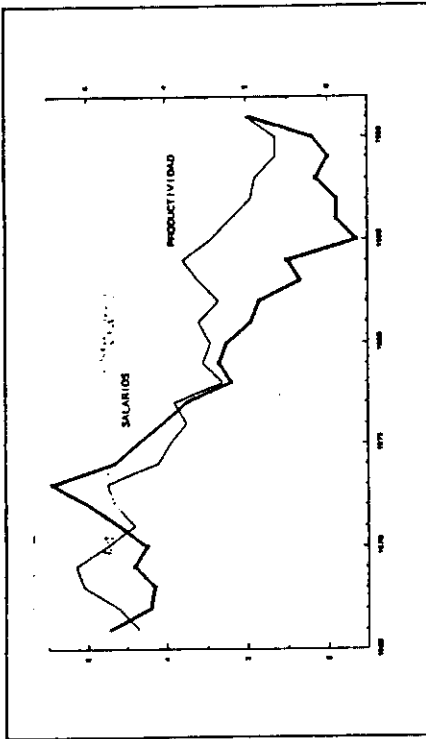


GRAFICO 1. LOS SALARIOS Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA ECONOMIA ESPAÑOLA



de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores.

b) Debe ser una reducción drástica de la jornada de trabajo, pues pequeñas reducciones o reducciones paulatinas pueden ser absorbidas por los aumentos de la productividad horaria, con lo que no se crearían puestos de trabajo.

c) Debe ser universal, pues si sólo la adoptan los empresarios que tienen problemas de demanda no se creará empleo, sino que simplemente se absorberá capacidad ociosa. Para que sea una medida eficaz a medio y largo plazo debe cobrar carta de naturaleza en la sociedad que la jornada laboral ha dejado de ser de ocho horas.

d) No puede ir acompañada de una reducción de salarios por el porcentaje en que realmente disminuya la jornada, pues significaría que los incrementos de productividad se hurtan a los trabajadores, lo que implicaría una redistribución de la renta contraria a estos, que hundiría la demanda de consumo y podría acabar cayendo el empleo mas por este hecho que lo que podría crecer a causa de la reducción de la jornada. En teoría, para que se mantenga la participación de los salarios en el valor de la producción, en cada sector o empresa, estos deben crecer la diferencia entre el aumento de la producción y el crecimiento del empleo. Si con la reducción de la jornada se pretende reducir la producción, los salarios no deben caer tanto como la jornada, sino como la producción en el caso de que realmente se mantenga el empleo. Si este cae también, como será lógico (jubilaciones anticipadas), los salarios no pueden caer mas que la diferencia entre la caída de la producción y la del empleo.

e) Sin embargo, en la práctica, los empresarios disponen de muchos medios para sortear los criterios con los que se mantendría la distribución de la renta —recuérdese que existe un 33% de empleo precario fácilmente maleable— por lo que hay que exigir la reducción de jornada sin reducción de salarios. Además,

si se tiene en cuenta que los salarios son uno de los componentes mas importantes de la demanda y que, durante la última década, han crecido un 18% menos que la productividad, existe un margen de maniobra suficiente para que dicha reivindicación sea satisficcha.

El objetivo de esta comunicación es presentar una caracterización del sistema de empresas confeccionistas ubicadas en Santa Coloma de Gramenet. Dicho sistema, de reciente creación, se ha construido en base fundamentalmente a impulsos autoocupacionales y a iniciativas y estrategias familiares de supervivencia, pero ha demostrado un gran dinamismo y capacidad de adaptación.

Partimos de la idea de que estas iniciativas (de tipo social) se combinan con elementos de mercado (descentralización autónoma) y con elementos organizativos (descentralización dirigida), para dar como resultado conglomerados de empresas (fabricantes-comerciales y talleres) aparentemente diferenciadas de las que componen los modelos predominantes. No obstante estas relaciones no tienen porque representar ninguna alternativa a los modelos de organización imperantes (también es cierto que nos hallamos en una fase en la que en diverso grado se replantean aspectos más o menos sustanciales de dichos modelos) puesto que acogen en su interior formas clásicas de subcontratación y trabajo a domicilio, trabajo formal e informal; sin detectarse con exactitud indicios claros de fórmulas alternativas tipo distrito industrial, redes de empresa o empresas basadas en la especialización flexible.

Dicha hipótesis se complementa con otra referida a la organización del trabajo. Efectivamente el hecho de no detectar la presencia de nueva tecnología flexible (en medida suficiente) ni de nuevas formas de organización del trabajo, se corresponde con los modelos tradicionales de empresa enunciados; se basan, en lo que respecta a organización del trabajo, en un híbrido entre el taylorismo y las técnicas informales de organización, apoyado en elementos de obtención del consentimiento de los trabajadores y irabajadoras y relacionado con construcciones sociales, que agrupan construcciones morales y simbólicas, que se extienden más allá de las puertas de los talleres, hasta abrazar a las propias familias y redes sociales que han hecho posible la creación y desarrollo de las empresas en las que se basa el sistema.

1. Introducción a la confección de Santa Coloma de Gramenet.

Santa Coloma, no es una ciudad industrial ni una población con desarrollo económico propio, sino una ciudad dormitorio. En esta población, no obstante, existían en los años setenta algunas empresas (unas quince) de la confección de dimensiones considerables (empresas de campaña y de grandes series con más de doscientos

1.

Esta comunicación se basa en el análisis de una encuesta realizada durante los meses de junio y julio de 1993 sobre un universo de 329 empresas registradas en el IAE. Los empresarios visitados han sido 329 y los cuestionarios válidos obtenidos 134. El trabajo se pudo desarrollar gracias al encargo de la empresa municipal Gramenlempis, especialmente debido a la colaboración prestada por Jesús Gracia y Santiago Domingo. El análisis de la encuesta ha sido realizado por Ramón Alós, Pere Jódar, Rafael Madariaga, Joan Carles Martori y Rocío Mendoza. No obstante se sitúa en el interior de una iniciativa de investigación desarrollada por Pere Jódar y Rocío Mendoza, desde el año 1987.

Relaciones entre empresas y organización del trabajo. Análisis de la encuesta al subsector confeccionista de Santa Coloma de Gramenet (1993).

Pere Jódar
Rocío Mendoza
Ramón Alós

Barcelona, Marzo 1993.

trabajadores). Prácticamente todas ellas han desaparecido o se han trasladado a poblaciones vecinas con más espacio industrial. Algunos de estas empresas a mediados de los setenta comenzaron a sufrir los síntomas de la crisis, redujeron personal y otras descentralizaron la fase de cosido (la confección propiamente). En la actualidad aproximadamente se dedican a la actividad específica de confección de toda clase de prendas de vestir, siguiendo los listados IAE, alrededor de 250 empresas. De dichas empresas y según los resultados de la encuesta sobre la confección en la ciudad el 48% son talleres, el 27% comerciales de pronto-moda y el 8% comerciales de campaña.

Las proyecciones efectuadas sobre los datos de la encuesta indican que las aproximadamente 250 empresas, que forman la confección emergida de Santa Coloma, agrupan unas 3000 máquinas confeccionistas, 1800 trabajadores y pueden llegar a facturar al cabo del año aproximadamente 25 mil millones de pesetas. Sobre estas cifras habría que incorporar el abundante trabajo a domicilio, y los talleres informales.

De todas formas, los empresarios encuestados (del sector emergido) rompen uno de los tópicos establecidos sobre la confección colomense: el 48% de las empresas afirma trabajar en el segmento de calidad, el 46% para la prontomoda, y sólo el 4% para mercadillo. Santa Coloma de Gramenet está bastante especializada: confección de tejido, principalmente algodón, ropa exterior de señora, segmento de mercado medio-bajo, con formas de distribución ambulante (mercadillo), y sobre todo de circuito corto (moda pronta). Al estudiar el subsector se observa que, por tipos de producto, de segmento, de empresa de fabricación, en la confección en Santa Coloma hay un poco de todo: talleres de confección de piel, de confección de género de punto (interior y sobre todo exterior), principalmente de tejidos de algodón y de nuevos tejidos; comerciales de mercadillo, de prontomoda, y también de campaña y prêt à porter; ropa de hombre, confección de señora, de niño; ropa deportiva, etc.

La crisis iniciada el año 1992 ha aportado muchas vicisitudes, también, renovadas incertidumbres: la competencia de los países en vías de desarrollo, los precios a la baja, los impagados, etc. Las empresas intentan diversificar y buscan nuevas fórmulas, pero la crisis les supone un fuerte motivo de preocupación que golpea sus puntos débiles. Sin embargo las empresas, los empresarios y los trabajadores de la confección de Santa Coloma han demostrado, como conjunto, una gran capacidad de adaptación y supervivencia a lo largo de todos estos años de crisis del textil-confección. Quizás no se observan muchas empresas que continúan bajo su nombre inicial después de cinco años; la empresa-taller nace, desaparece, vuelve a surgir, cambia de nombre, en muchos de los casos. También algunos consiguen sobrevivir, pero en conjunto demuestran que son flexibles delante de circunstancias poco adecuadas aunque ello se deba, como comentan algunos de los entrevistados, elevando las

2. Entre las empresas actualmente dedicadas a la confección textil, sólo queda de las grandes empresas del período anterior a la crisis de los setenta-ochoenta, una empresa dedicada a la confección de corbatas.

3. Según los listados del Impuesto de Actividades Económicas de 1993, en la ciudad están registradas 491 empresas de la confección textil-piel; de éstas, 195 empresas corresponden al apartado de confección textil. No obstante se ha de matizar que de estas 195, aproximadamente 130 son empresas propiedad de inmigrantes magrebíes, que en muchos casos utilizan la posibilidad de constituirse en empresa para poder conseguir los permisos de residencia. Por otro lado, unas 100 empresas están registradas en el subsector confección piel.

cuotas de auto-exploración.

Pero en esta capacidad de supervivencia no todo es positivo; la flexibilidad a veces genera rigideces no esperadas, sobre todo si el reto es conseguir mayor producción y más calidad. El cambio y la transformación continuada generan, sobre todo en la pequeña empresa (con poca capacidad gerencial y financiera), problemas de gestión y control: ¿cómo incorporar o controlar la calidad? ¿cómo controlar el tipo de producción, el diseño? ¿cómo controlar el proceso de trabajo, la cualificación de los trabajadores?

Otro punto problemático es la coordinación. Talleres y fabricantes-comerciales, los dos tipos principales de empresas en la confección de Santa Coloma, tienen unas relaciones marcadas por las contradicciones y ambigüedades. Las empresas y los talleres tienen grandes diferencias los unos respecto a los otros, en relación al producto, la calidad, con lo cual las necesidades de coordinación o de colaboración a medio y largo plazo se ven contradas por las necesidades más inmediatas.

Todas estas cuestiones son reveladoras de unos desajustes importantes que generan incertidumbres: la deslocalización hacia zonas rurales de España, hacia los PVD, la presencia de muchos talleres magrebíes en la ciudad; las contradicciones entre el rechazo o la aceptación y utilización de la producción sumergida y el trabajo a domicilio, son indicativos de la situación.

2. Proceso de trabajo y tipos de empresa.

En el proceso productivo se distinguen cuatro fases principales: A) Preproducción; B) Producción; C) Acabados; D) Comercialización y Distribución. Las empresas y talleres pueden desarrollar una o diversas fases del proceso; esta puntualización sirve para distinguir en el conjunto del proceso productivo las unidades que son empresa (fabricante-comercial) de las que son talleres. La fase A es la más creativa, pero para desarrollarla no sólo se ha de disponer de imaginación, sino también de capital y capacidad productiva; por esto los gabinetes dedicados exclusivamente a diseño no han tenido demasiado éxito por sí mismos, como tampoco los talleres especializados en el corte. La fase D es la más rentable, exige más capacidad financiera (sobre todo si la empresa es de campaña) y red productiva normalmente exterior (excepto en el caso de los mayoristas; forma empresarial prácticamente inexistente en el caso estudiado). Las fases B y C son las más dependientes y problemáticas (sobre todo la C), hemos de tener en cuenta que el precio de la confección se ha mantenido estabilizado a la baja en los cinco últimos años. Para crear y desarrollar empresas especializadas en estas fases, no se necesita mucho capital (algunos talleres se han establecido con 250 000 pesetas), ni tampoco la intervención de mucha mano de obra o maquinaria. Normalmente, los talleres dedicados casi exclusivamente a estas fases están subordinados o dependen de empresas que dominan la pre-producción y la comercialización. En el sector las empresas que realizan las fases A y D controlan todo el proceso. Si además disponen de una red de talleres y de trabajo a domicilio (trabajo exterior) para asegurar las fases B y C, su situación les permite conseguir cuotas competitivas en el sector.

Las empresas que predominan en Santa Coloma son las especializadas en producción (cosido) y acabados, cuestión que genera cierta vulnerabilidad en el sistema empresarial. También hay un núcleo

importante de empresas que combinan la pre-producción con la comercialización; al no tener marcas consolidadas ni red de distribución (pre-producción y comercialización) se apoyan mutuamente.

Observando a las empresas y distinguiendo las fases del proceso que se realiza en la propia unidad, las fases subcontratadas a otras empresas y, finalmente, la especialización de las empresas subcontratadas, se puede detectar una división del trabajo entre empresas que refleja, en cierta manera, el grado de adecuación del segmento confeccionista de Santa Coloma al conjunto del proceso productivo.

3. La división del trabajo y los principales tipos de empresa.

Recordemos que la confección en Santa Coloma se compone principalmente de talleres pieceros, en segundo lugar de comerciales de pronomoda y, en menor proporción, de comerciales de campaña. La especialización productiva implica unas consecuencias en la confección de Santa Coloma de Gramenet. Veámos algunas consideraciones sobre esta temática:

La primera consideración es la existencia de una clara separación entre las empresas que se dedican exclusivamente al proceso de fabricación, talleres que desempeñan las fases B y C, y aquellas empresas (fabricantes-comerciales) que pueden realizar las fases A, completando todo el proceso de producción, y también la D, dominando con ella toda el circuito económico del subsector confeccionista. Diseñar el producto y comercializarlo es la clave del control en el subsector, es asegurar los factores básicos de la actividad. Confeccionar (coser) o completar acabados (repaso, plancha) prácticamente sólo constituye subordinación y dependencia hacia las empresas que controlan A y D.

La segunda consideración, precisando aún más, es que el elemento decisivo para la obtención del control del proceso es fundamentalmente la fase de comercialización y, aún más allá, una fase prácticamente inexistente en Santa Coloma: la distribución. Tener una buena idea, concretarla en un diseño, no es suficiente sino se dispone del capital (una grave dificultad para el conjunto de las empresas de la ciudad) y los contactos adecuados (una de las venajadas detectables en Santa Coloma) para comercializar y sobre todo para la distribución mayorista.

La empresa que comercializa controla el diseño y gran parte del proceso (por ello podemos denominarla empresa fabricante), la empresa que diseña -excepto en el caso de los grandes creadores de moda, no presentes en la ciudad- no controla el proceso. Pero, y de esta manera lo afirman los entrevistados, las estrategias de marketing y de venta en el subsector, la comercialización, han de basarse en el diseño, el patronaje y la confección - en elementos productivos- de calidad⁴. También, es necesario complementar lo anterior con iniciativas dirigidas a la consolidación de la marca, o las marcas, propias; o bien, con iniciativas destinadas a la eliminación de intermediaciones en la estructura de distribución (mayoristas), que permitan acercar (temporal,

⁴ Grandes marcas creadas y desarrolladas a partir del marketing y las estrategias comerciales como Closed o Privata, ejemplos mencionados continuamente entre los protagonistas del sector, fracasaron o han sufrido graves problemas, no tanto por la calidad y prestigio del diseño como por la calidad y acabados del patronaje y la confección.

espacial y económicamente) el ciclo diseño-producción-cliente. En este sentido, suro fuera por la calidad media (tirando a baja de sus producciones, las empresas de pronomoda de la ciudad podrían significar ya en la actualidad una respuesta muy adecuada a los retos del subsector confeccionista de la ciudad⁵.

La tercera consideración es que una empresa, y en algunos casos taller, que comercializa parte o toda su producción ha dado un importante paso hacia adelante, pero esto tampoco es suficiente. Entender la empresa como un sistema, es fundamental para comprender la problemática de la especialización de las unidades empresariales colomenses en fases concretas del subsector confeccionista. Diseño, confección y comercialización, han de diseñarse y planificarse con un conjunto global integrado en el que se combinan: ideas, personas, capital, máquinas, organización, gestión y dirección de la empresa; según la posición en el proceso, la unidad empresarial, tendrá efectivamente más o menos posibilidades de incidir en el segmento de mercado (calidad, tipo de prendas, etc.) adecuado a sus características.

No obstante, el caso de la confección, es un ejemplo claro de funcionamiento que puede explicarse mediante interpretaciones de mano oculta (de mercado puro); por ejemplo, empresarios que sin planificar, ni disponer de conocimientos adecuados del sector, ni realizar grandes inversiones, han conseguido construir empresas fabricantes-comerciales que facturan al año más de seiscientos millones de pesetas, claro que otros estudios sobre la confección en la ciudad, o las entrevistas complementarias a la encuesta, muestran que también intervienen de manera principal en la creación y consolidación de las empresas elementos que no tienen nada que ver con el mercado, como son la estructura familiar y comunitaria que envuelve a las experiencias empresariales, en muchas ocasiones originadas desde la necesidad de subsistencia o autoocupacional. La casuística es muy amplia y naturalmente no todos consiguen el éxito esperado. Tampoco se puede decir que todos los talleres de confección están dirigidos por personas que intentan asegurarse la ocupación, sino que también existen iniciativas más cercanas a lo que serían estrategias empresariales.

Pero observemos que hasta el momento, en el subsector, una de sus particularidades la constituye el hecho de que encontrar un lugar en el mercado no precisa ni la colaboración de un grupo de analistas expertos, ni tampoco una gran capacidad financiera, o ser una gran empresa o un empresario profesional. Naturalmente se ha de tener en cuenta, si asimismo observamos la evolución de los últimos veinte años, que se ha pasado de una relativa concentración a un proceso productivo descentralizado; primero producto de las estrategias de las grandes empresas y después, más consolidada la tendencia, fruto de iniciativas autónomas provenientes de las unidades productivas descentralizadas.

Otra manera de enfocar la explicación de la dinámica del sector (que ha conducido a la especialización de las unidades productivas en fases concretas del proceso productivo), reside en los cambios del mercado

⁵ La pronto-moda, según Pontarollo (1992:271), es una nueva estructura organizativa de la relación producción/distribución. Consigue disminuir el tiempo transcurrido entre confección y venta, adaptándose a los cambios en el mercado con mucha velocidad a partir de una estructura productiva flexible. La moda-pronta ha conseguido que muchos pequeños talleres puedan convertirse en empresas comercializadoras y que pequeñas empresas del sector consigan una mayor implantación. Según el autor fue uno de los elementos claves, junto a la descentralización productiva, del relanzamiento del género de punto a finales de los setenta y principios de los ochenta en Carpi.

(diversificación, personalización, moda, calidad) que han facilitado también el desarrollo de un espacio propio para la creación y desarrollo de las pequeñas empresas y talleres.

Cuarta consideración, abundando en la problemática que genera la división del trabajo en el subsector que conduce a la especialización, se ha de añadir que entre las empresas entrevistadas que consiguen comercializar se observan algunas distinciones de interés. Algunas comercializan exclusivamente en la ciudad, principalmente por medio de sus propios almacenes o tiendas minoristas, y tienen un área de influencia limitada a Barcelona y sus alrededores, o como mucho a Catalunya. Otras comercializan por toda España, y muy pocas consiguen llegar a la CEE y mucho menos más allá de sus límites. Además de la distribución geográfica de los productos, las diferenciaciones se observan asimismo en el tipo de estrategia comercializadora utilizada (27% promomoda, 8% campaña), los canales de comercialización (distribución propia a través de su almacén 59%; o bien, representantes 23% y mayoristas 18%), los que disponen de una sola marca (15%), de los que disponen de varias (10%), o no tienen ninguna; los que exponen en las ferias del sector (16%), de los que asisten y no exponen, o simplemente de los que no asisten. También se observan diferencias según el número de modelos que presentan cada temporada, el número de piezas por modelo (amplitud de las series), la facturación, la calidad, etc.

Finalmente están los talleres (y sobre todo aquellas unidades empresariales intermedias que se definen como empresas fabriles-comercializadoras, pero de hecho son talleres; o bien aquellas que se autodefinen como talleres pero, que dada su capacidad, tendrían que considerarse como fabriles-comerciales).

La última consideración se refiere al papel de las experiencias sumergidas en el proceso productivo. En general la realización de una sola fase de la fabricación, cosido o acabados, refuerza la subordinación y la dependencia de los talleres y el fomento de la entrada en el trabajo negro o en las experiencias en mayor o menor medida sumergidas, como salida posible para conseguir abaratar su producto a costa de la precarización de ellos mismos y de sus empleados⁴. La precariedad genera precariedad y esta toca muy de cerca a prácticamente todas las empresas entrevistadas o encuestadas, ya por estar inmersas en la misma o por contribuir a generarla o por competir en un mismo mercado. El problema de los impagados, de la copia, de los plazos que no se cumplen, de la relación entre el precio de la pieza y la calidad de la misma, tienen sin embargo más importancia entre las empresas y talleres con peor posición.

La supervisión y el control de calidad es más difícil en el trabajo subcontratado o en los talleres sumergidos porque el proceso está mucho más disperso, y por consiguiente el control de las producciones se hace a posteriori. Mecanismos informales como la relación o el conocimiento personalmente entre contratista y subcontratado, se ponen en marcha para eliminar a aquellos que no aportan la calidad necesaria, o para vincularse más estrechamente con los que la ofrecen. Las fluctuaciones de la demanda dificultan no obstante estos mecanismos informales, cuando en determinados momentos el que contrata no puede asegurar la continuidad, y después puede volver a requerir los servicios del subcontratado.

Que los talleres o los trabajadores sean o no sumergidos no tiene demasiada importancia. Los

vendedores de maquinaria, o de materias primas, los intermediarios, los empresarios confeccionistas, los propios

trabajadores, no sólo saben de la existencia de una red implantada en los límites entre la economía formal y la informal, sino que se mueven perfectamente en su interior, desarrollando relaciones de complicidad y de confianza (en ocasiones de ruptura) basadas en el apoyo mutuo o en la ayuda familiar, o bien en la explotación pura y simple, pero que les asegura unos mínimos a partir de los cuales obtener unos niveles de renta aceptables o simplemente de subsistencia. Las redes de relaciones expuestas son fácilmente identificables a partir de la reconstrucción de sus historias laborales, sobre todo si se comparan con su trayectoria de vida y familiar.

4. Autonomía o dependencia del sistema de empresas confeccionistas de la ciudad de Santa Coloma.

Bonazzi (1991) en un breve pero sugerente artículo plantea los grandes interrogantes que surgen cuando se observa un sistema de pequeña empresa como el de la confección. Por una parte hasta qué punto representan una alternativa real en sectores sumidos en la crisis industrial desde hace un buen período de años, por otra hasta qué punto significan estrategias autoocupacionales, de subsistencia y, en cierta manera de autoexplotación. Belussi (1992) reclama precisamente la atención sobre el hecho de que algunos sistemas italianos de pequeña empresa, desde la perspectiva temporal, han pasado por diversas fases: una primera de subordinación, luego que nacieron fruto de la iniciativa o bien de grandes empresas, o bien de núcleos de concentración del capital; una segunda fase, de autonomía, en la que se consolida la experiencia anterior y se relanza la industria finalmente una tercera fase, de integración, o bien autónoma en cual las empresas existentes desarrollan estrategias complementarias y agrupaciones más o menos consolidadas (grupos de empresas, redes, etc.), o bien desde el exterior, con conexiones entre grandes y pequeñas empresas como las que aparecen en los denominados distritos industriales. En todo caso estos desarrollos no están al margen, ni excluyen, la utilización de relaciones clásicas entre grandes y pequeñas empresa como la subcontratación, la subordinación de redes de pequeñas empresas proveedoras, etc.

Estas consideraciones conducen a tener en cuenta dos tipos de iniciativas de análisis posibles, en el intento de destrozarse el camino que conduzca a la caracterización comprensiva del sistema confeccionista colomense. La primera es el análisis por tipos de empresa (talleres, fabriles-comerciales) ya realizado en el apartado anterior para delimitar su sistema de control y su capacidad productiva y de mercado. La segunda (propuesta por Bonazzi en el texto mencionado) es el análisis de las empresas en su conjunto con respecto a su ambiente social (o entorno): son empresas que poseen autonomía o son básicamente dependientes?; esto es los que se pretende en este apartado al analizar la posición de las unidades empresariales en el conjunto del tejido productivo confeccionista.

Es importante, para obtener un perfil exacto del tipo de empresas que estamos analizando, observar la posición que ocupan dentro del proceso productivo (relacionada con las variables ya mencionadas: dependencia, autonomía, especialización). La mitad de las empresas se dedican a realizar trabajo para otras empresas industriales, siendo una minoría tanto aquellas que realizan todo el proceso productivo en su unidad propia como las que se encuentran en una posición intermedia, es decir, que realizan y encargan a la vez. Estos

⁴ Sobre la problemática de la confección sumergida, consultar Jódar, Mendoza, Sanz (1991).

datos son indicativos de que una buena parte de los empresarios de Santa Coloma no mantiene relaciones comerciales directas con el mercado, como se entiende habitualmente, sino que trabajan para otras empresas mediante mecanismos de mercado subordinados como la subcontratación. De hecho se sustituye la relación comercial directa por una indirecta y las relaciones laborales, entre empresario y trabajador en el centro de trabajo, por dicha relación comercial indirecta (subcontratación). Este tipo de relaciones se establecen entre las empresas que controlan las fases clave del proceso (comerciales) y las que se caracterizan por el empleo intensivo de mano de obra (talleres). Finalmente, el porcentaje de las que solo encargan trabajo a otras empresas y, por tanto, mantienen una posición más independiente en el conjunto del proceso confeccionista, es tan sólo el 28%.

Anteriormente ya se ha explicado el relanzamiento reciente del proceso confeccionista en la ciudad. La valoración que nosotros efectuamos es que el sistema surge en parte como fruto de las iniciativas de descentralización productiva que caracterizaron al subsector durante los años ochenta, lo que llevó a la construcción de un sistema básicamente subordinado. Ahora bien, a finales del período la confección colomense adquiere rasgos de autonomía propia, de desarrollo endógeno; uno de ellos y básico es el hecho de la consolidación de empresas fabricantes-comerciales.

El hecho de que las unidades empresariales tengan relación entre sí y unas características propias que las diferencia, como conjunto, de otras iniciativas confeccionistas, induce a pensar en la posibilidad de que, de una u otra manera, estamos en presencia de un área de desarrollo local. Aunque para hablar con efectiva propiedad de ello, tendríamos que haber incluido en la iniciativa de encuesta la ciudad limítrofe de Badalona que comparte con Santa Coloma, en el ámbito confeccionista, muchas características comunes: desde las formas y tipos de empresa, hasta los segmentos de mercado y las estrategias de ciclo corto (prontomoda), pasando por la mano de obra, los empresarios, las empresas y las formas de desarrollo.

La bibliografía sobre los modelos locales de desarrollo es muy abundante, además de artículos concretos o bien de números específicos de las revistas especializadas (por ejemplo Sociología del Trabajo), muy recientemente se han publicado sendas obras en España sobre el particular, Mayoral Lobato (1992), Vázquez Barquero (1993). No obstante uno de los países donde la investigación sobre esta cuestión ha sido más fructífera es Italia, con sistemas locales de producción confeccionista tan estudiados como los de Carpi y Prato⁷.

Un modelo descriptivo de la relación entre empresa y entorno y, por consiguiente, del modelo organizativo que dicha relación puede llegar a configurar nos lo proporciona Garofoli (1991:98). Siguiendo a este autor, se puede llegar a afirmar que la confección de Santa Coloma de Gramenet ha conseguido constituir un área de especialización productiva caracterizada por pequeñas empresas de un solo sector productivo, pero que globalmente considerada está en una fase en la cual aún no ha alcanzado a generar consistentes interrelaciones productivas, organizativas, comerciales, en definitiva de mercado, entre las unidades empresariales que la componen. Aunque, no obstante tenemos que tener en cuenta que, paralelamente a estas

7. Ver sobre esta cuestión Becattini (1989), Balussi (1992), Bursi (1992), Bucera (1992), Garofoli (1991), Gobbo (1989), Onida (1992), Regini y Sabel (1989).

consideraciones de mercado (por ejemplo, el hecho de abrir una brecha en el segmento de prontomoda atrae clientes), actúan otros elementos sociales y culturales, que permiten abundar en la detección de elementos específicos que consolidan su caracterización como sistema confeccionista. Por ejemplo el papel de las redes familiares en la creación y consolidación de las empresas, o el papel de las redes familiares y comunitarias (vecinos, parientes, conocidos) en la regulación y comportamiento del mercado de trabajo.

En la fase actual, de consolidación de las cuotas de relativa autonomía conseguida, continúa predominando una fuerte competencia de las empresas fabricantes-comerciales entre sí, de los talleres entre sí y, naturalmente, entre los fabricantes-comerciales y los talleres. Un ejemplo en este sentido, lo representa el hecho de no observar la presencia de empresas líderes de un subconjunto de empresas, como las que aparecen en las descripciones de los sistemas locales de empresa italianos, aunque algunas de ellas poseen características que les permitirían convertirse en tales.

Otro elemento característico es que este posible sistema local es, en todo caso, de tipo horizontal, puesto que prácticamente no existen indicios de integración vertical; las empresas compiten en el mismo mercado, con producciones similares, incluso en las mismas fases del proceso productivo, sin consolidar hasta el momento relaciones organizativas más o menos formalizadas. Tengamos en cuenta que la consideración del textil-confección como subsector de peso, dentro de la débil estructura productiva e incluso económica de Santa Coloma, es un elemento novedoso, puesto que prácticamente no aparece ninguna mención a la capacidad confeccionista de la ciudad en los estudios recientes sobre la confección catalana. En la situación actual el sistema se desarrolla de manera relativamente autónoma⁸ y española y no obedece a las estrategias de grandes empresas. No hemos de olvidar tampoco que, en muchas ocasiones, la creación de empresas confeccionistas responde a estrategias o impulsos personales de los propios trabajadores para intentar mejorar sus condiciones materiales de vida. La confección como subsector ofrece facilidades de entrada, de salida y de transformación, de sus unidades empresariales, lo que posibilita la actuación espontánea y poco planificada.

En Santa Coloma, de hecho, encontramos en la actualidad la segunda forma de descentralización (el primero corresponde a la descentralización dirigida desde las grandes empresas) de la que nos hablan Crivellini i Peitenui (1989:50); es decir se crean empresas confeccionistas localizadas en su territorio a partir de las relaciones de mercado. Esto se constata a partir de las pequeñas inversiones realizadas (en muchas ocasiones los ahorros de los trabajadores y sus familias o la capitalización del paro) y de las reducidas dimensiones de las empresas; la conexión con las empresas preexistentes ha sido marginal, sólo alguno de los talleres dependen casi totalmente de alguna de las pocas empresas tradicionales⁹ que aún están en funcionamiento.

Pero ello no agota la explicación de la iniciativa descentralizadora. La descentralización productiva

8. No olvidemos que según los datos mencionados anteriormente los talleres terceros trabajan principalmente para empresas externas a la ciudad (37% para Barcelona, 16% para Badalona y 16% para el resto de Catalunya), de aquí la necesidad de relativizar la autonomía. Que en todo caso la centramos más bien en la propia iniciativa de creación de empresas y talleres, que no en su funcionamiento concreto.

9. Por ejemplo Casademont y Fumagalli.

como fenómeno importante se manifestó en un período muy concreto, a principios de los ochenta, pero dado el escaso número de grandes empresas existente en la localidad, fueron las empresas de la calle Trafalgar (Barcelona)¹⁰ las que, en mayor medida, promocionaron el fenómeno descentralizador: que adquirió tanto en su forma emergida como sumergida el carácter de sistema regido por la subcontratación y/o la dependencia.¹¹ En pocos casos las grandes empresas incentivaron directamente (con máquinas y locales; mucho menos con capital) la creación de pequeñas unidades empresariales. Por consiguiente más que un incentivo a la creación de talleres y empresas dependientes, existió interés en el desarrollo particular de experiencias concretas y controladas (desde cada distribuidor o mayorista), una vez asegurada la calidad o productividad del taller y, naturalmente, sin ningún coste adicional por parte de la empresa contratista.

En el sistema de especialización productiva construido, aunque de entrada no existiesen condiciones especialmente favorables (por ejemplo, hasta hace prácticamente un año Santa Coloma estaba apartada de las grandes vías de comunicación, o bien el hecho de ser un municipio sin suelo industrial), las unidades empresariales han mostrado un gran dinamismo y capacidad de desarrollo. Por ejemplo, las empresas muestran tener mucha movilidad y capacidad de adaptación para su implantación industrial en condiciones límites, así como para la creación de nuevas empresas, y para la supervivencia, incluso a costa de su transformación casi total, de las ya existentes. Es a partir de estos datos que se detecta una de las características importantes, entre las mencionadas por Garofoli para distinguir un área de especialización productiva, que se refiere en concreto a la cuestión ocupacional: elevada disponibilidad del factor trabajo (especialmente femenino) y flexibilidad empresarial en el uso de la mano de obra: características éstas que se unen a un importante componente de mercado laboral local, específicamente delimitado en el subsector de la confección, que progresivamente parece haber contribuido a la adecuación de las características requeridas por los puestos de trabajo (muy poco formalizadas: especificaciones de las tareas y cualificaciones sin precisar) y las características de la mano de obra (nivel de cualificación, formación, edad, sexo, problemática ocupacional, etc.). No obstante, en la actualidad, los elementos desfavorables del mercado de trabajo relacionado con la confección son más bien negativos: rotación de la mano de obra, dificultad de obtención de las cualificaciones necesarias, etc.

Así pues, la confección de Santa Coloma se acerca como sistema contemplado en su conjunto a lo que se conoce como área de especialización productiva, más que al fenómeno agrupado bajo el nombre de distrito industrial¹². Hasta cierto punto se puede intentar caracterizar al subsector confeccionista de la ciudad, por su iniciativa empresarial y pública (Ayuntamiento, instituciones), como un inicio de vocación hacia el distrito catalana.

¹⁰ El centro neurálgico de la distribución mayorista de la confección catalana.

¹¹ La dependencia se observa claramente en el estudio realizado durante los años 88/89 (Udólar, Mendoza, Sanz, 1991). Santa Coloma ofrecía, por su falta de empresas de fabricación (comerciales) a las empresas de Barcelona, y también de Badalona, mano de obra relativamente cualificada a bajo coste.

¹² Para los conceptos empleados en relación a la temática del distrito industrial ver Ullil (1992:61-63), Pontarollo-Martini (1992:93), Meserli (1993: 103 i ss.).

industrial (siempre y cuando lo contemplemos conjuntamente con Badalona), porque efectivamente tiene un sistema social y cultural concreto y diferenciado, con fuertes vínculos comunitarios, que abraza al sistema productivo (empresarial y ocupacionalmente). Pero, existen problemas importantes para formular con rigor esta caracterización, por ejemplo, resulta difícil detectar beneficios unidos a la concepción de los distritos industriales, tales como la confianza, o la escasez de relaciones de cooperación organizativa y comercial más o menos formalizadas entre empresas; esto explica que el oportunismo empresarial (la copia, por ejemplo) aparezca de forma relevante, que la circulación de la información sea relativamente lenta, que exista poca transparencia y escasa capacidad innovadora y, finalmente, rígidos de fondo allí donde la primera impresión es de dinamismo y adaptación flexible. No obstante la capacidad dinámica del sistema induce a pensar que también son visibles los indicios de que la situación puede transformarse con rapidez: es decir que cualquier incidencia del mercado o del propio sistema pueda derivar en un proceso irreversible de desarrollo continuado, o bien lastimar profundamente el sistema.

Pero aún hay más elementos que alejan al sistema productivo que estamos analizando de la estructura y comportamiento que los analistas relacionan con los distritos industriales. Por ejemplo, si bien se observa una amplia división del trabajo entre empresas del mismo sector, no se detecta en cambio la existencia de mecanismos de coordinación que agilizan el sistema, ni tampoco se detecta una división del trabajo y su posterior coordinación con sectores complementarios. No obstante, si son palpables algunos beneficios relacionados con la flexibilidad y la capacidad de adaptación (por ejemplo en la captación de clientes, en la relativa complementariedad de las producciones por la vía del mercado); también se observan las características que según Pontarollo i Martini (1989:93), caracterizan al distrito industrial marshaliano¹³: modesta dimensión unitaria de las empresas que lo componen, gran número de empresas, y reagrupación en el mismo ámbito territorial¹⁴. Otro problema, para calificar a la confección colomense de distrito industrial, proviene de la falta de historia y tradición industrial, en la consolidación de una estrecha interrelación entre producción, cultura y sociedad (Blanchi, 1992:9).

En todo caso, siguiendo la argumentación de Vázquez Barquero (1993:57), ciertamente estamos ante un sistema productivo local: los sistemas productivos locales se localizan en ciudades no metropolitanas, que tienen importantes funciones urbanas, no sólo porque proporcionan a las empresas locales, servicios administrativos y servicios reales y financieros, sino también porque les proveen de infraestructuras para producir y vivir. Pero, no obstante, estamos ante un sistema productivo vinculado a un solo sector, el confeccionista, lo que conduce a la utilización del concepto más preciso de área de especialización productiva. La confección colomense tiene un grado importante de desarrollo endógeno (sin despreciar las

¹³ Del economista A. Marshall, reclamado como el pionero en la utilización del concepto, y la descripción del fenómeno por gran parte de la literatura económica reciente dedicada a la temática del distrito industrial o del desarrollo local.

¹⁴ Por lo que hace referencia a esta última característica el posible distrito industrial, vinculado a la confección, no tan sólo abraza a Santa Coloma sino también a Badalona. Estas dos poblaciones observadas conjuntamente adquirieron una dimensión notable, en referencia al sistema de la moda pronta catalana.

intervenciones exógenas en su conformación) y un cierto nivel (más bien bajo, pero real) de intervención pública. Ahora bien este desarrollo endógeno, ya que no existe innovación tecnológica ni organizativa, se debe en parte a las características del propio subsector que facilita la creación y consolidación de las unidades empresariales y en este sentido conocía bien con los pocos elementos urbanos que podían servir de dotación para el crecimiento del subsector: abundancia de mano de obra y cierta capacidad empresarial (de la mano en muchas ocasiones de los impulsos autoocupacionales), unidas a una relativa capacidad innovadora por lo que respecta al producto y, más en concreto, a las posibilidades de crecimiento que han ofrecido la ropa de mercadillo y el ciclo corto o prontomoda a un sistema, de enjambre poco eficaz por sí mismo.

Santa Coloma representa un área potencial de desarrollo productivo local, especializada en el sector de la confección, que necesita con urgencia el establecimiento de políticas locales públicas y privadas, que posibiliten tecnológica, organizativa, ocupacional y comercialmente, un desarrollo más adecuado, libre de las actuales rigideces, producido en parte de la aparente máxima flexibilidad que lo caracteriza.

En definitiva la confección colomense tiene unos rasgos propios que impiden su comparación directa con otras experiencias de desarrollo local. Las empresas no tienen prácticamente vínculos organizativos, ni de propiedad, tampoco hay acuerdos explícitos y estables entre unidades empresariales. Ello, no obstante, se produce, de forma casi espontánea (quizá guiada por la mano invisible en la periferia del mercado confeccionista), una división del trabajo sin elementos coordinadores que, sin embargo, como fruto de inciertas vinculaciones mediadas por el control ejercido por las unidades empresariales sobre unas u otras fases del proceso productivo, genera ciertas ventajas comunes: atracción de clientes y proveedores, acuerdos espontáneos e inevitables, etc. En todo caso, siguiendo a Bianchi (1992:7), el caso de la confección colomense muestra como más allá de la formalización y el objetivismo de las visiones económicas individualizadoras y racionalizadoras predominantes, es importante tener en cuenta las posibilidades de acción comunitaria (sociales) para explicar algunas realidades del desarrollo económico.

5. Organización del trabajo.

Derivada de la lógica del proceso productivo hay una secuencia de trabajo más o menos común a las diferentes unidades productivas que genera una división en tareas y lugares de trabajo. Esta secuencia a grandes rasgos la presentamos en las líneas siguientes.

La primera operación que realizan los talleres es la preparación de la producción, separando las piezas por tallas y colores, como paso previo a su posterior distribución en la cadena. En los talleres que calculan el precio minuto también se realiza el desglose de las prendas en un intento de asegurar la rentabilidad de sus producciones.

Los talleres normalmente se organizan siguiendo la lógica del proceso productivo y de la prenda a confeccionar. Normalmente es una cadena de puestos relacionados, excepto en los talleres menos organizados en los que prácticamente cada puesto de trabajo es independiente.

Los talleres organizados en cadena, no utilizan la técnica fordista del transportador automático, sino

un simple tablero que recorre todo el taller y que sirve a las operarias para pasarse las piezas tras haber efectuado la operación correspondiente.

Debido a su escasa capacidad organizativa la mayoría de los talleres siempre trabajan con el mismo sistema, ritmo y calidad, al que acceden por la costumbre y las rutinas adquiridas tras un periodo de tiempo en funcionamiento. Ello les impide variar estos requisitos según el precio de la prenda. Normalmente especializan a sus operarias en una operación determinada, aunque procuran disponer de dos o tres operarias más cualificadas (las encargadas o comodines) que resuelven las tareas difíciles o los cuellos de botella no previstos en la cadena.

Según la encuesta realizada el 55% de las empresas confeccionistas (de Santa Coloma) responde a la forma jurídica de responsable único (51% autónomo, 4% empresario individual) y el 32% a la figura de sociedad (anónima, el 11%; de responsabilidad limitada, el 21%). Esta distribución de la propiedad, bastante elocuente, tiene una cierta correspondencia con la reducida dimensión de las unidades productivas: el 65% tiene menos de 5 trabajadores y el 39% entre uno y dos. La forma de empresa y la dimensión de la misma son dos variables importantes en la explicación de las políticas organizativas y de gestión de la mano de obra detectadas en el caso analizado.

Común a los diferentes tipos de empresas son las condiciones del mercado. No se trata de un mercado en erapa de crecimiento; las restricciones de la moda y la fuerte competencia apuntan a la necesidad de trabajar la calidad y el estilo propio como estrategias para poder ganar o mantener cuotas de mercado. En general se trabaja a precio por prenda: el 62% de los empresarios entrevistados prefiere este sistema al de realizar el escandallo y calcular el precio minuto (14%).

5.1. Las opciones más comunes de organización del trabajo.

Las opciones organizativas que tienen a su disposición las empresas de confección son muy amplias. La historia de la organización a veces es presentada como dicotomías entre viejos y nuevos modelos organizativos, que se van relevando o sustituyendo los unos a los otros. Precisamente la confección es una muestra de que las formas de control y, en consecuencia, las formas de organización posibles, son muchas. Por ejemplo, aunque con pequeños cambios y transformaciones, es posible observar en los pequeños talleres de cosido y acabados, formas de trabajo artesanal, a domicilio, subcontratado, taylorista, fordista e, incluso, de especialización flexible, coexistiendo a la vez. Reflexionando sobre este hecho se puede pensar que, los modelos organizativos (pre-taylorismo, taylorismo-fordismo, post-fordismo) siempre se corresponden, en cierta manera, con formas ideales, con tendencias predominantes, que ayudan a plantear las explicaciones generales, pero que, no obstante, se habrían de aplicar con la precaución necesaria, para no subsumir las formas concretas que adopta la realidad, en la tendencia teórica (o modelo) con la que nos aproximamos a esta realidad¹⁵.

En unidades de producción en las que la máquina de coser, máquina tradicional mecánica (que hasta

15. Ver Wood y Kelly (1989), Stanckiewicz (1991).

el momento se ha mostrado altamente flexible), constituye la tecnología base, las técnicas tayloristas son fácilmente aplicables: dividir el trabajo en operaciones sencillas (con las especificaciones concretas de herramientas y materiales), compuestas por un conjunto de movimientos rutinarios; posibilidad de cronometrar y asignar un tiempo a cada operación, sea mediante el control de la producción (precio-minuto en la confección), sea mediante el control del trabajo (ritmos, rendimiento) y su posterior remuneración salarial (aplicada la mayor parte de las ocasiones de manera diferente a la pensada por Taylor).

Las cadenas de producción utilizadas en pequeños talleres de menos de veinte trabajadores/as, que producen series muy cortas, son cadenas (a pesar de su nombre) que no están basadas en las nuevas técnicas de organización, ni en el fordismo, sino en el taylorismo y en uno de sus principios básicos: la separación de la programación (en manos del empresario) respecto de la ejecución (operarias). También es cierto que falta en muchos casos, para llegar a cumplir plenamente con los preceptos del diseño 'científico' taylorista, la programación técnica, sobre todo si tenemos en cuenta que tan sólo algunos talleres se permiten el asesoramiento de gabinetes de métodos y tiempos, o especializados en técnicas organizativas; pero, con certeza, tampoco estamos ante unidades productivas propias de la etapa pre-taylorista en la que, el trabajador, podía introducir entre los vacíos disciplinarios y organizativos (por ejemplo los tiempos muertos) espacios propios de control.

Ciertamente, el sistema de trabajo en cadena, en los talleres confeccionistas, está guiado por programaciones basadas en la experiencia del propietario, o bien en la de alguna persona a la que él delega el control. En cualquiera de estas formas empresariales, existe un sistema informal detectable, de comunicación y de información, que transmite entre aquellos propietarios de taller con cierta preocupación por ejercer con discrecionalidad la dirección jerárquica del trabajo o, simplemente, por dividir y coordinar el trabajo, los conocimientos indispensables. De manera similar a la que algunos empresarios emplean para copiar o intentar copiar los modelos de ropa a confeccionar, reproducen las formas organizativas que han vivido u observado directamente: algunos son una caricatura, pero otras mejoran el modelo original.

Estas reflexiones se pueden igualmente aplicar (en el caso de la confección) a unidades empresariales con jerarquía formal (empresa legal con propietario), a un taller cooperativo, a una sociedad anónima laboral, o al grupo de cinco amigos o familiares que trabajan en un pequeño taller informal, pagando las máquinas y las infraestructuras mediante su fondo común, fruto del trabajo diario. En estos últimos casos una responsable se encarga de la supervisión directa de las tareas.

Otro tipo de organización es la del taller en el que las relaciones informales, los factores sociales y culturales (el parentesco, la amistad, las relaciones vecinales o, incluso, el hecho de compartir el género: no olvidemos que en el sector predomina el trabajo femenino), en los que se basan estas relaciones, abren un espacio específico al ejercicio de formas de control basadas en la autoridad legítima (por ejemplo, la cualificación y la experiencia del responsable o del propietario) y en el ejercicio cultural y moral de esta autoridad (influencia, compañerismo familiaridad, paternalismo). En estos talleres se consigue el consentimiento de las trabajadoras y el intercambio laboral a través de mecanismos como la obligación moral (la propietaria

continuamente da ejemplo), la carga simbólica, o la subordinación a la autoridad del que contrata y despede.

En este tipo de organización la costumbre y las rutinas son elementos complementarios, pero básicos, de funcionamiento. Como argumentan Doeringer i Piore (1985:69): *La costumbre en el centro de trabajo es un conjunto de normas no escritas y basadas en gran parte en las prácticas pasadas o precedentes. Estas normas pueden regir cualquier aspecto de la relación laboral, desde la disciplina hasta la remuneración.* Aunque estos autores centran la costumbre (o consuetudinariedad) en la implantación de mercados internos de trabajo, casi exclusivos de las grandes empresas¹⁶, con las diferencias pertinentes se puede decir que, muchos talleres colombianos, se basan en la autoridad legítima (relaciones informales) y en la costumbre para conseguir, precisamente porque es una de las bases de su legitimidad (no sólo interna sino también social), un grado de estabilidad más elevado en la relación laboral, de por sí precaria. Ya que no se puede asegurar la ocupación es importante obtener cierto consenso social, entre las redes sociales y familiares existentes, para la prácticas de rotación incesante de la mano de obra existentes. No olvidemos que el mercado y la posición en el proceso de trabajo, en cuanto que condicionantes básicos de la fortaleza o fragilidad de los talleres, delimita el mercado, son mecanismos que limitan en gran medida la relación laboral, acentuada por la actual tendencia predominante de eliminación de ocupaciones estables en 'favor' de la eventualidad. De hecho muchos empresarios afirman tener, o preferir, trabajadores fijos, pero la observación de su práctica laboral confirma, tanto en los talleres legales como en los surteridos o cooperativas, la precariedad y la elevada rotación de la mano de obra.

Otro elemento complementario de esta forma organizativa, empujada la complementariedad como refuerzo organizativo, son los vínculos directos entre producción y reproducción (o entre elementos económicos y sociales) en estos tipos de talleres, en los que la homogeneidad de la posición social entre responsable propietario y operarias juega un importante papel en la obtención del consentimiento. Esta homogeneidad de posición social está relacionada con los vínculos comunitarios de los miembros del taller. La familia, las redes familiares y la condición de género, son también factores explicativos que, en el caso de la confección, por los estrechos lazos que existen entre producción y reproducción tienen, por lo menos, una importancia similar a las variables económicas y organizativas.

A partir de los datos recogidos, en la encuesta sobre la confección colombiana, parece dibujarse dos tipos de empresas. La mayoría, alrededor del 85%, que trabaja a partir de una organización del trabajo informal, sin sistemas de cronometraje, control de ritmos o control de escandallos, aunque predomina en buena parte el trabajo en cadena. La supervisión la realiza directamente el empresario/a y el sistema de trabajo viene definido en buena parte por la costumbre y la experiencia de empresario y trabajadores. No se trata, pues, de un modelo propiamente taylorista aunque sí se da un uso intensivo de la mano de obra, motivado en buena medida por las características intrínsecas del proceso de confección.

¹⁶ Pensemos que un mercado interno de trabajo funciona básicamente contratando en el exterior de la empresa a los trabajadores menos cualificados que pasarán a ocupar los puestos de trabajo de menor categoría. Una vez introducidos en la empresa entrarán en las prácticas propias de dichos mercados que consisten en la perspectiva de realizar una carrera profesional en la empresa, mediante iniciativas de formación, cualificación y promoción, que tendrán como incentivos mejores salariales, de estatus y de condiciones de trabajo.

Un segundo tipo de empresas, alrededor del 10-15 %, responde organizativamente hablando a un modelo taylorista en alguna de sus características: control de ritmos, cronogramas, fichas de trabajo, etc., con incorporación, en algunos casos, de sistemas de gestión de la producción más sofisticados. Seguramente corresponde a las empresas de mayor dimensión.

5.2. La reproducción de las relaciones sociales dentro y fuera del taller.

Estamos ante unas relaciones de trabajo guiadas por normas no escritas tanto en las unidades organizadas preferentemente por criterios de tipo taylorista, como en las unidades guiadas por procedimientos no jerárquicos, como en aquellas que utilizan combinaciones de ambas.

Estamos, por otra parte, ante un sistema de empresas construido, en gran parte, en base a necesidades sociales de subsistencia y mecanismos de mercado en el cual inciden, en mayor o menor medida, las estrategias organizativas derivadas de la concentración comercial-distribuidora de Barcelona. En dicho sistema no tan sólo actúan mecanismos de legitimación de la autoridad individualizados unidad a unidad, sino que existen construcciones sociales que coadyuvan a obtener el consentimiento de los trabajadores y su aceptación de las reglas del juego existente.

Entre los elementos organizativos para el encuadramiento de los trabajadores en sus puestos de trabajo y la obtención de su consentimiento en la producción y dichas construcciones sociales se producen unas relaciones que ayudan a la consolidación y desarrollo de las empresas. Dichas construcciones sociales se basan en el importante papel que las familias y las redes sociales juegan en el terreno económico:

- Sostentamiento de estrategias ocupacionales y de apoyo en el mercado de trabajo.
 - Apoyo en la creación y desarrollo de las empresas, es decir al sostén de estrategias empresariales y autoocupacionales.
 - Estrategias de subsistencia y de conservación o aumento del nivel de rentas y de consumo.
- Por otra parte las dificultades de consolidación de las unidades empresariales, dada su dimensión, impiden que éstas puedan afianzar estrategias organizativas profesionalizadas (sea de alta o baja confianza), y que por tanto las técnicas organizativas empleadas necesiten apoyarse en elementos culturales y sociales, propios de sistemas de alta confianza, que necesitan contar con cierto grado de legitimación social, para afianzar la construcción social de que, en el subsector, la relación entre empresario y trabajador es temporal.

Ello conduce a introducir la cuestión de que el propietario o responsable de taller y antiguo trabajador, puede no estar profesionalizado (cualificado como empresario) pero en definitiva controla. Utiliza técnicas de obtención del consentimiento de los trabajadores (básicamente mujeres) para las producciones concretas, pero quien decide sobre la renovación o rescisión de los contratos es el responsable-propietario. Si el taller consigue acceder a la comercialización y pasa a convertirse en fabricante que subcontrata la producción a talleres terceros, también será el que decida sobre la anulación de la plantilla de cosedoras y planchadoras.

Además se llega a la combinación de técnicas organizativas comentada el hecho de que el propio responsable de taller, organiza guiándose por la experiencia y la costumbre, más que por técnicas a la

formalización de las cuáles no ha tenido acceso. Por tanto su propia dirección, marcada por objetivos de corto plazo debido a su posición dependiente en el conjunto del proceso, se basa en lo aprendido a su paso por la empresa o empresas en las que ha trabajado, a las que añade su propia forma de ser. De hecho todos ellos tienen una especie de manual no escrito de como debe dirigirse y organizarse la producción.

La situación dependiente de los talleres hace que a los factores propios del sector (la moda, el cambio de la temporada, el factor clima, etc.) se añadan los cambios más o menos continuos de producciones, modelos, segmentos de mercado, etc.; de ello es indicativo la disminución de las series de prendas por modelo, o las variaciones continuadas que el contrarista impone. Ello lleva a una confrontación cotidiana entre las disposiciones y órdenes de los responsables con respecto a las rutinas de las trabajadoras que han de cambiar durante la jornada de unas producciones a otras, cambiando las rutinas y modos de hacer acostumbradas. He aquí otra cuestión que aviva la necesidad de obtener el consentimiento (activo o pasivo) de las trabajadoras. Ello se consigue a través de la combinación de mecanismos normalmente alejados de los propios de los modelos organizativos presentes en los manuales al uso. En un extremo se destaca, por diversos empresarios/as y trabajadores/as, que los conflictos o problemas laborales, así como las problemáticas concretas del trabajo y la producción, se resuelven hablando. La mayor parte de los responsables de taller comentan que uno de sus principales cometidos es estar pendiente del funcionamiento, de los gestos, de los problemas, para acudir rápidamente para intentar solucionarlos de manera informal¹⁷.

Peró también, en el otro extremo, existe un instrumento compulsivo importante en la obtención del consentimiento de las trabajadoras en el taller: el funcionamiento del mercado de trabajo confeccionista que tradicionalmente facilita el despido. La rotación de los trabajadores y el incansante proceso de creación y destrucción de empresas son indicadores de la fragilidad de la relación laboral; del mismo modo que la práctica inexistencia de instrumentos colectivos de negociación y protección de los trabajadores.

Nos encontramos pues ante una graduación y combinación de actuaciones. Posiblemente la más extendida sea aquella caracterizada por la autoridad del empresario (autoridad que emana de su capacidad de decidir unilateralmente en aspectos tan sustanciales, de la relación de trabajo, como el mismo empleo), que se ejerce y legitima tanto mediante su mayor capacidad y conocimientos del proceso, como por unas relaciones (e intercambio) paternalistas o familistas.

Finalmente, en la producción de las relaciones sociales, que legitiman el papel del responsable de taller, intervienen además de los elementos culturales surgidos de la relación diaria con el trabajo, las compañeras y los responsables, sistemas simbólicos complejos basados en lo que sucede más allá de las puertas del taller. De

¹⁷ La informalidad en el trato, o el hecho de hablar, implica que cuando surgen determinados problemas en el cosido o el planchado, la trabajadora más o menos experta inmediatamente compara sus conocimientos con los del responsable de taller. Por lo tanto hace surgir en este la necesidad de legitimar su autoridad por medio de demostrar sus habilidades evolucionando de manera más adecuada que la trabajadora el problema. No obstante no siempre se produce esta legitimación demostrando que se cose o se plancha mejor que la propia trabajadora, sino mostrando la capacidad de organizar la producción; por ello la fase inicial de desglorio de las prendas y reparto posterior de los trabajos casi siempre son controlados por el propietario-responsable del taller.

esta manera se convierten en símbolos legitimadores de la situación de trabajo (y en construcciones sociales): la juventud o no de las trabajadoras, la educación o la profesionalidad, la posición de las mujeres ante el trabajo, los magrebies, los talleres sumergidos y la competencia desleal que mantienen, la falta de flexibilidad de la mano de obra mientras se mantiene que las mujeres buscan situaciones de trabajo flexibles, etc.

6. Conclusión: el control a través de la estructuración de los puestos de trabajo y las reglas no jerárquicas.

Dadas las incertidumbre del mercado y la estrategia de los que poseen capital en el subsector de no invertir en la fase de fabricación, el proceso de trabajo de la confección se ha dividido en múltiples unidades organizativas. Entre estas unidades las empresas fabricantes-comerciales (colombenses) son relativamente independientes y tienen una cierta capacidad decisoria sobre el mercado de productos y el mercado de trabajo. Otras unidades, los talleres, tienen en cambio aún mayores incertidumbres que arrostrar sobre dichos mercados.

El bajo control de estas unidades sobre las mercancías y las relaciones mercantiles conduce a un proceso de trabajo discontinuo que difumina los límites en el interior del proceso de trabajo entre unidades empresariales y formas de trabajo, entre proceso y mercado de trabajo.

Efectivamente, el proceso puede iniciarse en una empresa mediana comercializadora, con unos diseños que puede encargar a un gabinete autónomo; el patronaje y el escalado puede realizarlo un trabajador autónomo o un taller especializado o la propia empresa; lo mismo sucede con el corte, el cosido y el planchado se pueden realizar a través de múltiples formas de empresa y de trabajo: en taller o a domicilio, de manera formal o informal. Estas múltiples formas de empresa y de trabajo dan lugar a diferentes tipos de sujetos en relación al trabajo: el empresario-propietario, el responsable de taller, las cooperativas, o las SAL, los trabajadores autónomos, los asalariados regularizados o no, la ayuda familiar. Figuras y formas que se han sucedido en el espacio y en el tiempo: el trabajador o trabajadora puede llegar a ser propietario, después socio de una cooperativa, después autónomo; también puede ser empresario para sus empleados y subcontratado para otra empresa.

Los empresarios y responsables de taller reaccionan ante estas incertidumbres adecuando los procesos de trabajo, que se desarrollan en sus unidades, por medio de una estructuración de los puestos de trabajo, en el marco de una organización jerárquica en cuanto a la disposición (lugares de trabajo -conjunto de personas y máquinas-, cadena de producción, organización del trabajo) y no jerárquica en cuanto a las relaciones. Estructuración de la que intentan extraer el máximo rendimiento, contemplando en todo momento las especiales condiciones del mercado de trabajo. Condiciones basadas en la flexibilidad y la precariedad de la mano de obra.

También introducen, en este sentido elementos culturales, ideológicos y simbólicos, a los productivos y ocupacionales, para explicar las políticas organizativas y de control de la mano de obra existentes. Las estrategias empresariales de control, detectadas en la confección colombense responden, por una parte, a la adaptación más o menos mimética de las consignas patronales: por ejemplo las ideas de flexibilidad y competitividad, lanzadas en este caso por propietarios poco profesionalizados. Pero por otra responden a elementos propios, a necesidades básicas de las propias empresas analizadas (su propia precariedad y

dependencia). De esta manera se interrelacionan la demanda de los empresarios confeccionistas de flexibilidad en el mercado de trabajo, con la afirmación, por parte de los mismos, de que las mujeres buscan fórmulas flexibles de trabajo. Elemento este que diversas encuestas realizadas a las trabajadoras colombenses en general desmiente, puesto que una gran parte de ellas están dispuestas a realizar un trabajo estable.

En definitiva, concluimos con la necesidad de analizar casos concretos antes que avanzar supuestos, modelos alternativos de funcionamiento. La realidad observada permite suscribir la no inercialidad del desarrollo en el sentido que plantea la secuencia en el tiempo de la sustitución de lo social por lo económico (el mercado) y la posterior sustitución de éste por la organización, para nuevamente (Piore, Sabel) ser sustituido por combinados organización-mercado. El caso colombiano muestra que las empresas y los empresarios no se vinculan a ningún modelo específico de organización de empresas y de trabajo, sino (y aquí sí que tal vez es adecuado el término) que los utilizan flexiblemente, en su estrategia secular de controlar y dividir a los trabajadores.

Tabla n. 1. Tipos de empresas según su especialización.

AUTOUBICACION	PORCENTAJES
Taller picetero	42%
Comercial de pronomoda	27%
Comercial de campaña	8%
Taller de corte	3%
Taller de diseño y patronaje	2%
Taller de plancha	1%
Otros	17%
TOTAL	100%

Tabla n. 2. Situación de las empresas dentro del proceso productivo.

POSICION EN EL PROCESO	N° EMPRESAS	PORCENTAJES
Realizan trabajo para otras empresas indust.	61	49%
Encargan trabajo a otra empresas industriales	35	28%
Todo el proceso se realiza en la empresa	15	12%
Ambas posiciones: realizan y encargan trabajo	14	11%
TOTAL	129	100%

Tabla n. 3. Dimensión de las plantillas en el subsector de la confección colomense. Encuesta 1993.

DIMENSION (N° TRABALLADORES)	N° EMPRESAS	%	N° TOTAL DE TRABALLADORES Per dimensió empresa	%
De 1 a 2	44	39%	61	6%
De 3 a 5	29	26%	108	11%
De 6 a 10	22	20%	175	18%
De 11 a 25	13	11%	198	20%
De 26 a 100	2	2%	99	10%
De 100 a 200	2	2%	340	35%
TOTAL	112	100%	981	100%

Tabla n. 4. Procedimientos utilizados para organizar el trabajo.

MÉTODOS	PORCENTAJES	
	SI	NO
Trabajo en cadena	30%	70%
Escandallo o precio/minuto	18%	82%
Fichas de trabajo	17%	83%
Control de ritmos	14%	86%
Sistemas de cronometraje	11%	89%
Hojas de ruta	10%	90%
Control por ordenador	6%	94%

Fuente: Jódar, Madariaga, Martori, Mendoza, 1993.

BIBLIOGRAFIA

- Alós, R.; Casals, M.; Jódar, P.; Miguelé, F.; Rocio, A. (1993). *L'economia submergida en el sector tèxtil-confecció de Mataró i el seu entorn*. Barcelona, CERES- Pla Estratègic de Mataró (mecanografiat).
- Becattini, G. (1989). *Modelli locali di sviluppo*. Bologna, Il Mulino.
- Belussi, F. (1992). *Nuovi modelli d'impresa, gerarchie organizzative e imprese rare*. Milano, Franco Angeli.
- Bianchi, P. (1992). *Presentación a Belussi (1992)*.
- Bonazzi, G. (1991). *Las pequeñas empresas: fascinación y posibles equívocos*. Sociología del Trabajo, n. Extra 1991, Madrid.
- Bursi, T. (1992). *Acquisizioni e alleanze nell'industria tessile abbigliamento*. Milano, Franco Angeli.
- Butera, F. (1992). *Il castello e la rete*. Milano, Franco Angeli.
- Crivellini, M.; Pettinati, P. (1989). *Modelli locali di sviluppo*. En Becattini (1989).
- Doeringer, P.B.; Piore, M.J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Garofoli, G. (1991). *Modelli locali di sviluppo*. Milano, Franco Angeli.
- Gobbo, F. (1989). *Distretti e sistemi produttivi alla soglia degli anni '90*. Milano, Franco Angeli.
- Jódar, P.; Mendoza, R.; Sanz, G. (1991). *La confecció submergida. Característiques socio-econòmiques del sector de la confecció a Santa Coloma de Gramenet*. Vic, Eumo editorial/Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet.
- Jódar, P.; Madariaga, R.; Martori, J.C.; Mendoza, E. (1994). *Análisis del subsector de la confecció en Santa Coloma de Gramenet*. Gramimpuls (mecanografiado).
- Mayoral Lobato, J. (1992). *Mercado de trabajo, políticas de empleo y desarrollo local*. Madrid, IRMASA-Fundación Universidad Empresa.
- Messori, M. (1989). *Sistemi di imprese e sviluppo meridionale. Un confronto tra due aree industriali*. A Becattini (1989).
- Onida, F. (1992).; Viesti, G.; Fabroni, A.M. *I distretti industriali: crisi o evoluzione?*. Milano, Egea.
- Pontarollo, E. (1992). *Il distretto di Carpi*. En Onida, F. (1992).
- Pontarollo, E.; Martini, G. (1989). *Distretti industriali e tessuti economici circostanti: il caso di Como*. En Gobbo (1989).
- Rocio, A.; Miguelé, F.; Alós, R. (1988). *La industria textil lanera del Vallés Occidental*. CERES, Barcelona.
- Regini, M.; Sabel, Ch. F. (1989). *Strategie di riaggiustamento industriale*. Bologna, Il Mulino.
- Sianckiewicz, F. (1991). *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*. Buenos Aires, Humanitas.
- Uffili, G. (1989). *Mutamenti organizzativi nei distretti industriali: osservazioni di due casi*. En Gobbo (1989).
- Vázquez Barquero, A. (1993). *Política económica local*. Madrid, Pirámide.
- Wood, S.; Kelly, J. (1989). *Taylorism, responsible autonomy and management strategy*. En Pahl, R.E. (1989). *On work*. Oxford, Basil Blackwell.

"Comparación de la evolución del salario horario industrial entre México y Estados Unidos, 1947-1990".

B. Gloria Martínez González.

Introducción.

El estudio de las diferencias de salarios entre México y Estados Unidos nos parece importante por dos razones: 1) porque algunos creen que los salarios mexicanos bajos con respecto a los estadounidenses deben ofrecer ventajas a México en el contexto de una mayor integración de las tres economías norteamericanas, proceso continuado por el Tratado de Libre Comercio Norteamericano y 2) porque otros han afirmado que en el mismo contexto los salarios mexicanos se equipararán a los estadounidenses dentro de no mucho tiempo y esto favorecerá a los trabajadores mexicanos. La comparación del salario horario industrial de México con el de Estados Unidos que a continuación presentamos es un trabajo indispensable para entender los anteriores problemas. Nuestra sistematización busca eliminar un error harto frecuente en la literatura económica consistente en comparar un año anormalmente bajo con otro anormalmente alto para concluir cosas equivocadas. Por ello presentaremos la serie más larga posible de salarios que

1) Este trabajo forma parte del proyecto IN401393 financiado por DGAPA-UNAM. Agradecemos al responsable del proyecto, el Dr. Alejandro Valle Baeza, su valiosa asesoría en el desarrollo del presente trabajo.

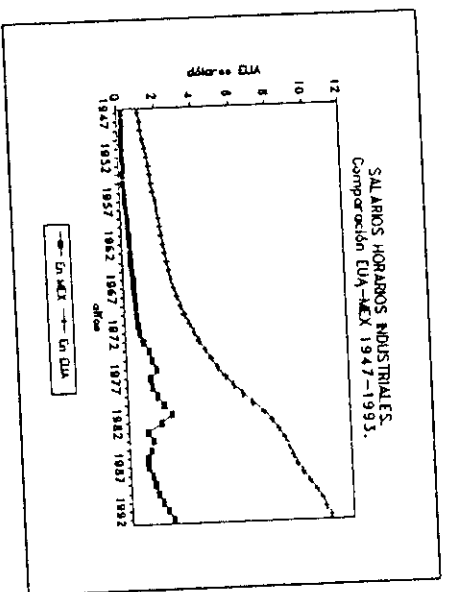
se puede construir con la información existente. Los resultados muestran un acrecentamiento de la brecha absoluta entre el costo por hora de los trabajadores mexicanos con respecto a los estadounidenses y que en los últimos años hay una tendencia del salario mexicano a crecer como proporción del salario estadounidense. El análisis de estos hechos escapa a los fines del presente trabajo por lo que nos limitaremos a presentar la descripción sistemática de la evolución salarial en los dos países.

1. Descenso y recuperación del salario mexicano.

En 1947, el salario por hora de un obrero mexicano representaba el 23% del correspondiente a un obrero estadounidense. Dicho salario era de .26 dls en 1947, mientras que el estadounidense de 1.13 dls. Para 1993 los valores son de 2.22 dls y 10.76 dls respectivamente. La brecha entre estos salarios se ha abierto como lo muestra la gráfica núm.1.

En ambos países, el salario nominal horario medido en dólares tiene una tendencia ascendente. En EUA crece de manera sostenida. En México crece hasta 1981 y después de este año, con excepción de 1984, decrece hasta 1986 bajando a los niveles de la primera mitad de los setenta. El salario horario mexicano ha alcanzado los niveles más altos en 1976, 1982 y 1993 con 1.76, 2.32 y 2.21 dólares respectivamente.

Gráfica núm. 1



Fuente: Cálculos del banco de datos del proyecto "Comparaciones Internacionales e Interemporales de Precios, Salarios, Ganancias y Productividades" con base en: e Interemporal de Precios, Salarios Industriales y Productividades Manuales; Y NIPA, US: INEGI (Trabajo y Salarios Industriales, encuesta industrial mensual) y sistema estadísticas de coyuntura), Banco de México (sistema BANXICO y boletín de indicadores económicos), Anexo al 4o. Informe del ejecutivo, México.

Por otra parte, la relación entre el salario estadounidense y el salario mexicano creció de 4.28 (1.13dls/.26dls) en 1947 a 9.44 (8.38dls/.95dls) en 1987. Es decir, en 1987 el salario horario mexicano llega a representar apenas el 10.6% del estadounidense. En los últimos años, el salario horario mexicano ha crecido de .95 dls en 1987 a 2.21 dls en 1993 lo cual resulta en una relación de 4.85. De acuerdo con todos estos datos, el salario horario mexicano se está acercando a los niveles que tuvo en los primeros años de los ochenta y su proporción con respecto al salario estadounidense se está recuperando.

Los resultados son distintos, como veremos enseguida, apenas agregamos a la descripción que hemos efectuado, un elemento de análisis: la paridad de poder adquisitivo de las monedas.

2. El salario horario nominal mexicano a paridad de poder adquisitivo.

En Mean Wage Differences between Canada, United States and Mexico, artículo que publicará Review of Radical Political Economists, Alejandro Valle Baera propone un modelo para examinar las diferencias nacionales de salarios medios. En el modelo, las diferencias se explican con base en: a) las diferencias de productividad entre los países, b) las diferencias en la distribución de la riqueza entre las clases sociales de los países y c) las variaciones en la tasa de cambio. En este apartado intentamos examinar solamente el efecto de dichas variaciones par el caso de las diferencias entre salarios horarios industriales de México y Estados Unidos de América.

Para ver someramente la importancia de la paridad de poder adquisitivo (P_m) piénsese en que en un año dado la paridad de peso mexicano con respecto al dólar estadounidense se eleva abruptamente por encima de lo que lo hacen los precios y los salarios que suponemos cambian al mismo ritmo en ese año. Para el capitalista que venga a invertir en México la fuerza de trabajo habrá abaratado, pero para los asalariados la situación no ha cambiado. De manera que no puede decirse que el abaratamiento

ólares del salario mexicano se deba a una mayor explotación. También podemos imaginar una situación en que todo el abaratamiento de los salarios mexicanos se deba a una mayor explotación de la fuerza de trabajo. Al usar la P_m para comparar los salarios entre países estamos tratando de eliminar los efectos de la sobrevaluación y subvaluación de las monedas¹. Nos parece que para tener una imagen más completa de la realidad se requiere el análisis de ambas paridades: paridad de mercado (P_m) y paridad de poder adquisitivo.

La evolución del salario horario mexicano en dólares así como la relación entre los salarios estadounidense y mexicano, difieren según se tome P_m o P_m^* . La gráfica núm. 2 muestra el movimiento de dicha relación. Si se emplea la paridad de poder adquisitivo, la relación de 6 a 1 en 1947 pasa a casi 7 a 1 en 1990. La gráfica muestra también que la recuperación de la proporción del salario mexicano con respecto al estadounidense ocurre hasta 1991 y que dicha recuperación es menor a la que ocurre si aplicamos simplemente la paridad de mercado.

¹ En realidad el problema no está resuelto teóricamente. Puede verse el enfoque de la teoría convencional: Dornbush, Rudiger. "Purchasing power parity" en Eatwell, Newman and Milgate. *The New Palgrave a dictionary of Economics*, pp. 1075-1085. La teoría marxista ha tratado poco el problema, véase por ejemplo Shaikh, A. "Competition and Exchange Rates: Theory and Empirical Evidence", fotocopia, New School for Social Research, pp. 1-16.

Definimos:

P_m como la relación pesos/dólar al tipo de cambio corriente.

$$P_{pa} = \frac{DIP_{MEX} P_{mo}}{DIP_{EUA}}$$

(1)

En donde:

DIP_{MEX} : deflactor implícito del PIB de México en el año de estudio.

DIP_{EUA} : deflactor implícito del PIB de EUA en el año de estudio.

P_{mo} : tasa de cambio corriente en el año base en pesos/dólar.

De la ecuación núm. 1 resulta que el salario horario nominal mexicano en dólares a paridad de poder adquisitivo (Sh_m) depende de: a) el salario nominal en pesos corrientes (Sh_n) y b) la relación entre los deflatores implícitos del PIB de México y EUA, dado que la tasa de cambio base es constante.

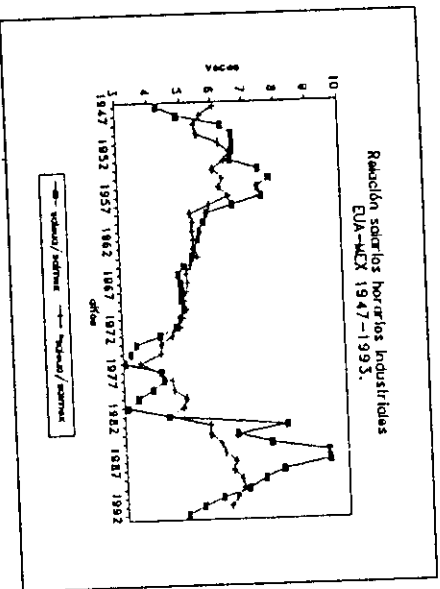
$$Sh_{pa} = \frac{Sh_n}{\frac{DIP_{MEX} P_{mo}}{DIP_{EUA}}}$$

(2)

Observemos que si utilizamos la paridad de poder adquisitivo la relación entre salarios estadounidense y mexicano tiene

fluctuaciones más suaves. Ello se debe a que dicha paridad permite eliminar en parte, posibles efectos de sobrevaluación o subvaluación.

Gráfica núm. 2



Misma fuente de gráfica 1.

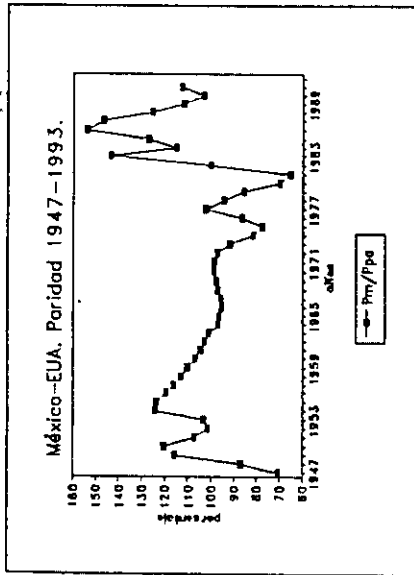
La gráfica núm. 3 muestra una estimación del índice de paridad real que equivale a la relación entre la paridad de mercado y la paridad de poder adquisitivo. La gráfica nos indica los niveles de sobrevaluación y subvaluación del peso mexicano con respecto al dólar estadounidense. Los puntos por debajo de 100 indican sobrevaluación en tanto que los puntos por encima de 100 indican subvaluación. Observamos que el nivel más alto de sobrevaluación

ocurre en el año 1981, mientras que el más alto de subvaluación ocurre en 1986. A partir de entonces los niveles de subvaluación descienden hasta que el índice llega al rededor de 90% aproximadamente.

Notemos también que el descenso de la subvaluación del peso mexicano coincide con el importante descenso de la relación entre salarios a paridad de mercado que vimos en la gráfica núm. 2.

Hasta aquí podemos destacar varios aspectos: 1) el aumento innegable del salario horario mexicano en dólares corrientes, 2) la brecha acrecentada entre los salarios estadounidense y mexicano que no disminuye notablemente a pesar del crecimiento del segundo, 3) la relación entre los salarios estadounidense y mexicano a paridad de mercado disminuye de manera importante y 4) la relación de dichos salarios empleando la paridad de poder adquisitivo no ha seguido el mismo movimiento, ni en magnitud ni en tiempo.

Gráfica núm. 3



Misma fuente de gráfica 1.

Conclusiones

e acuerdo con una comparación en la que se emplea la paridad de mercado, la brecha entre el salario estadounidense y el salario mexicano se abrió y a la fecha no parece disminuir. La relación entre ambos creció de 4 a 1 en 1947 a 9 a 1 en 1987 para después ascender a cerca de 5 a 1 en 1993 lo cual parece indicar una indiscutible recuperación del salario mexicano con respecto al estadounidense. Sin embargo, si empleamos la paridad de poder adquisitivo dicha recuperación es magra y se presenta sólo hasta

991.

Para avanzar en una posible explicación de lo anterior, es menester considerar que el salario es una categoría que se tiene que examinar de manera dual: como costo de producción desde la perspectiva del capitalista y como ingreso del obrero para su subsistencia. Al capitalista -especialmente aquél que tiene las opciones de invertir en México o en EUA- lo que le importa es cuántos dólares va a desembolsar efectivamente en pago a la fuerza de trabajo mexicana. Para el obrero lo importante son los medios de subsistencia que realmente puede adquirir. Cuando de comparar poderes adquisitivos de distintos salarios nacionales se trata, el que el salario de un obrero mexicano puesto en dólares estadounidenses compre más o menos que lo que compraba en cierto año de referencia resulta trascendente. Para este propósito el empleo de la paridad de poder adquisitivo en lugar de la paridad de mercado es importante.

Florantino Salazar Mendoza.

Introducción

Describir la evolución de los salarios industriales en México, es uno de los aspectos importantes para su análisis riguroso.

En éste trabajo resaltaremos el comportamiento del salario, distinguiendo entre salarios industriales, sueldos, prestaciones, salario mínimo y, salarios medios de cotización al IMSS.

La evolución de los salarios en México de 1988 a 1992 fué dada a conocer, a principios de 1993, por el secretario de Hacienda; declarando que era un mito seguir hablando del descenso del salario real, pues, se estaba ante la presencia de una "recuperación" de los salarios promedio en términos reales, que llega hasta un 28% para 1992, después del fuerte descenso que registraron en el periodo 1982-1988. (2)

Con esa información sobre el salario real y, que presume haber obtenido el salinero, es posible y urgente controvertir. Nosotros consideramos que la realidad dista mucho en poder dibujar un mejor horizonte para los asalariados mexicanos a partir de las cifras que enarbola el gobierno.

Sin embargo, es menester no menospreciar los datos presentados por el gobierno. Es decir, se sabe que la economía en su conjunto se

1) Presentamos una parte de nuestro trabajo de tesis de licenciatura sobre el salario industrial en México 1939-1992.

2) La evolución de los salarios reales 1980-1992 Documento presentado por el presidente de la comisión de seguimiento del Pacto, La Jornada 28-05-1993, p.21. Publicado en Revista Mexicana del Trabajo Nueva Época No.1, 1993 Edit. STYPS.

debate en un contexto de crisis que al intentar ser superada por el estado produce un crisol de fenómenos viejos y nuevos, pero que sobre todo, en ese transcurso adquieren nuevas apariencias. Por eso es necesario describir el dato presentado por el gobierno, para poder desmenuzar con mucho mayor rigor y, tener así claridad en base a qué se recupera el salario en México.

Los objetivos del presente trabajo.

La tarea que nos planteamos realizar en éste trabajo es describir las categorías salariales y sus movimientos a partir de las fuentes oficiales.

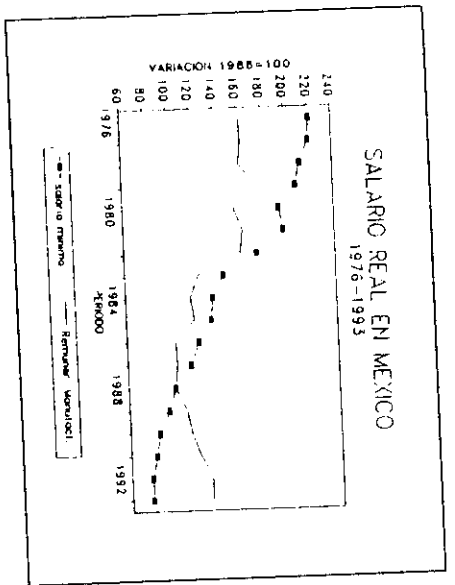
Se debe aclarar de inmediato, que el propósito, por ahora no es el análisis de porqué los salarios fluctuaron como lo hicieron; sino la descripción de cómo fluctuaron los salarios?

De ese modo rastreamos una evolución cada vez más diferenciada de la llamada "recuperación" salarial en las diferentes categorías, tanto en su ritmo como en su aspecto cualitativo. Es una descripción básica que permite una amplia variedad de preguntas, necesarias en un análisis sobre el salario industrial.

I. TOTAL DE REMUNERACIONES EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA.

La información que proporciona la Encuesta Industrial Mensual del INEGI en lo referente a las remuneraciones medias mensuales, ha sido transformada en remuneraciones medias diarias por trabajador ocupado. El dato sobre remuneraciones Totales, expresa una variación que se incrementa en un promedio de 6.64% anual. Es prudente mencionar que en 1989 el incremento con respecto al año anterior fue sólo del 3.61%.

GRAFICA No. 1



Como podemos observar en la Gráfica No.1, las remuneraciones medias reales de la industria manufacturera en términos reales para 1992 presenta un incremento acumulado de 29.2 por ciento respecto de 1988. El anterior, es el incremento del que informa el gobierno al principio de éste año.

Podemos tomar en cuenta que se trata de un dato promedio que resulta de la suma de sueldos, salarios y prestaciones; y, de un movimiento que parte de un nivel muy bajo, el de 1988. Aún así, el dato permite rastrear esa "recuperación".

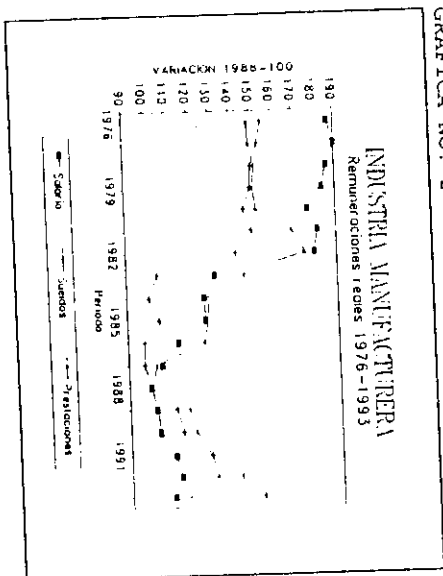
I.a Sueldos, salarios y prestaciones.

La encuesta industrial mensual contiene información de tres categorías salariales que componen el dato conocido como remuneraciones salariales de los trabajadores de la industria manufacturera.

La categoría sueldos se refiere a las percepciones de los trabajadores administrativos y de confianza. La categoría salario es el pago que recibe los obreros directamente vinculados al proceso productivo de la industria manufacturera. La categoría prestaciones se refiere a los pagos hechos a los asalariados en general.

De éste modo la gráfica No 2 se refiere a la evolución de los sueldos, salarios y prestaciones. Encontramos que en dichas categorías, presentan incrementos con ritmos diferenciados en los últimos cinco años. Durante el periodo 1982-88 la caída en las tres categorías salariales fué persistente como se puede apreciar.

GRAFICA No. 2



Los sueldos medios de la industria en términos reales tuvo una variación anual promedio de 8.58% en el periodo 1988-1992.

En 1990 se registra una variación anual menor al 3%, es decir, las más baja del periodo. Aún así, en los años posteriores a 1988

se presenta un incremento acelerado. Para 1992 los sueldos están 21 puntos porcentuales por encima del nivel de 1988. Lo anterior significa un incremento que alcanza los niveles de 1982.

El salario medio real, que es la percepción de los trabajadores vinculados al proceso productivo y que representan el 70% del personal encuestado por la fuente que estamos manejando, presenta ritmos de crecimiento en el periodo 1987-1992 bastante lentos en comparación con los sueldos o las prestaciones.

En 1988 el salario real tiene una disminución del 5.33% con respecto a 1987, éste es según los datos de la encuesta el último año de pérdida del poder adquisitivo. Para 1992 se ha tenido una variación hacia el incremento del salario obrero, pero ésta es sólo del 13.20% referido al nivel de 1988. Es decir, en 1988 el obrero ganaba un promedio semanal en términos reales de \$869.67, para 1992 en términos reales sólo alcanzaba a ganar \$984.49.

Considerando el promedio de variación anual en el periodo 1989-92, éste es de 3.33%. El crecimiento en 1992 se ubica en 7.37 puntos porcentuales por encima del nivel de 1988, sin embargo sólo representará el 63.14% con respecto a 1982. Se observa también, que sin comparar con el punto más alto del ciclo salarial del país (1976), el salario del trabajador obrero se sitúa demasiado lejos en 1992 de los niveles de 1976 y 1982 (éste último, un año de crisis profunda). En la categoría de las prestaciones de los trabajadores asalariados de la industria manufacturera se expresa un deterioro profundo en el periodo 1982-88. Para 1989-92 se tiene una variación acumulada de un 30% con respecto a 1988. Lo que

permite apreciar una variación significativa, pero a ritmos menores que los sueldos y mayores que los salarios. Sin embargo si comparamos el nivel de 1992 con respecto a 1982 éste sera del 74.47% de lo que representaba en ese año. Es preciso anotar que las variaciones anuales son bastante desiguales, por ejemplo en 1989 la variación respecto del año anterior fue de 17.5%, en 1990 y 1992 no rebasa el 2.60% y 1991 es de 5.65%. De ese modo se tiene que para 1992 la variación con referencia al año anterior es sólo de 2.10%.

II. SALARIO MINIMO GENERAL DEL PAIS.

El indicador del salario mínimo no tan sólo es el más conocido entre la población, no en su sentido estrictamente económico, sino simplemente en el sentido de que su monto es a todas luces insuficiente para mantener a una familia. Sin embargo, en los análisis parece no haber mucha precisión sobre la función que tiene el salario mínimo en la estructura salarial. En todo caso, sigue siendo de mucha importancia para un número nada despreciable de mexicanos que sobreviven con ese ingreso.

Según el INEGI, del total de familias en 1989, las que percibían hasta un salario mínimo fué el 19.9% y, de 1 a 2 veces el salario mínimo eran el 29.8%. Es decir casi un tercio de las familias mexicanas tienen ingresos de hasta dos salarios mínimos.

Para 1992 el salario mínimo es apenas el 35.23% del salario mínimo de 1976 como se puede ver en la Gráfica 1. En 1988 la pérdida de ese salario fué de 12.57% con respecto al año anterior. En lo que va del régimen actual la pérdida acumulada es del 22.19% hasta 1992.

En diez años aproximadamente un tercio de las familias mexicanas vieron disminuidos 43.35 puntos porcentuales su poder adquisitivo.

Es preciso indicar que la brecha de salario mínimo y salario industrial se ha profundizado en los últimos cuatro años (1989-1992).

En 1976 los salarios medios diarios industriales eran 3.3 veces el salario mínimo. Para 1989 pasa a ser de 5.2 veces y, en 1993 la brecha es de 7.4 veces el salario mínimo. Es decir, en 1992 es necesario un monto de más de siete salarios mínimos para equiparar a un salario medio industrial.

Es necesario recordar que el salario industrial ha detenido su caída del poder adquisitivo, creciendo a ritmos ínfimos por lo que la brecha del salario mínimo y el salario industrial describe más un alejamiento del salario mínimo que una recuperación del salario industrial.

III. SALARIOS MEDIOS DE COTIZACIÓN AL IMSS.

La anterior categoría salarial indica las percepciones del asalariado en general, registradas por la institución. La CNSM se encarga de ordenar el dato y publicarlo, haciéndolo para varios sectores o actividades económicas y calculando un dato total. Se tiene información para:

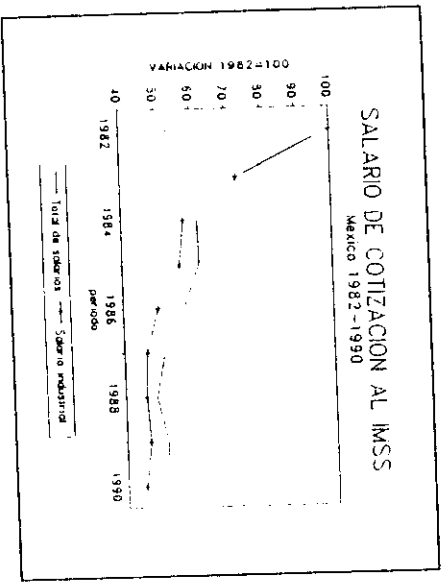
- 1) Agricultura
- 2) Industria extractiva.
- 3) Industria de Transformación.
- 4) Industria de la Construcción.
- 5) Industria eléctrica.
- 6) Comercio.
- 7) I. del transporte y comunicaciones.
- 8) Servicios para empresas y personas.
- 9) Servicios sociales.

En este trabajo hemos calculado el salario nominal y real promedio de cotización semanal; describimos además la evolución del dato total con respecto a las percepciones promedio que resultan de los sectores que consideramos industriales; es decir, la suma de 2,3,4,5 y 7.

Excluimos por ahora el análisis de los salarios en la agricultura y de los servicios sociales.

El indicador presenta en la gráfica No. 3 la evolución del valor de las percepciones salariales totales, en relación con lo que consideramos como el dato salarial de los sectores industriales.

GRAFICA 3



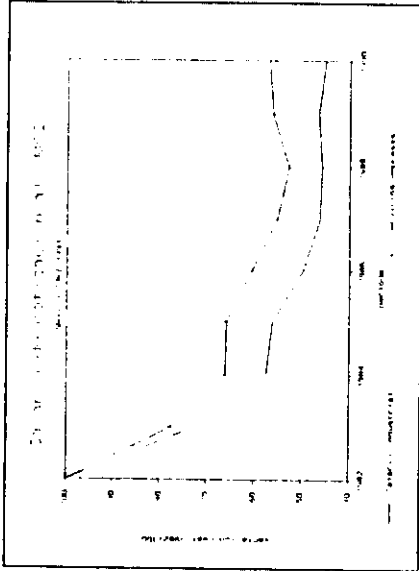
El salario promedio Total de cotización al IMSS observa en 1989 un descenso de 48.8% con respecto a los niveles de 1982. Para el año de 1989 se frena la caída al presentar un incremento en la variación de hasta 51.5% y en 1990 se ubicará en 51.2% Lo anterior lo sitúa lejos del nivel alcanzado en 1982 aún cuando

se haya incrementado en los últimos dos años.

Es necesario remarcar que en el periodo 1982-1988 se tiene una variación promedio anual de pérdidas en el poder adquisitivo de 10.7% en este salario total.

Para 1989-1990 el promedio de variación anual se incrementó en 2.4% ;sin embargo, debemos anotar que en 1990 tuvo una pérdida de 0.65% con respecto al año anterior. Al mismo tiempo la evolución del salario promedio industrial que cotiza al IMSS registra una reducción de hasta 45.8%, situándose por debajo de los niveles de pérdida del Total salarial para ese año de 1988. La variación promedio anual expresa una pérdida de 11.6% en el periodo 1982-1988. Para después, en 1989 obtener un incremento de 1.6% y nuevamente una reducción de 3.2% en 1990 con respecto a los años anteriores respectivos.

GRAFICA No. 4



Los salarios industriales tiene ritmos, a partir de 1989, bastante lentos o poco significativos comparados por ejemplo, con las percepciones de los trabajadores de servicios a las empresas (sector 8) como lo muestra la gráfica 4.

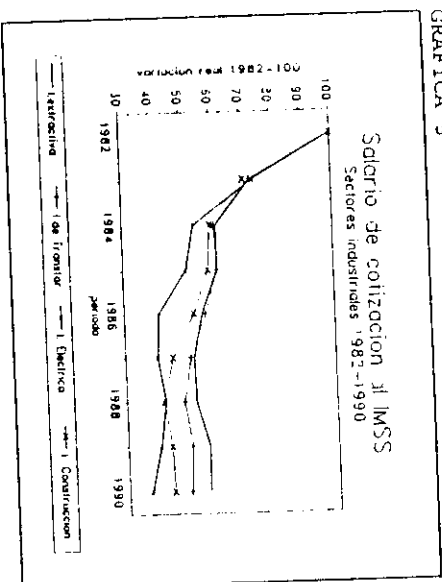
Mientras que los sueldos en éste último sector en 1990 se ubico en un nivel hasta del 57% con respecto 1982, el sector industrial en su conjunto -como hemos visto- se ubica tan solo en un 45.13% .

Los sectores y sus salarios que cotizan en el IMSS.

De hecho el comportamiento del salario promedio que cotiza en el IMSS en términos reales en los sectores industriales es similar hasta 1988 como se muestra en la gráfica No.5

Sin embargo, en el sector eléctrico las reducciones son mucho más profundas en el periodo 1984-1988, siguiendole la industria de la transformación. Es importante señalar en cuanto al comportamiento relativo de los salarios promedio que cotización de la industria, que la industria eléctrica observa un movimiento claramente

GRAFICA 5



diferenciado con un descenso en el periodo 1988-1990, mientras que la industria extractiva, la industria de transformación y la industria de construcción observa un repunte en éste mismo periodo.

CONCLUSIONES.

De la información que describimos en éste trabajo se pueden adelantar algunas ideas : la llamada "recuperación" del salario promedio que afirma el gobierno se ha dado, está demasiado lejos de los niveles salariales alcanzados en 1976.

Por otro lado, lo obtenido ha tenido efectos marcadamente diferenciado entre los salarios de los trabajadores mexicanos y, donde los salarios industriales no observan un recuperación sino, por el momento un freno en su movimiento como lo muestran los datos del IMSS, o una variación insignificante como se ve con los datos del INEGI.

La crisis se sortea a costa de los salarios mexicanos; ahora la

"recuperación" acaso ¿no tendrá que ver con el sacrificio de los propios trabajadores mexicanos?. En 1993 se sigue manifestando la inconformidad por los salarios percibidos y, por las alternativas que el gobierno presenta para resarcir la pérdida del poder adquisitivo del pueblo trabajador (bonos, acuerdo de productividad, etc.). De ningún modo se puede considerar que las condiciones del salario presente signos alentadores, por el contrario, la miseria alcanza cada día a más mexicanos y los logros son cada vez más heterogeneos.

IV JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA.
Valencia, 10 a 12 de marzo de 1994

LAS RAICES DEL DESEMPLEO ESPAÑOL

OSCAR DE JUAN ASENJO,
NURIA GOMEZ SANZ,
LUIS ANTONIO LOPEZ SANTIAGO

UNIVERSIDAD DE CASTILLA LA MANCHA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES
AREA DE TEORIK ECONOMICA

Campús Universitario s/n.
02071 ALBACETE
Tel.: (967)228650; FAX: (967)505288

1. INTRODUCCION Y VISION DE CONJUNTO.

En la primera mitad de la década de los setenta la tasa de paro española rondaba el 1.5% de la población activa. Veinte años después, en 1994, la tasa de paro ha superado el 23%. ¿Cómo explicar esta fulgurante ascensión? ¿Cómo se entiende que la tasa de paro haya aumentado en todo el mundo, pero que en España lo haya hecho mucho más deprisa, hasta doblar la media comunitaria? ¿Existe alguna solución al problema del desempleo masivo y permanente?

La teoría económica convencional ha encontrado una explicación contundente a estas preguntas. A su entender, la causa de la destrucción de empleo estaría en el excesivo crecimiento de los salarios. Consecuentemente, el remedio al desempleo pasaría por la reducción de los salarios reales y para conseguirlo, la mejor estrategia a medio y largo plazo consistiría en flexibilizar el mercado de trabajo, a fin de que los salarios volvieran a ser sensibles a los niveles de paro. En nuestra opinión, estas conclusiones sólo pueden defenderse abiertamente sobre la base del modelo neoclásico, donde se postula una relación inversa entre la demanda de trabajo y el salario real. Ahora bien, las restricciones que deben imponerse para llegar a dibujar esta función de demanda con pendiente negativa son tan fuertes que muy pocos autores (entre los mismos que suscriben las conclusiones anteriores) osarían aceptarlas. En otro lugar hemos realizado la crítica teórica a este modelo.¹ Aquí (epígrafe 2) nos limitaremos a explorar algunas vías indirectas a través de las cuales el crecimiento de los salarios ha podido redundar en pérdidas de empleo. A nuestro entender, la evidencia disponible no permite considerar a los salarios como el principal responsable de la destrucción de empleo. Para evitar interpretaciones infundadas, ello no quiere decir que la moderación salarial o la flexibilidad del mercado de trabajo no sea importante. Estas cuestiones corresponden al plano de la política económica que no será abordado en el presente trabajo.

¿Qué otras factores pueden explicar, entonces, el fuerte desempleo registrado en España en los últimos veinte años? Un factor importante (al menos en la última década) ha sido el crecimiento de la población activa. El gráfico 1 pone de manifiesto que desde 1981, la población activa española ha crecido en dos millones de personas. Y todavía puede seguir creciendo rápidamente, habida cuenta de que la tasa de actividad femenina continúa siendo una de las más bajas de la OCDE. En el presente trabajo no vamos a ocuparnos de la evolución de la población activa sino de los cambios en la población ocupada: creación y destrucción de puestos de trabajo. De todas maneras

¹ Una excelente recopilación de artículos de economistas españoles donde se explica con rigor esta "teoría convencional", la han realizado Bontolilla y Tobaría, 1991. (Véase, en particular, los artículos de Rojo, Vinals, Bolado, Bolado et al., y Andría et al. En la misma línea se inscribe la monografía de C. Sebastián (1994).

² Cfr. De Juan (1992). En este mismo trabajo se expone el modelo neoclásico en el que se apoya el presente trabajo.

en primer elemento a considerar (en el epigrafe 3) guarda relación con el anterior. Nos referimos a los efectos del incremento de la productividad que, en cierto sentido, equivale a una aceleración de la tasa de crecimiento de la población activa. Veremos que son muchos los empleos que han desaparecido como consecuencia de la reorganización empresarial y de la introducción de técnicas intensivas en capital. Así las cosas, para evitar la multiplicación del paro, no quedaba otra alternativa que aumentar la tasa de crecimiento del PIB.

Sin embargo, en estos últimos veinte años la economía española ha hecho todo menos acelerar su tasa de crecimiento. Con la salvedad de la segunda mitad de los años ochenta, podemos decir que apenas hablamos dejado una recesión caíamos en otra peor. A nuestro entender, la crisis española ha sido un reflejo ampliado de la crisis internacional; y ambas hunden sus raíces más profundas en el problema de la demanda efectiva. Esta opinión no parecerá extraña para todos los que comparen la hipótesis keynesiana de que el capitalismo es un sistema básicamente limitado por el lado de la demanda. Para quienes no comparten esta hipótesis expondremos, en el epigrafe 4, las diferentes vías por las que la insuficiencia de demanda efectiva puede dar origen a la destrucción de empleo o a una creación de puestos de trabajo mucho más lenta de lo que se requeriría para mantener constante la tasa de paro. Mientras que los típicos planteamientos de la demanda, se realizan desde una perspectiva agregada y coyuntural, nosotros abordaremos un análisis sectorial que ponga al descubierto los problemas estructurales. Con otras palabras, trataremos de mostrar como algunos sectores, que en épocas anteriores habían actuado como "locomotoras" del crecimiento de la renta y el empleo, empezaron a encontrarse con unos mercados saturados. Y su caída, arrastró a otros sectores que le suministraban recursos de una forma directa, indirecta o inducida.

Nuestro trabajo se concluirá (epigrafe 5) con una aplicación del análisis *shift-share* a fin de discernir qué parte del desempleo puede atribuirse a la crisis internacional, qué parte encuentra su explicación en los desajustes de la estructura productiva a las nuevas condiciones de la demanda y qué parte ha de explicarse por las peculiaridades nacionales (digamos por la pérdida de competitividad al subir los costes laborales unitarios). La necesidad de disponer de datos homogéneos para la economía internacional y española nos ha obligado a restringir nuestro estudio a los años 1980-1991. La restricción no es demasiado onerosa pues en estos años podemos contemplar el período de mayor destrucción de empleo (80-85) y el de mayor creación (86-91). Cuando sea posible y conveniente haremos alguna referencia a los primeros años de la crisis (1973-80) y a la fuerte recesión del bienio 1992-93.

2. COSTES LABORALES, COMPETITIVIDAD Y EMPLEO.

El coste laboral unitario (clu) tuvo su primera expansión en la segunda mitad de la década de los setenta. Mientras otros países se ajustaban a la crisis energética reduciendo sus costes laborales, en España los sindicatos (que estrenaban su libertad de acción) consiguieron importantes aumentos salariales. En la década de los ochenta el crecimiento del clu fue algo menor, una vez estabilizada la situación política y gracias al efecto combinado de los pactos sociales y del desempleo masivo. De todas maneras, (como se aprecia en el gráfico 5) siguió siendo superior al de los países de nuestro entorno. Si, como suele ser el caso, los empresarios fijan el precio aplicando un margen de beneficio a los costes primarios, el resultado no podía ser otro que el de la pérdida de competitividad de los productos españoles. Esta pérdida de competitividad se agravó en algunos años por la existencia de una mayor tasa de inflación en España, no compensada por las devaluaciones de la peseta. De 1989 a 1992 tuvimos el problema añadido de la apreciación nominal y real de la peseta, hecho que creó serios problemas a las empresas orientadas hacia la exportación.

Que los costes laborales unitarios han crecido en los últimos veinte años por encima del de otros países de nuestro entorno, es un hecho innegable. Pero, ¿hasta qué punto puede ser considerado el responsable principal de la pérdida de empleo en España? Los economistas no han tenido excesivas dificultades y de encontrar buenos ajustes entre incrementos salariales y pérdidas en el empleo; sólo ha sido necesaria la introducción de algún que otro "lag". Ahora bien, no debemos olvidar que el axioma "post hoc, ergo propter hoc", no deja de ser una trampa intelectual. Con otras palabras, que la elevación de los salarios lleve un tiempo después a la caída del empleo, no quiere decir que lo primero sea causa de lo segundo. ¿Existe esta teoría?demostrarse con una teoría coherente.

Economistas y políticos no han tenido dificultades en encontrar las páginas de la teoría neoclásica donde se postula la existencia de una relación inversa entre la demanda de empleo y el salario real. Ahora bien, las restricciones que se exigen para poder dibujar una demanda laboral de buen comportamiento son tan fuertes que pocos economistas se atreverían a suscribirlas abiertamente. Para empezar hemos de partir de una función de producción perfectamente maleable, donde podemos añadir más y más factores al stock de capital existente. El único inconveniente es que se registrarían rendimientos decrecientes y de ahí que el empresario sólo decidirá contratar a más personas si estos están dispuestos a aceptar un salario menor. Por las razones que explicamos en otro lugar (De Juan, 1992), esta representación del mercado de trabajo nos parece injustificada desde el plano empírico y teórico. De todas maneras, estamos

3 Si el período de análisis se proyecta desde el año 1974 al 1994, los ajustes son mucho peores. Y si cogemos períodos más amplios nos podemos encontrar con funciones de demanda de trabajo de pendiente positiva.

obligados a explorar si existen otras vías indirectas a través de las cuales el aumento de los salarios pueda redundar en una caída del empleo.

Refiriéndonos al conjunto de la economía y en un plazo suficientemente largo, la conclusión que se desprende de los hechos es precisamente la contraria a la postulada en el modelo neoclásico: detrás del crecimiento secular de la renta y el empleo se encuentra una elevación constante de los salarios reales. El motivo es doble: (a) se creó una fuente de demanda relativamente estable (consumo de masas); (b) se aceleró la inversión, ésta tenía como objetivo sustituir trabajo por máquinas, pero los puestos laborales creados en las industrias productoras de los nuevos bienes de capital y consumo superaron con creces a los puestos destruidos en los sectores donde se ubicaban las nuevas máquinas. Adviértase que este resultado seguiría siendo cierto aunque el incremento del salario real fuera superior al de la productividad. En estas circunstancias, disminuiría la tasa de beneficio, pero no por ello tendría que paralizarse la inversión. Un empresario racional siempre preferirá invertir obteniendo una tasa de beneficio baja, que dejar de invertir y quedarse sin ningún beneficio.

Refiriéndonos a un país concreto y en un horizonte temporal más breve, si que hay que temer que el crecimiento de los ciu, en relación a los costes de los países vecinos, redunde en una destrucción de empleo. Esta destrucción puede materializarse por diferentes vías: (a) caída de las exportaciones por la pérdida de competitividad; (b) quiebra de empresas que no pueden resistir la competencia exterior o que no rinden el tipo de beneficio "mínimo" para compensar el riesgo de la inversión; (c) deslocalización de la inversión o traslado de ciertas operaciones de empresas multinacionales a países con costes inferiores; (d) retraimiento momentáneo del empresario inversor y orientación del ahorro hacia las inversiones financieras de carácter especulativo.

¿En qué medida se han registrado estos fenómenos en España y contribuyen a explicar el alto nivel de desempleo? Para empezar, está claro que la inversión experimentó un claro retraimiento entre los años 75 al 84. Es posible que las presiones salariales pesaran en el ánimo del inversor, aunque esta no fue la única causa. También influyó negativamente la incertidumbre política y económica propia de los periodos de transición. En cualquier caso, estos factores no parecen ser los decisivos a largo plazo; ni nos permiten explicar el rápido incremento de la inversión del 84 al 90 o su desplome a partir de ese año.

Otro tanto cabe decir del segundo argumento más socorrido en la interpretación ortodoxa: la flexibilidad del mercado de trabajo. Posiblemente las nuevas formas de contratación admitidas a partir de 1984, -elemento esencial de la política de flexibilización-- facilitaron la expansión del empleo en la segunda mitad de la década. Pero como éste no era el determinante básico de la inversión y el empleo no hemos de

extrañarnos de que en los años 90 --en unas condiciones mucho más flexibles que años atrás-- el ritmo de destrucción de empleo se acelerara.

A menudo la destrucción del empleo vino de la forma más brusca: oleadas de quiebras de quiebras empresariales (véase el gráfico 2). Detrás de estas quiebras, es posible encontrar (entre otros muchos factores) el crecimiento de los salarios y demás costes laborales, que para algunas empresas resultaron insostenibles. De todas maneras, la pregunta pertinente en este lugar es otra: ¿hubieran sobrevivido y generado un alto valor añadido estas empresas si los costes hubieran crecido más lentamente? ¿O eran empresas abocadas al fracaso por su incapacidad de modernizarse o por los problemas de demanda efectiva que padecían determinadas industrias?

Fina y Toharia (1987) dan una respuesta negativa a estas preguntas. A su entender, el problema del desempleo en España sería de origen estructural; derivaría, por decirlo con mayor concreción, del agotamiento del modelo de crecimiento franquista donde muchas empresas crecieron de una forma irracional, al abrigo de toda competencia extranjera y de todo tipo de reivindicaciones sindicales.

Por lo que respecta al fenómeno de la deslocalización de las inversiones, hay que reconocer que se trata de un peligro real y serio para todos los países de la OCDE. En cuantía creciente, las inversiones productivas de las multinacionales se están desviando hacia los nuevos países industrializados o hacia países del Tercer Mundo. Ahora bien, en la explicación del desempleo español de los últimos veinte años no parece ser un factor decisivo. Es posible que algunas de las inversiones que fueron planeadas para España se hayan desviado a otros países, pero hay pocos casos notorios de empresas radicadas en España que hayan emigrado a otros países.

¿Y qué decir de la balanza comercial? ¿Refleja de alguna manera el mayor crecimiento de los costes laborales en España? A la luz del cuadro 3 la respuesta parece ser negativa. El saldo de la balanza comercial no se deterioró seriamente hasta 1986, es decir, hasta el año que nos integramos en la CEE y nuestros empresarios hubieron de afrontar una competencia más abierta. Al deterioro de 1989-1992 contribuyó también la revaluación de la peseta, asociada a los altos tipos de interés y la política monetaria restrictiva. Por el contrario, el saldo de la balanza comercial no dio síntomas de empeoramiento en la segunda mitad de los setenta y primera de los ochenta, que fue precisamente cuando se registró el mayor crecimiento de los clu.

3. AUMENTOS DE PRODUCTIVIDAD Y DESEMPLEO.

Hablar de crecimiento es hablar de inversión y ésta es el vehículo ordinario del progreso técnico. La inversión típica suele materializarse en la introducción de nuevos bienes de

capital ahorradores de trabajo. La cara positiva de este proceso es un aumento de la productividad del trabajo. La cara negativa es que, al menos en el corto plazo, aparece un desempleo tecnológico: el mismo producto puede obtenerse con menos trabajadores.

La evolución de la productividad en los diferentes sectores de la economía española puede seguirse a través del cuadro 4. En las tres primeras columnas se recogen los coeficientes laborales ordinarios, esto es, el cociente entre el trabajo empleado en el sector i y su producción efectiva. Su inverso nos da la productividad aparente del trabajo. El problema con esta medida es que no tiene en cuenta el trabajo indirectamente empleado para obtener los medios de producción incorporados en el producto final. Para entenderlo con un ejemplo: hoy día la producción agrícola de 1980 puede obtenerse empleando un tercio de los agricultores de aquel año. Ahora bien, para conseguirlo se necesitan otros trabajadores. El cociente entre el trabajo directo y el indirecto incorporado en los bienes agrícolas y la producción verticalmente integrados (recogidos en la tres columnas laborales del cuadro 4). El inverso de estos coeficientes nos dará la productividad integral del sector.

Para estudiar las ganancias en competitividad de un sector es preferible operar en términos de productividad integral. Para medir las pérdidas directas en empleo, basta con fijarnos en la productividad aparente. Una idea del empleo perdido a consecuencia del progreso técnico nos la da el cuadro 5. En las dos primeras columnas indicamos la producción efectiva del año 1980 y el empleo al que dio lugar en cada uno de los sectores. En la columna tercera calculamos los trabajadores que se hubieran necesitado para producir el output de 1980 con la tecnología de 1985. Y en la última columna hacemos lo mismo pero utilizando los coeficientes laborales de 1988. La pérdida de empleo asociada directamente con la introducción de las nuevas tecnologías fue de 5.47 millones en el primer periodo y 1.17 millones en el segundo. Advertimos que se trata de una cifra puramente hipotética: la que hubiera resultado si el nivel y la composición de la demanda no se hubieran alterado. Ahora bien, a lo largo de la década el nivel de la demanda aumentó (posiblemente por efecto del propio cambio tecnológico). La composición de la demanda también cambió; aumentó sobre todo el peso relativo de los servicios públicos; que es el sector que menores ganancias en productividad ha experimentado.

Las observaciones anteriores ayudan a calibrar qué parte de las pérdidas de empleo pueden asociarse, en el corto plazo, con la introducción de técnicas ahorradoras de trabajo. Esto vale para España y para el resto de los países. ¿Pero cuál es la peculiaridad de España? ¿Puede explicarse el diferencial de la tasa española de desempleo por causas tecnológicas? A nuestro entender hay dos hechos que marcan un comportamiento peculiar en este campo.

(a) El aumento de la productividad ha sido mucho mayor en España que en otros países de nuestro entorno. En concreto, para el periodo 1970-84, la tasa anual de incremento de la productividad (aparente) fue del 3.6% en España, mientras que en ninguno de los restantes países de la CEE pasó del 3%. Lamentablemente, las razones del fuerte ritmo de crecimiento de la productividad no se encuentran en el ingenio hispano, en el espíritu emprendedor de los empresarios o en los mayores recursos destinados a I+D. Se trata simplemente de que partíamos de unos niveles más bajos y disponíamos del capital humano y financiero exigidos para aplicar tecnologías ya experimentadas en otros países.

(b) Aumento de productividad por mejoras en la gestión empresarial eliminando mucho puestos innecesarios. El desempleo encubierto fue, sin duda, importante en una economía como la española, donde la presión competitiva del exterior apenas se ha dejado sentir hasta fechas recientes. Este tipo de desempleo suele encontrar cobijo en las pequeñas empresas familiares, que son capaces de dar trabajo a todos los miembros de la familia con una productividad, claro está, ínfima. Por sectores, el desempleo encubierto era especialmente amplio en la agricultura. De ahí que desde 1960 se haya podido reducir el empleo agrícola a marchas forzadas. Otro tanto ha ocurrido con las PYMES industriales. En la actualidad puede considerarse todavía alto en determinados servicios gestionados por pequeñas empresas familiares no sometidos a una competencia directa. En los servicios públicos hay también muchos puestos "artificiales" - la necesaria modernización de las administraciones públicas acabará con muchos de estos puestos y dejará su huella en la tasa de desempleo.

4. INSUFICIENCIAS DE DEMANDA EFECTIVA Y DESEMPLEO.

a) El problema a nivel agregado y coyuntural.

De los componentes de la demanda agregada analizaremos, en primer lugar, las exportaciones. Su evolución está estrechamente ligada a la dinámica de la economía internacional. Una recesión mundial frenará las exportaciones españolas, mientras que una expansión las estimulará. Sin duda, una parte del empleo perdido en España durante los últimos veinte años toma causa de las recesiones internacionales de los años setenta y noventa. Independientemente de la evolución de los costes y la competitividad, las industrias dedicadas a la exportación habrían perdido puestos de trabajo a consecuencia de la recesión internacional. De todas maneras, como vimos en la sección 2, son pocos los puestos de trabajo cuya pérdida pueda achacarse a la caída de las exportaciones. Las empresas españolas hicieron en estos años un gran esfuerzo de apertura al exterior y, a pesar de la crisis internacional, lograron aumentar sus exportaciones.

Las recesiones internacionales llegaron a nuestro país con

uno o dos años de retraso. Ante el temor de que se reprodujeran los brotes inflacionistas de la segunda mitad de los años sesenta, las autoridades reaccionaron a la crisis de 1979 con una política monetaria muy restrictiva. Como era de esperar, los tipos de interés se dispararon y en una u otra medida frenaron la inversión privada⁴. La incertidumbre política y económica que caracterizó el proceso de tránsito a una sociedad democrática y a una economía más abierta, también pudo influir negativamente en el ánimo del inversor. Todos estos hechos deben ser considerados como rasgos diferenciales de España, y ayudan a entender el desplome de la inversión, con la consiguiente caída del empleo.

b) El problema a nivel sectorial y estructural.

En los párrafos anteriores, el problema de la demanda se ha presentado a nivel agregado y con un marcado carácter coyuntural, según el estilo habitual en los informes económicos. Pero el problema de la demanda efectiva tiene unas raíces más profundas y difíciles de extirpar. El economista preocupado por los problemas de largo plazo está obligado a descender al plano sectorial y analizar el ciclo vital de los productos a fin de detectar posibles insuficiencias de demanda. El problema aparecerá sobre todo con los bienes duraderos que suelen experimentar un ciclo vital logístico (en forma de "S"). La parte superior de esta curva se refiere al momento en que el mercado se encuentra saturado y sólo es preciso producir para la reposición. En la actualidad, este parece ser el caso del sector del automóvil. En la primera mitad de la década de los ochenta ocurrió otro tanto con los electrodomésticos de línea blanca y la construcción naval. La siderurgia es el otro gran sector en declive en el ámbito comunitario, si bien en este caso el exceso de producción se debe también a la utilización masiva de productos sustitutos del acero.

En la medida que el problema de la demanda efectiva se asocia a la saturación del mercado de ciertos bienes, es de suponer que se registrará en todas las partes. Ahora bien, el problema puede ser especialmente grave en aquellos países donde dichos "sectores en declive" tienen un peso mayor. Tal ha sido el caso de España. Buena parte de los sectores que actuaron como motores del crecimiento español en la década de los sesenta y setenta (siderurgia, astilleros, electrodomésticos y automóviles) fueron los más afectados por la crisis internacional que se desencadenó en 1973, pero que ya había sido anunciada con anterioridad.

La industria de la construcción merece una atención particular, tanto por sus dimensiones como por su fuerte carácter cíclico. Por tratarse de un bien excluido del comercio

internacional y donde los cambios en la productividad laboral son lentos, se presenta como un ejemplo paradigmático de las restricciones que surgen del lado de la demanda. Desde los años sesenta, el sector de la construcción había sido una de las "locomotoras" más potentes de la economía española. Las emigraciones internas hacia las ciudades y la llegada masiva de turistas hicieron posibles dos décadas de auge en el sector de la construcción. En los años ochenta las necesidades más perentorias de vivienda en las ciudades y en la costa habían sido cubiertas y el crecimiento del sector pasó a ser mucho más moderado. En estas circunstancias, una disminución generalizada en la renta disponible de los hogares, acompañada de restricciones crediticias (como ocurrió en los años que siguieron a 1979) por fuerza habían de provocar una fuerte contracción del sector. De todas maneras, las solicitudes de nuevas viviendas (que cómo mínimo han de atender las necesidades de reposición y la demanda de los nuevos matrimonios), se fueron acumulando para "explotar" a finales de los ochenta.

c) Demanda autónoma y demanda inducida.

Una de las ventajas del análisis keynesiano y kaleckiano de la demanda efectiva es que, a través del mecanismo del multiplicador, nos permite analizar por separado la demanda autónoma y la demanda inducida. El esfuerzo del analista puede centrarse en la dinámica de las fuentes de demanda autónoma, que suelen asociarse con el gasto público, las exportaciones, la inversión y el consumo privado en bienes duraderos (el cual depende más de las condiciones crediticias que de la renta corriente).

Nuestra primera tarea consistirá, pues, en calcular el vector correspondiente al "multiplicando", que podría identificarse con el empleo creado o destruido en los sectores que suministran bienes de capital y bienes de consumo duradero, amén de los servicios prestados por las administraciones públicas. A ellos habría de añadirse el empleo creado o destruido en los restantes sectores a consecuencia de un aumento o retroceso de las exportaciones.

La profunda interrelación que existe entre todos los sectores de la economía, explica que la creación (o destrucción) de empleo en un sector genere (o destruya) puestos de trabajo en todos los sectores que le suministran "recursos", ya sea de forma directa o indirecta. Ello nos daría las ganancias o pérdidas inducidas en el empleo. El resultado global sobre el empleo (suma del componente autónomo y el inducido) resultará del producto entre el vector representativo del "multiplicando" (calculado en el párrafo anterior) por el vector que contiene los "multiplicadores de empleo". Estos multiplicadores de empleo han sido calculados por un grupo de investigadores de la Universidad de Castilla - La Mancha y fueron ya reproducidos en las tres

⁴ En nuestro modelo postkeynesiano el determinante básico de la inversión a largo plazo no es el tipo de interés sino las expectativas de crecimiento de la demanda. Ahora bien, en el corto plazo, es posible que una elevación fuerte del tipo de interés desanime o retrase ciertos proyectos de inversión.

últimas columnas del Cuadro 4⁵.

La aplicación de este ejercicio para la economía española de los años ochenta se contiene en el cuadro 6. En las dos primeras columnas se recoge el empleo perdido/ganado en los periodos que responden a una demanda autónoma, tanto para el periodo 80-85 como para el periodo 85-90⁶. En las dos últimas columnas se calcula el descenso/aumento del empleo total, utilizando el vector de multiplicadores de 1980 para el primer periodo y el vector de multiplicadores de 1988 para el segundo. Así los 318.400 puestos perdidos directamente en la construcción en la primera mitad de la década conllevaron una destrucción de empleo casi tres veces superior (914.501 puestos). La caída del empleo en estos cuatro "sectores autónomos" (ya obedezca a razones coyunturales o estructurales, ya sea consecuencia de una crisis internacional o nacional) explican la pérdida de 1.335.838 puestos de trabajo en el conjunto de la economía. A esta cifra hay que restar, lógicamente, la expansión de empleo inducida por los sectores en expansión que se identifican fundamentalmente con los servicios sociales prestados por las administraciones públicas. Como el lector puede apreciar, el poder explicativo de este modelo de multiplicadores de empleo es sustancial.

5. RECAPITULACION A TRAVES DEL ANALISIS SHIFT-SHARE

A lo largo de todo el artículo hemos tratado de discernir qué parte de la destrucción de empleo habida en España era un simple reflejo de la crisis internacional y qué parte se explicaba por nuestros propios problemas internos; qué factores podían considerarse de carácter coyuntural y qué factores merecían la consideración de estructurales y permanentes. La técnica *shift-share* nos ayudará ahora a realizar tal discernimiento. Este ejercicio podría haberse hecho al principio del ensayo (a modo de una visión de conjunto) o al final (como un recapitulación de conclusiones). El haberlo dejado para el último epígrafe obedece al hecho de que en estos momentos, una vez analizadas las causas del desempleo, nos resultará más fácil evitar los peligros de una aplicación mecanicista de la técnica *shift-share*.

Los resultados del análisis se resumen en el cuadro 8, que ha sido elaborado a partir de los datos del cuadro 1. En él se da cuenta de las pérdidas / ganancias de empleo para los diferentes sectores en el periodo de recesión (1980-85) y en el

5 Los primeros resultados fueron publicados en las actas de la VI Reunión de Asesores de Empleo (Juan, Cadarso, Corcolase, 1992). El artículo donde se recogen los resultados definitivos ha sido aceptado para su publicación en la revista *Economía Industrial*.

6 Se han añadido también las ganancias y ganancias del empleo asociado a las mejoras o mejoras aportaciones de los bienes no incluidos en los epígrafes anteriores, esto es de bienes intermediarios y bienes de consumo no duradero. Las deficiencias en la información disponible aconsejan no incluir este componente dentro del multiplicando.

de reactivación económica (1985-91)⁷. En concreto, las dos columnas encabezadas por las letras E1 recogen el efecto total. Esta cifra puede descomponerse en tres componentes que, en traducción libre, podríamos denominar efecto global (EG), efecto sectorial (ES) y efecto diferencial (ED). El efecto global aparece como un reflejo de lo que ocurre en cada sector de internacional: nos indica cuál sería el empleo en cada sector de la economía española si hubiera crecido (o decrecido) al mismo ritmo que la media de la economía internacional. El efecto sectorial toma en cuenta la tasa de crecimiento específica de cada sector en la economía internacional. Luego, al aplicarla a la economía española, dará un resultado positivo si en España dominan los sectores en expansión y un resultado negativo si en España dominan los sectores en declive. El efecto diferencial presta atención a las peculiaridades de la economía nacional. Si en un sector se está destruyendo empleo a una tasa superior a la correspondiente a la economía internacional, está claro que las raíces del problema quedan dentro del país.

A tenor de la información disponible, parece que la evolución de la economía internacional puede considerarse el responsable directo de una buena parte del empleo destruido en la primera mitad de la década y del empleo creado en la segunda mitad, aunque tampoco deben exagerarse su importancia.

El efecto sectorial resulta negativo en los dos periodos, lo que deja entender que la especialización productiva española no era la adecuada y debía sufrir una metamorfosis. Adviértase que la cifra global no es excesivamente elevada pues algunos sectores con signo positivo compensan la cifra negativa de otros. El problema estructural se encuentra, por tanto, en estos últimos, y muy en particular en la manufactura. Si en el grupo de "economía internacional" hubiéramos incluido a todos los países del mundo, la razón del desajuste sectorial habría que buscarla en el excesivo peso en España de sectores cuya demanda se encuentra en declive. Ahora bien, como nuestra "economía internacional" se reduce a algunos países de la OCDE, es posible que se trate de sectores decadentes en ellos, pero pujantes en los nuevos países industrializados. Con otras palabras, detrás del efecto sectorial puede esconderse algo más que problemas estructurales de demanda.

El efecto diferencial aparece como el más relevante tanto en el periodo de destrucción de empleo, como en el de creación. El intérprete superficial del análisis *shift-share* atribuirá este efecto a la pérdida de competitividad de los productores españoles, pero no siempre ha de ser así. Otra explicación del efecto diferencial, igualmente válida, podría encontrarse en que tanto la recesión como la recuperación fueron mucho más intensas en la economía española.

Una de las ventajas de la técnica *shift-share* es que

7 Adviértase que para la economía internacional el primer periodo cubre solo hasta 1983, año en que empezó la recuperación.

facilita el análisis desagregado. Ello nos da el contrapunto necesario frente a la literatura dominante que, tanto cuando explica el problema del desempleo desde el lado de la oferta (salarios) o desde el lado de la demanda, casi siempre razona en términos agregados. Nosotros hemos insistido que para analizar con profundidad el problema del desempleo ha de seguirse el rastro de unos cuantos sectores clave. A continuación lo volveremos a hacer a la luz de los datos del cuadro 8.

El sector 1 (agricultura, silvicultura y pesca) pierde 155 mil trabajadores en la década de los ochenta. El peso de este sector había caído considerablemente desde 1960 pero era todavía excesivo en relación a los países de nuestro entorno. De ahí que el efecto sectorial aparezca en los dos subperiodos con signo negativo. El efecto diferencial también es importante desde 1985, hecho que puede atribuirse a una aceleración del proceso de modernización.

El sector 3 (manufacturas) es el más importante en términos de empleo absoluto y también por las modificaciones que en él se experimentan. En los años de recesión se pierden más de medio millón de puestos de trabajo, mientras que en los años de auge sólo se recuperarán la mitad. El efecto sectorial vuelve a presentar signo negativo en los dos subperiodos, lo que pone de manifiesto la existencia de desajustes entre la estructura productiva y la demanda. El efecto diferencial también es muy importante, pero el hecho de que cambie de signo deja entrever que no puede atribuirse todo él a la pérdida de competitividad de las manufacturas españolas a consecuencia del incremento de los costes laborales unitarios. Repasando el cuadro 2, apreciaremos que la mayoría de los subsectores presentan un comportamiento cíclico. De acuerdo con el criterio elaborado en el epígrafe 4, es posible diferenciar entre los sectores que responden a una demanda autónoma (bienes de capital y bienes de consumo duradero) y los que merecen la consideración de "demanda inducida", en el sentido de que son arrastrados por los anteriores (bienes intermedios y bienes de consumo no duradero). De todas maneras, la suerte de alguno de los sectores incluidos en este último grupo ha podido depender del comportamiento de las exportaciones. Estamos pensando en sectores netamente exportadores como el del textil y calzado, que en los últimos años no han podido resistir la competencia de los nuevos países industrializados.

El sector 5 (construcción) presenta las tasas de variación más altas, tanto por lo que se refiere a la destrucción como a la creación de puestos de trabajo. En la medida que nutre una demanda interna, al margen de toda competencia exterior, es evidente que han de pesar más los factores específicos de la nación. Nosotros, en el epígrafe 4, hemos resaltado el papel limitador de la demanda tanto en sus aspectos coyunturales (altos tipos de interés) como estructurales (saturación del mercado).

⁸ Existen, por supuesto, algunas excepciones. V.g. Segura et al. (1989).

Dentro de los servicios, los relacionados con la distribución (6 y 7) tienen un comportamiento claramente procíclico y pueden conceptuarse como demanda inducida. La fuerte expansión del sector 6 puede deberse a la generalización de las comidas fuera del hogar, hecho que hace algunos años era común en los países de nuestro entorno pero raro en España. Una segunda razón de esta expansión es el turismo, si bien aquí ya empiezan a detectarse elementos de saturación y falta de competitividad.

El principal responsable de la expansión del empleo en ambos periodos fueron los servicios sociales prestados por las Administraciones Públicas. Detrás de este hecho pueden encontrarse dos explicaciones: (1) partíamos de unos prestaciones de servicios sociales muy inferiores a la media comunitaria; (2) en estos años se desarrolla el estado de las autonomías. El hecho de que este sector no experimente ningún tipo de presiones competitivas, hace temer que una parte del empleo generado tenga poca justificación y que, en el futuro, el esfuerzo por racionalizar el gasto público eliminará muchos puestos de trabajo. Aunque las circunstancias son diferentes, esta conclusión puede aplicarse a los servicios financieros. En los años ochenta, cuando el sector estaba protegido de todo tipo de competencia exterior, el empleo creció considerablemente. En los años noventa, es posible que tenga que hacerse alguna reestructuración importante que redundará en pérdida de puestos de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

SENTOLILLA, S. & TOHARIA, L. (eds) (1991): Estudios de economía del trabajo en España. III: El problema del paro, Madrid, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social.

DE JUAN, O. (1992): "El desempleo como resultado normal del funcionamiento normal de mercados normales", Cuadernos de Economía, n. 56, pp. 119-140.

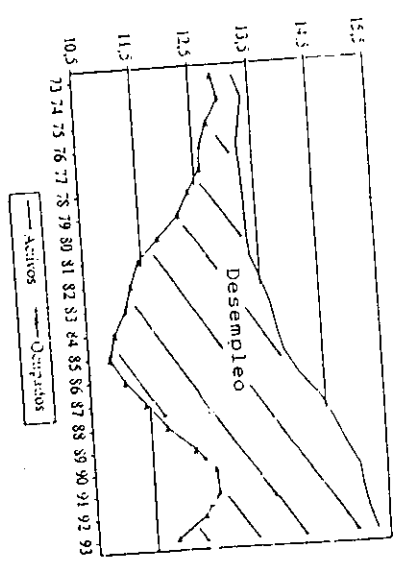
DE JUAN, O.; CADARSO, M.A. & CORCOLES, C. (1992): "El multiplicador estructural correspondiente a la tabla input-output de 1986". En Estudios de Economía Aplicada, Granada, Ediciones de la Universidad de Granada, vol. II, pp. 391-399.

FINA, L.I. & TOHARIA, L. (1987): Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural, Madrid, Fundación IESA.

SEBASTIAN, C. (1994): Cómo crear empleo en una economía competitiva, Madrid, Círculo de Empresarios (Monografías).

SEGURA, J. et al. (1989): La industria española en crisis, 1978-1984, Madrid, Alianza Editorial.

GRÁFICO 1: POBLACIÓN ACTIVA, EMPLEO Y DESEMPLEO
(Millones de personas)



Fuente: EPA.

CUADRO 2: EVOLUCION DEL EMPLEO EN LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS (miles de personas)

	1980	1985	1991	T. 80-85	T. 85-91
1. Miner. met.	101.7	86.8	64.7	-0.14651	-0.25461
2. Miner. no met.	242	172.8	209.8	-0.28595	0.21412
3. Química	169.1	149.8	161.4	-0.11413	0.07744
4. Prod. metál.	334	261.3	326.8	-0.21766	0.25067
5. Neg/Ord/Mat.al.	311.8	254	308	-0.18538	0.21260
6. Mat. Transp.	270.1	238	242.4	-0.11884	0.01849
7. Óptica y precisió.	13.9	14.5	20.2	0.04316	0.39310
8. Alia/bebida/tabac	397.1	363.7	388.1	-0.08411	0.06709
9. Textiles	258.6	175.7	170	-0.32057	-0.03244
10. Cuero y calzado	338.4	273.9	310.2	-0.19060	0.13253
11. Madera/muebles	262.7	205.3	245.2	-0.21850	0.19435
12. A. gráficas/edic	158	118.3	180.4	-0.25127	0.52494
13. Caucho y plástic	176.4	130.5	139.2	-0.26020	0.06667
Σ	3033.8	4429.6	4757.4	-2.35057	1.86495

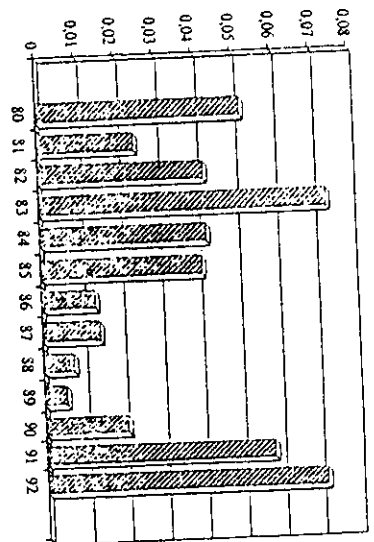
Fuente: Encuesta Industrial (INE).
 Leyenda: T: Tasa de incremento del periodo.

CUADRO 1: EVOLUCION SECTORIAL DEL EMPLEO (miles de personas)

	1980	1985	1991	T:80-85	T:85-91	T.EI:80-85	T.EI:85-91
1. Agricultura	620	576	465	-0.07097	-0.19271	-0.07233	-0.07797
2. Minería	89	87	72	-0.02247	-0.17241	-0.12456	-0.26750
3. Manufactur.	2624	2120	2386	-0.19207	0.12547	-0.06191	0.03817
4. Elect. gas	82	84	86	0.02439	0.02381	0.05882	0.16437
5. Construcción	851	554	995	-0.3490	0.79603	-0.07345	0.15571
6. Comerc. y Tur.	1038	958	1466	-0.07707	0.53027	0.09253	0.06044
7. Transporte	509	467	542	-0.08251	0.16060	-0.02077	0.18730
8. Ser. Financ.	346	389	610	0.124277	0.56812	0.21890	0.26795
9. Ser. públ.	1825	2031	2710	0.112877	0.334318	0.08874	0.10908
Σ	7984	7266	9332	-0.08993	0.284338	0.036394	0.09936

Fuente: OECD (1993): Labour force statistics (1971-1991).
 Leyenda: T=tasa de crecimiento; EI=economía internacional.

GRÁFICO 2: QUIEBRAS DE EMPRESAS ESPAÑOLAS
(Porcentaje sobre el PIB)



Fuente: C. Sebastián, pag. 22.

CUADRO 3: COSTE LABORAL UNITARIO (variación anual en moneda nacional)

	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	T. 80-84	T. 84-90
ESPAÑA	72,57	81,15	89,74	94,45	100	107,48	113,42	119,1	125,14	133,99	142,7	0,3015	0,4186
CE (11)	50,39	66,19	91,74	95,58	100	103,73	107,18	110,05	113,88	120,33	127	0,1890	0,2569
P. DESARR.	81,51	87,89	92,36	95,96	100	103,74	107,09	110,12	114,11	120,32	126,35	0,1773	0,2539
TC REAL*	102,7	100,4	92,5	98,3	100	100,7	100,7	100,6	114,2	117,6	120,2	-0,04	0,1963

* TC=Cesta de monedas extranjeras/pta. Deflactado por IPC.
Fuente: Banco de España.

CUADRO 5: TRABAJO DIRECTO E INDIRECTO. MULTIPLICADORES DE EMPLEO

	Coeficientes laborales ordinarios (Inversa de productividad aparente) I			Coeficientes laborales virtualmente integrados (Inversa de la productividad integral) I			Multiplicadores del empleo: Me		
	80	85	88	80	85	88	80	85	88
01	1.085026	0.530158	0.381277	1.548391	0.78752	0.566688	1.92364	1.872867	1.829709
02	0.07172	0.038528	0.042275	0.270976	0.134751	0.142709	6.680425	5.508729	5.038904
03	0.063425	0.055223	0.049906	0.349234	0.218554	0.149877	11.05984	6.099335	4.441686
04	0.812683	0.201485	0.181132	0.841413	0.376418	0.299170	2.307826	2.714933	2.576698
05	0.202445	0.080287	0.089268	0.520548	0.230547	0.188442	4.37075	4.377967	3.977865
06	0.347555	0.173596	0.148463	0.843056	0.307644	0.249821	3.142319	2.596824	2.353425
07	0.284299	0.130333	0.097082	0.808434	0.296004	0.238144	4.054458	3.465803	3.563942
08	0.159511	0.088448	0.078952	0.936885	0.478898	0.355938	8.604155	7.43896	6.043528
09	0.558004	0.250608	0.224050	1.004253	0.413856	0.355859	2.853758	2.274982	2.0822627
10	0.188368	0.371825	0.128563	0.493252	0.610566	0.262304	4.91129	2.043057	2.935128
11	0.844509	0.082362	0.200682	1.531471	0.242229	0.328712	2.386105	4.78404	2.178977
12	0.424906	0.215302	0.188090	0.728619	0.354803	0.293456	2.872177	2.432721	2.218328
13	0.523666	0.26204	0.222131	0.78098	0.401132	0.313945	2.429973	2.190114	1.913323
14	0.452397	0.241835	0.189100	0.858927	0.356467	0.278438	2.484858	2.217104	2.117505
15	0.22652	0.127306	0.084092	0.888089	0.20187	0.150004	6.979841	2.747384	2.917706
16	0.171344	0.138889	0.128271	0.344237	0.221401	0.192910	4.0282343	3.26596	2.392547
17	0.897882	0.394828	0.318083	0.852682	0.481718	0.390311	2.112482	1.825377	1.775940

Por memoria, los sectores son: 01. Productos de la agricultura, silvicultura y pesca; 02. Productos energéticos; 03. Minerales y metales ferrosos y no ferrosos; 04. Minerales y productos a base de minerales no metálicos; 05. Productos químicos; 06. Productos metálicos; máquinas; material y accesorios eléctricos; 07. Material de transporte; 08. Productos alimenticios, bebidas y tabacos; 09. Productos textiles, cuero y calzado, vestido; 10. Papel, artículos de papel, impresión; 11. Productos de industrias diversas; 12. Construcción y obras de ingeniería civil; 13. Recuperación y reparación. Servicios de comercio, hostelería y restaurantes; 14. Servicios de transporte y comunicaciones; 15. Servicios de las instituciones de crédito y seguro; 16. Otros servicios destinados a la venta; 17. Servicios de las A.A.P.P., servicio doméstico y otros servicios no destinados a la venta

Fuente: M^a Angeles CADARSO y Carmen CORCOLES. Universidad de Castilla-La Mancha. (Trabajo sin publicar).

CUADRO 4: SALDO COMERCIAL CON EL EXTERIOR (porcentaje sobre el PIB)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
B. Intermed.	-10.2867	-9.6507	-10.5164	-8.9774	-7.3035	-3.4095	-4.8321	-4.5526	-4.9690	-4.0446	-3.7279
B. Capital	-2.0757	-0.7219	-0.7094	-0.9398	-0.7316	-0.9197	-1.4226	-2.2836	-2.6841	-2.9727	-2.7032
B. Consumo	1.9221	2.2954	2.0783	2.6516	3.6789	3.3951	2.1080	-4.3990	0.4847	-0.2520	-0.1231
Tot. Manuf.	0.9449	1.5410	1.2241	1.8356	3.1847	2.6938	-0.3189	-2.4891	-3.6780	-4.5975	-4.1728
Tot. Energía	-5.7520	-6.8308	-6.2208	-6.3863	-5.6048	-5.1103	-2.1663	-2.0322	-1.4613	-1.6484	-1.5049
Total	-6.3249	-6.3689	-6.3481	-6.0360	-3.5769	-3.4749	-3.4135	-5.1358	-5.8955	-7.2693	-6.5542

Fuente: Apuntes y documentos económicos; Economía Española. Series históricas. M^a de Economía y Hacienda. Marzo 1991.

Legenda: 01. Productos de la agricultura, silvicultura y pesca; 02. Productos energéticos; 03. Minerías ferrosas y no ferrosas; 04. Minerías y productos a base de metales no metálicos; 05. Productos químicos; 06. Productos plásticos; 07. Productos de caucho, plástico y caucho sintético; 08. Productos de vidrio; 09. Productos de cerámica y vidrio; 10. Productos de papel; 11. Productos textiles; 12. Productos de metal; 13. Productos de metalurgia; 14. Productos de metalurgia; 15. Productos de metalurgia; 16. Productos de metalurgia; 17. Productos de metalurgia; 18. Otros servicios destinados a la venta; 19. Servicios de transporte y comunicaciones; 20. Servicios de transporte y comunicaciones; 21. Servicios de transporte y comunicaciones; 22. Comercio minorista y mayorista; 23. Comercio minorista y mayorista; 24. Comercio minorista y mayorista; 25. Comercio minorista y mayorista; 26. Comercio minorista y mayorista; 27. Comercio minorista y mayorista; 28. Comercio minorista y mayorista; 29. Comercio minorista y mayorista; 30. Comercio minorista y mayorista; 31. Comercio minorista y mayorista; 32. Comercio minorista y mayorista; 33. Comercio minorista y mayorista; 34. Comercio minorista y mayorista; 35. Comercio minorista y mayorista; 36. Comercio minorista y mayorista; 37. Comercio minorista y mayorista; 38. Comercio minorista y mayorista; 39. Comercio minorista y mayorista; 40. Comercio minorista y mayorista; 41. Comercio minorista y mayorista; 42. Comercio minorista y mayorista; 43. Comercio minorista y mayorista; 44. Comercio minorista y mayorista; 45. Comercio minorista y mayorista; 46. Comercio minorista y mayorista; 47. Comercio minorista y mayorista; 48. Comercio minorista y mayorista; 49. Comercio minorista y mayorista; 50. Comercio minorista y mayorista; 51. Comercio minorista y mayorista; 52. Comercio minorista y mayorista; 53. Comercio minorista y mayorista; 54. Comercio minorista y mayorista; 55. Comercio minorista y mayorista; 56. Comercio minorista y mayorista; 57. Comercio minorista y mayorista; 58. Comercio minorista y mayorista; 59. Comercio minorista y mayorista; 60. Comercio minorista y mayorista; 61. Comercio minorista y mayorista; 62. Comercio minorista y mayorista; 63. Comercio minorista y mayorista; 64. Comercio minorista y mayorista; 65. Comercio minorista y mayorista; 66. Comercio minorista y mayorista; 67. Comercio minorista y mayorista; 68. Comercio minorista y mayorista; 69. Comercio minorista y mayorista; 70. Comercio minorista y mayorista; 71. Comercio minorista y mayorista; 72. Comercio minorista y mayorista; 73. Comercio minorista y mayorista; 74. Comercio minorista y mayorista; 75. Comercio minorista y mayorista; 76. Comercio minorista y mayorista; 77. Comercio minorista y mayorista; 78. Comercio minorista y mayorista; 79. Comercio minorista y mayorista; 80. Comercio minorista y mayorista; 81. Comercio minorista y mayorista; 82. Comercio minorista y mayorista; 83. Comercio minorista y mayorista; 84. Comercio minorista y mayorista; 85. Comercio minorista y mayorista; 86. Comercio minorista y mayorista; 87. Comercio minorista y mayorista; 88. Comercio minorista y mayorista; 89. Comercio minorista y mayorista; 90. Comercio minorista y mayorista; 91. Comercio minorista y mayorista; 92. Comercio minorista y mayorista; 93. Comercio minorista y mayorista; 94. Comercio minorista y mayorista; 95. Comercio minorista y mayorista; 96. Comercio minorista y mayorista; 97. Comercio minorista y mayorista; 98. Comercio minorista y mayorista; 99. Comercio minorista y mayorista; 100. Comercio minorista y mayorista.

Fuente: Elaboración propia.

	PROD. EFEC. 80	EMP. EFEC. 80	$L'_{85} = L_{85} Q_{80}$	$L'_{85} = L_{85} Q_{80}$	$L'_{85} = L_{85} Q_{80}$	$L'_{85} = L_{85} Q_{80}$	$L'_{85} = L_{85} Q_{80}$
01	2045067	2219000	1084209	779737	-1134791	-1439263	-1439263
02	2058357	147600	79300.26	87017.04	-68299.7	-60583	-60583
03	1523456	96600	84129.81	76029.6	-12470.2	-20570.4	-20570.4
04	383110	234700	77190.92	61731.28	-157509	-172969	-172969
05	843191	170700	67697.28	58406.15	-103003	-112294	-112294
06	1861718	647100	323186.8	276396	-323913	-370704	-370704
07	1034341	273400	134808.8	100395.2	-138591	-173005	-173005
08	2471462	394200	213652.9	190183.9	-180547	-204016	-204016
09	1013433	565500	253972.4	227059.7	-311528	-338440	-338440
10	849269	160000	315609.6	107486	155609.6	-52514	-52514
11	503103	424900	41436.57	100963.7	-383463	-32936	-32936
12	2443365	1038200	52661.4	454685.8	-512139	-583514	-583514
13	4234139	2217300	1109514	940533.5	-110786	-1276766	-1276766
14	1469465	665100	355074.2	277875.8	-310026	-387224	-387224
15	1151883	260900	146641.6	96864.15	-114258	-164036	-164036
16	2927738	501700	400775.1	369688.4	-100925	-132012	-132012
17	2195347	1532100	866784.5	698302.6	-665316	-833764	-833764
18	2.7E+07	1.2E+07	6080044	4903356	-5468956	-6645644	-6645644

CUADRO 6: EFECTO HIPOTETICO DEL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL EMPLEO

Fuente: Elaboración propia.

Variación autónoma del empleo		Variación total del empleo (autónoma más inducida)	
80-85	85-90	80-85	85-90
1. Construcción	-318400	44700	-814501
2. Maquinaria y Equip.	-42139	8622	-132414
3. Bienes consumo duradero			
3(a) Electrod. y otros materiales eléctricos	-40487	-268	-127223
3(b) Automóviles y otros medios de transporte	-39882	1047	-161699
4. Servicios Sociales	171000	561000	361231
TOTAL	-268908	1017700	-874608
			2040965

CUADRO 8: ANALISIS SHIFT-SHARE SOBRE LA EVOLUCION DEL EMPLEO EN ESPAÑA

	80-85				85-91			
	E.T.	E.G.	E.S.	E.D.	E.T.	E.G.	E.S.	E.D.
1.Agricultura	-44	22.56	-67.41	0.85	-111	57.23	-102.14	-66.09
2.Minería	-2	3.23	-14.33	8.09	-15	8.64	-31.92	8.27
3.Manufacturas	-804	95.49	-257.95	-341.55	266	210.64	-129.71	185.08
4.Electricidad, Gas	2	2.98	1.84	-2.82	2	8.35	5.46	-11.81
5.Construcción	-297	30.97	-93.47	-234.50	441	55.04	31.22	354.74
6.Comercio, Turismo	-80	37.77	58.28	-176.10	506	95.18	-37.28	480.1
7.Transportes	-42	18.52	-29.10	-31.43	75	46.4	41.07	-12.47
8.Servicios Financ.	43	12.59	63.15	-32.74	221	38.65	65.58	116.77
9.Servicios Públicos	206	66.41	95.53	44.10	679	201.79	19.75	457.45
TOTAL	-718	290.57	-243.47	-765.11	2066	721.92	-137.97	1482.04

Fuente: Elaboración propia en base a datos del cuadro 1.

Legenda: ET: efecto total; EG: efecto global; ES: efecto sectorial; ED: efecto diferencial.

El trabajo precario: concepto y dimensiones.¹⁾

Ernesto Cano Cano. Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València.

El objetivo de esta comunicación es reflexionar sobre la precariedad laboral, proponiendo la construcción de un concepto de «trabajo precario» centrado en la inestabilidad, inseguridad y vulnerabilidad del trabajador. Para ello se plantea el análisis de una serie de dimensiones relevantes que afectan no sólo a la forma del contrato laboral sino a las condiciones de trabajo entendidas de forma amplia. Por último se introduce una discusión acerca de la precariedad -de acuerdo con el concepto y dimensiones previamente desarrollados- de una de las formas atípicas de empleo más extendidas, como es el trabajo temporal.

1. La amplitud del concepto de «trabajo precario».

Comenzaremos a delimitar el sentido de la «precariedad laboral» tal como aparece en algunos estudios, para después enriquecer el concepto. En bastantes ocasiones, suele identificarse «trabajo precario» con «formas atípicas de empleo»⁽¹⁾:

⁽¹⁾ La presente comunicación se basa en un estudio más amplio presentado por el autor como trabajo obligatorio de Tercer Ciclo en el Departament d'Economia Aplicada de la Universitat de València en septiembre de 1993, con el título: «Aproximación conceptual y analítica al trabajo precario y las formas atípicas de empleo».

⁽²⁾ Al hablar de «formas atípicas de empleo», implícitamente estamos haciendo referencia a la existencia de una forma «típica» de empleo de la cual las formas atípicas son una excepción, una desviación o una vulneración. Por lo tanto, hay que precisar qué entendemos como empleo atípico. El contenido de este término ha sido sintetizado perfectamente por Efrén CORDOVA como la forma de empleo «que hasta hace poco se consideraba como normal o típico (...). Se trataba de un trabajo que se prestaba por cuenta ajena, mediante el pago de un salario y en relación de dependencia (...). Se caracterizaba asimismo por el hecho de realizarse para un solo empleador, en el local de éste, en régimen de jornada completa y por un periodo generalmente indefinido» [CORDOVA, 1986; p.432]. Las formas de empleo que no correspondan a estas características son formas atípicas.

«al no haber una categoría estadística denominada «trabajo precario», la única vía para investigar estas modalidades laborales es la de analizar las formas de empleo que se supone que, en cierto sentido, son precarias: trabajo temporal o por contrato, trabajo en casa, trabajo por cuenta propia, trabajo irregular en la economía sumergida y trabajo a tiempo parcial» [RUBERY, 1992; p.92]. O bien, utilizando una terminología distinta, el trabajo precario se hace corresponder con las «formas particulares de empleo»⁽²⁾.

Más allá todavía, el trabajo precario se identifica en bastantes estudios con el trabajo temporal: «el término precarización suele referirse a la creciente importancia del empleo temporal en el conjunto del empleo asalariado» [FERNANDEZ et al., 1992; p.74]. Quizás sea en el lenguaje sindical donde aparece con más frecuencia el término «precarización» asociado al proceso de incremento de la temporalidad en la contratación laboral [ARAGON et al. (1992); TORRELLES (1992)]. Esta utilización del término «precario» está sin duda enraizada en la propia lengua española: según el Diccionario de la Real Academia Española, precario significa «de poca estabilidad o duración».

También se ha utilizado el término «precariedad» en el sentido de «menores salarios y beneficios no salariales, mayor indefensión de los trabajadores, peores condiciones de trabajo y mayor posibilidad de prácticas contractuales ilegales o abusivas por parte de las empresas» [SEGURA et al., 1991; p.39]. En este sentido, lo que definiría la precariedad de un trabajo sería la existencia de condiciones laborales negativas respecto a la situación normal o media de los trabajadores. En una línea parecida, se ha identificado «precarización» con «deterioro directo o indirecto de las condiciones de trabajo» [CORDOVA, 1986; p.443].

⁽²⁾ La propuesta de directiva comunitaria sobre «formas particulares de empleo» se refiere a ellas como «formas distintas del contrato de trabajo a tiempo completo y por tiempo indefinido» [CONSEJO COMUNIDADES EUROPEAS, 1990; p.86].

El concepto que aquí vamos a utilizar es relativamente diferente. Entendemos la precariedad no sólo en un sentido laboral sino social, es decir, referida al hecho de que "la gente tiene un tipo de empleo que no le permite consolidar un estatus o un nivel de vida, una profesión, una estabilidad que permita planificar el futuro" (ALOS et al., 1988; p.87). La precariedad, en esta línea, sería "la imposibilidad [que encuentran algunos trabajadores] de proyectarse en el futuro a causa de una carencia de control de la situación presente"⁽³⁾.

De acuerdo con esta concepción que compartimos, los trabajos que reducen de forma significativa la capacidad del trabajador de planificar y controlar su presente y su futuro son trabajos precarios, al margen de que correspondan o no a formas atípicas de empleo y, en concreto, a formas de empleo temporal. La definición, como todas, no está exenta de ambigüedades y problemas y requiere de una mayor concreción, tarea en la que nos centraremos a continuación. Sin embargo su mayor complejidad se ve compensada por su mayor profundidad analítica al intentar captar el contenido global del trabajo, más allá de las características formales del contrato.

Conviene aclarar que los valores de referencia que permiten definir un trabajo como precario son creados por (o dependen de) el ámbito social y económico de los individuos afectados. En este sentido, la definición del trabajo precario se concreta históricamente: "llamamos «precario» al empleo que no da acceso a un empleo estable y que impide el ejercicio de ciertos derechos considerados normales en una fase histórica concreta. Evidentemente la consideración de precariedad es histórica y está en relación con lo que en cada momento se considera «normal»" (RECTO, 1988; p.409). Por supuesto, no se trata de un problema de percepción subjetiva: la situación de precariedad y su valoración no pueden desvincularse de algo tan objetivo como la

estructura social y productiva, que definen el grado de seguridad del individuo, los valores y las necesidades que constituyen lo "normal"⁽⁴⁾.

En definitiva, diferentes realidades sociales, sectoriales y territoriales, en función de los procesos históricos que han configurado cada espacio, implican diferentes definiciones de lo que se considera trabajo precario y diferentes actitudes ante la precariedad por parte de los trabajadores afectados⁽⁵⁾. Esta consideración pone de manifiesto la oportunidad de emprender el estudio de la precariedad a nivel local, en espacios diferenciados de movilización de la fuerza de trabajo (mercados locales de trabajo), definidos por dinámicas productivas, sociales e institucionales específicas. Se trataría de "situar el mercado de trabajo en su contexto institucional más directo" (BAGNASCO, 1989; p.23), sin olvidar que tales contextos se enmarcan en dinámicas más amplias, nacionales e internacionales⁽⁶⁾.

Una última reflexión: gran parte de las investigaciones sobre el trabajo precario observan la situación de los individuos en un determinado momento del tiempo, de manera estática. Sin embargo, deberíamos introducir la perspectiva dinámica, analizando las «trayectorias laborales precarias» (evolución de las situaciones precarias de empleo de los individuos a lo largo de

(3) Bernard FOURCADE, analizando la evolución de las «situaciones de empleo particularizadas» entre 1945 y 1990 constata que han sido la progresiva institucionalización y generalización del trabajo asalariado típico en ese período las que hacen aparecer como «precarias» situaciones que en épocas anteriores eran «normales» (FOURCADE, 1992).

(4) Un estudio realizado entre trabajadores de PYMES españolas, señala que en los sectores industriales tradicionales los trabajadores han vivido el proceso de precarización como una cierta agresión, paralela a la descalificación y a la degradación de las condiciones de trabajo. En cambio, analizando la situación del sector calzado en Elx (País Valencià), se concluye que la precarización y la informalidad son asumidos por los trabajadores "no solamente como una forma de trabajo, sino como una forma de vida" (BLANCO Y OTÁEGUI, 1990; p.102).

(5) Entre los estudios sobre precariedad realizados en España con una perspectiva cercana a la que aquí defendemos, destaca entre otros la investigación sobre el trabajo precario en la industria textil lanera de la comarca catalana del Vallès Occidental (ALOS et al., 1988), realizada por el Centre d'Estudis i Recerca Sindicals dentro de una serie de investigaciones sobre el trabajo precario en Cataluña.

(6) La definición es de BAILLEUX, M. (1990): *La situation des jeunes chômeurs et l'intervention efficace des services publics dans les domaines social, de l'emploi et de l'éducation*. Strasbourg, Consejo de Europa, mimeo. Citado en [PRIETO, 1991; p.203].

su vida profesional) para captar la verdadera dimensión de la precariedad⁷⁾. En efecto, "observar a los individuos en un momento concreto e ignorar su trayectoria vital de trabajo y paro dificulta un conocimiento correcto de las «carreras profesionales precarias»" [BURCHELL, 1992; pp. 411-412]. Deberíamos identificar adecuadamente las etapas de esas trayectorias y sus diferentes modalidades, así como los mecanismos de filtro social que actúan en cada etapa distribuyendo de manera desigual entre los individuos el riesgo de ocupar empleos precarios.

2. Las dimensiones de la precariedad.

Gerry RODGERS, sintetizando un amplio conjunto de estudios sobre el tema, concluye que "el concepto de precariedad implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica (...). Lo que identifica a los trabajos precarios es una combinación de estos factores, y los límites del concepto son, inevitablemente, arbitrarios hasta cierto punto" [RODGERS, 1992; p.19]. Este va a ser, básicamente, el punto de partida de las líneas que siguen, cuyo objeto es precisar nuestra concepción de «trabajo precario» concretando las diversas dimensiones significativas que pueden reconocerse en el término.

Vamos a reconocer como dimensiones de la «precariedad» una serie de elementos que se alejan de lo que se podría entender, en los países occidentales industrializados y en la fase histórica posterior a la II Guerra Mundial, como «normal» en cuanto a condiciones de trabajo y derechos sociales. Estos

⁷⁾ Una trayectoria laboral precaria puede estar definida inicialmente tanto por una débil inserción en el mercado de trabajo como por una situación de desempleo de larga duración, o por que el trabajador establezca relaciones de empleo atípicas (desde el contrato temporal hasta los trabajos clandestinos e incluso contratos de formación); también podría definirse inicialmente por un empleo de características formales típicas pero en un sector o empresa con fuerte incertidumbre acerca del futuro. Esta situación puede dar paso a diversas evoluciones que consolidarán la situación de precariedad, la agravarán o la reducirán: cambio de unas formas precarias a otras sin solución de continuidad, paso reiterado del empleo al desempleo, conversión de un empleo precario en otro no precario, salida del mercado de trabajo, etc.

elementos, además, suponen para los trabajadores una falta de control de su situación presente y futura. Las dimensiones más significativas pueden ser las siguientes: i) la incertidumbre acerca de la continuidad del trabajo y de la trayectoria laboral del trabajador, ii) la insuficiencia de los ingresos salariales (tanto en volumen como en garantía), iii) unas condiciones de trabajo inferiores a la norma, y iv) una insuficiente protección legal y colectiva del trabajador. A continuación se analizan estas dimensiones.

2.1. Incertidumbre sobre la continuidad del trabajo.

Esta dimensión de la precariedad se refiere al horizonte temporal esperado o previsible del trabajo desempeñado. Desde este punto de vista, serían trabajos precarios aquellos que se basan en un contrato laboral temporal, pero también lo serían aquellos trabajos cuyo riesgo de pérdida es elevado por situarse en empresas o sectores con perspectivas productivas y laborales inciertas (aunque formalmente se trate de relaciones típicas de empleo). El primer caso, utilizando la terminología de Bernard FOURCADE, sería una precariedad «de derecho» mientras que el segundo sería una precariedad «de hecho»: "la precariedad está implicada directamente donde la forma jurídica del contrato de trabajo la estipula de forma explícita, organizada y programada (...). Pero también puede derivarse de una incertidumbre sobre la duración del empleo nacida de la fragilidad del establecimiento a empleador, o de la fragilidad de la actividad ejercida" [FOURCADE, 1992; pp. 9-11].

En definitiva, las relaciones laborales cuyo horizonte temporal es reducido o cuya continuidad es incierta podrían calificarse como precarias, sinónimo en este caso de inestables. En el caso de una relación laboral basada en un contrato de naturaleza temporal, estando más o menos cercano su fin, siendo éste más o menos condicional, la incertidumbre está plenamente presente: al final del contrato puede haber una renovación (si ello es posible), un nuevo empleo de características típicas o

tipicas, el desempleo (con percepción de una prestación o sin ella) o la salida del mercado de trabajo. Pero también puede existir la misma incertidumbre en trabajadores de empresas sujetas a expedientes de regulación de empleo frecuentes o en sectores con problemas de competitividad, cierre de empresas y destrucción de empleo.

2.2.2. Volumen y garantía insuficiente de ingresos.

El nivel de retribución determina en gran parte el nivel de vida y la posición social del trabajador. Los trabajos mal remunerados deben considerarse precarios, sobre todo si se encuentran asociados a la pobreza y a una inserción social insegura. Igualmente, la discriminación salarial puede ser un indicador de precariedad. Ahora bien, la concreción teórica y operativa de esta dimensión es particularmente complicada y a ello vamos a dedicar las líneas que siguen.

Dos cuestiones de cuantificación aparecen ligadas al análisis de los ingresos salariales que aquí nos interesa. La primera de ellas se refiere al indicador salarial que se escoge para poder comparar diferentes situaciones laborales. A nuestro parecer, el salario por hora no es un buen indicador para la comparación salarial; quizás fuera más adecuado el salario anual, que permitiría considerar la existencia de trabajos que no se desempeñan a lo largo de todo el año o de toda la jornada habitual y que, al margen de que su salario por hora sea o no normal, pueden suponer un salario anual reducido. En la determinación de los ingresos del trabajador habría que tener en cuenta no tan sólo el salario base, sino los complementos salariales (antigüedad, primas de productividad) y los beneficios extrasalariales.

La segunda cuestión es la determinación del salario estándar en comparación al cual podemos hablar de insuficiencia del volumen de ingresos, así como de discriminación salarial de unos trabajadores frente a otros. Un punto de referencia podría ser

el salario de un trabajador típico, o bien el nivel salarial medio de un país o sector. Dado que el salario depende de variables diversas (nivel de cualificación, antigüedad en el puesto de trabajo, capacidad individual y colectiva de negociación, etc.), las situaciones de desigualdad salarial tendrían que analizarse entre trabajadores que compartieran algunas características básicas, como por ejemplo el nivel de formación, el tamaño de empresa o el sector de actividad.

Sin embargo, los elementos para concretar el grado de insuficiencia de los ingresos salariales pueden ser otros; por ejemplo, el nivel de autonomía que permitan al trabajador para desarrollar sus proyectos vitales. La ambigüedad de este criterio es evidente, aunque conecta de lleno con el concepto de precariedad laboral y social que hemos definido. Un salario insuficiente podría ser el que no permitiera a un joven independizarse de su familia con la edad y de la manera que socialmente se conciba esa independización. O bien sería insuficiente el salario que no permitiera a un trabajador adulto mantener a su familia de la manera y con la combinación de ingresos familiares que socialmente esté más extendida.

por último, es indudable la importancia de la falta de garantía de mantenimiento de los ingresos salariales como dimensión de la precariedad. Este problema está esencialmente ligado a la incertidumbre acerca de la continuidad en el trabajo y a las expectativas de trabajos futuros, pero también a la cuestión de la protección social y en concreto a la extensión de las prestaciones por desempleo y las pensiones de jubilación. Lo que interesa, en definitiva, es determinar la insuficiencia del flujo de ingresos del trabajador a lo largo de su vida laboral, no tan sólo en un momento determinado.

2.2.3. Condiciones de trabajo inferiores a la norma.

El concepto de "condiciones de trabajo" es complejo: "puede incluir percepciones subjetivas y objetivas en campos aparente-

mente alejados pero esencialmente relacionados como tiempo de trabajo, seguridad, salud, organización y satisfacción" [CASTAÑO, 1993; p.5]. Las condiciones de trabajo que nos parecen significativas son las siguientes:

- Jornada laboral: duración, distribución, horas extraordinarias, turnos, vacaciones.
- Organización del trabajo: autonomía del trabajador dentro del proceso de producción, control y supervisión del trabajo, ritmos de trabajo, movilidad funcional.
- Posibilidades de promoción y política de ascensos.
- Adquisición de cualificación y polivalencia.
- Salud laboral: enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, prevención y compensación de los riesgos.

La determinación de las condiciones estándar de trabajo a partir de las que cabe hablar de condiciones negativas de trabajo debe hacerse necesariamente a nivel de sector y categoría profesional. No obstante, existen algunas pautas generales establecidas por las ordenaciones laborales nacionales y por las normas de la Organización Internacional del Trabajo. Podemos encontrar normativas referidas prácticamente a la totalidad de las condiciones de trabajo enumeradas.

Todas estas normas generales, su concreción en los diversos sectores y las condiciones de trabajo habituales en cada sector y categoría profesional hacen relativamente sencillo determinar las situaciones precarias en cuanto a condiciones de trabajo, que serán aquellas que -al margen de corresponder a relaciones laborales típicas o atípicas- se aparten significativa y negativamente respecto de ese conjunto de normas y prácticas. En general, una mayor discrecionalidad empresarial y un menor control legal y sindical de la fijación de las condiciones de trabajo también será un indicador de precariedad que conecta con la dimensión que pasamos a describir a continuación.

2.2.4. Insuficiente protección legal y colectiva del trabajador.

El deterioro de la protección del trabajador es denominado por Efrén CORDOVA como "precariedad indirecta" [CORDOVA, 1986; p.443]. Se refiere tanto a la cobertura social -prevista en la regulación legal y en la negociación colectiva- del trabajador como a la capacidad de éste de luchar contra la discriminación y las condiciones laborales inadecuadas. Precariedad sería desprotección o discriminación del trabajador en los dos sentidos.

El análisis de esta dimensión de la precariedad nos lleva a analizar los contenidos de los sistemas de protección social ligados al desempeño del trabajo y al cese del empleo. Hay que destacar las indemnizaciones por despido, las prestaciones de desempleo, las pensiones de jubilación y los sistemas de seguros contra enfermedad y accidentes laborales, además de las normas acerca de condiciones de trabajo a las que nos referíamos anteriormente.

Puesto que los sistemas de protección social están normalmente diseñados sobre la base del empleo típico, es la protección que tiene este tipo de empleos la que nos tiene que servir de punto de referencia para analizar la situación de precariedad indirecta de otro tipo de empleos¹⁰. En cuanto a la protección ligada a la negociación colectiva, los elementos a analizar serán qué trabajadores quedan fuera de esta negociación y si por la vía de convenios se compensan posibles situaciones de desprotección que algunos trabajadores sufren en los sistemas generales de protección social. Igualmente importante es determinar si los derechos de participación sindical -y las posibilidades reales de dicha participación- son iguales para todos los trabajadores.

¹⁰ Esta protección se reduce progresivamente como consecuencia de las políticas de desregulación del mercado de trabajo: "el campo de aplicación de la relación de trabajo normal se estrecha, tanto de hecho como de derecho, mientras que simultáneamente el conjunto de medidas de protección y solidaridad del derecho social se ve sometido a las cláusulas restrictivas que suponen, precisamente, los criterios de esa relación de trabajo normal" [MÜCKENBERGER, 1992; pp. 326-329].

En los "contratos de aprendizaje"⁽¹¹⁾, la temporalidad del vínculo laboral parece justificarse por la adquisición por parte del trabajador de determinados conocimientos y prácticas en la empresa. Sin embargo, no se comprende el interés de las empresas en proporcionar una formación a un trabajador con el que no van a establecer una relación laboral permanentemente posterior al periodo de aprendizaje, a no ser que el objetivo de los contratos de aprendizaje -como ocurre en el caso español- no sea proporcionar formación sino reclutar mano de obra barata y dócil.

En conexión con la definición de trabajo precario que estamos desarrollando, habría que limitar la definición de precarios a los trabajos temporales "en los que no sólo existe incertidumbre real acerca del futuro sino que, además, esta incertidumbre es potencialmente peligrosa para el individuo. Así, esta categoría excluye numerosos trabajos que, si bien por su propia naturaleza son de corta duración, podrían considerarse como trabajos satisfactorios utilizando otros criterios como la remuneración, condiciones de realización, situación y disponibilidad del trabajo" [BURCHELL, 1992; pp. 402-403]. Ejemplos de esta situación, quizás no tan numerosos como señala la cita anterior, los encontramos en los contratos de profesionales altamente especializados, pero también en los trabajos esporádicos que sólo son un complemento de ingresos a la actividad principal del trabajador. En definitiva, sólo en la medida en que la incertidumbre acerca de la continuidad del trabajo engendre en el individuo una falta de control sobre su futuro y que esa incertidumbre no se vea compensada por otros elementos satis-

⁽¹¹⁾ En el caso español, hasta fechas recientes, existían dos figuras contractuales -de carácter temporal- asimilables a esta categoría: por una parte, el contrato para la formación, cuyo objetivo legal era permitir a trabajadores de entre dieciséis y veinte años adquirir una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo, trabajando en una empresa y recibiendo formación simultáneamente; por otra parte, el contrato en prácticas, cuyo objetivo legal es permitir a trabajadores con determinadas titulaciones "aplicar y perfeccionar sus conocimientos y facilitarles una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios". Ambos contratos han sido desvirtuados en la práctica [BAÑULS et al.; 1992], restringiéndose recientemente las condiciones de acceso al contrato en prácticas y desapareciendo el de formación, aunque siendo este último sustituido por un contrato de aprendizaje que insiste y profundiza en sus errores y se convierte claramente en un mecanismo de abaratamiento de la mano de obra.

factorios, podemos hablar propiamente de precariedad en el trabajo temporal.

En una relación laboral basada en un contrato de naturaleza temporal la incertidumbre respecto a lo que ocurrirá al final del contrato (*primera dimensión de precariedad*) está plenamente presente. Algunos datos referidos a la realidad de los contratos temporales en España nos permiten concretar la importancia de esta incertidumbre: "el 22% de los trabajadores temporales existentes en el segundo trimestre de 1987 había conseguido tener un contrato indefinido un año más tarde. De los restantes, aproximadamente el 60% seguía con un contrato temporal y el resto había pasado a la situación de parado" [SEGURA et al., p.108]. La situación más previsible al final del contrato temporal, teniendo en cuenta que los datos se refieren a una etapa expansiva de la economía española, era su renovación en forma de contrato temporal; en la actual etapa recesiva, lo más normal parece ser la no renovación. De esta manera, se consolidan trayectorias laborales precarias (hacia el paro u otro empleo temporal) en los trabajadores temporales"⁽¹²⁾.

En cuanto a la existencia de una discriminación salarial asociada a la condición de trabajador temporal (*segunda dimensión de precariedad*), si bien es cierto que en el caso español "en salarios y beneficios salariales no hay diferencia alguna, en el régimen legal, en cuanto a la duración del contrato" [SEGURA et al., 1991, p.40], también es cierto que existe entre temporales y fijos una diferencia salarial real que se detecta en diferentes estudios"⁽¹³⁾. Así, por ejemplo, a partir de la Encuesta Piloto

⁽¹²⁾ Esto queda más claro aún si tenemos en cuenta la escasa duración de muchos contratos temporales: la inmensa mayoría (81% en 1990) de los contratos temporales de fomento del empleo tienen una duración inferior a los seis meses [TORRELLS, 1992].

⁽¹³⁾ Estudios sobre el empleo atípico en la Comunidad Europea no reflejan diferencias salariales significativas entre fijos y temporales si desempeñan puestos similares, aunque ello depende del indicador utilizado. Un informe sobre el Reino Unido encontró diferencias significativas entre temporales y fijos en cuanto a salario por hora en más de un tercio de centros de trabajo, pero incluso allí donde la paga horaria era idéntica existían divergencias en la remuneración de turnos y vacaciones [BURCHELL, 1992; pp. 420-421].

sobre Ganancias y Subempleo realizada por el INE en 1990 se llega a la conclusión de que los trabajadores con contrato temporal tienen una ganancia anual inferior en casi un 40% a la de los trabajadores fijos y en un 30% respecto de la ganancia anual media del conjunto de trabajadores [ARAGÓN et al., 1992].

por otra parte, la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo [MOLTO et al., 1991; pp. 103-109] proporciona datos sobre los ingresos salariales medios mensuales de los trabajadores que son interesantes pese a referirse al año 1985. Los trabajadores fijos son la categoría que presenta una menor proporción de trabajado- res en el tramo de ingresos más bajo y una mayor proporción en el tramo de ingresos más alto. En cambio, los trabajadores temporales y ocasionales se concentran proporcionalmente más que los fijos y que la media de todos los trabajadores en el tramo de ingresos inferior y menos en el tramo superior.

Evidentemente, en esas diferencias salariales negativas para los temporales intervienen características objetivas ligadas a la temporalidad del contrato (como la antigüedad), pero también parece existir una política empresarial de discriminación de estos trabajadores. En un estudio sobre el trabajo precario en el comercio de Cataluña se detecta como causa de las diferencias salariales la antigüedad que los temporales no llegan a consoli- dar, la realización más frecuente por parte de los temporales de horas extras no pagadas y el hecho de que éstos no cobran determinadas primas establecidas a nivel de empresa [ALÓS et al., 1988; p.93].

Si nos referimos a las condiciones de trabajo de los trabajadores con contrato temporal (tercera dimensión de precariedad), es una evidencia ampliamente compartida que "los trabajadores temporales suelen estar más dispuestos a hacer frente a condiciones de trabajo difíciles" [MEULDERS et al., 1992; p.321]. En muchos casos, esto se debe más a un insuficiente control sindical y de la Administración laboral que al espíritu y la letra de las leyes laborales. Así, el ordenamiento laboral

español somete los contratos temporales al mismo bloque normativo que los contratos por tiempo indefinido: "en cuanto a clasificac ión profesional, movilidad, tiempo de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, etc., no existe previsión diferenciada alguna en relación con los trabajadores temporales" [SEGURA et al., 1991; p.12]. Sin embargo, podemos encontrar situaciones de condiciones de trabajo negativas ligadas a la temporalidad del contrato en dos ámbitos relevantes: los accidentes laborales y la adquisición de formación en el puesto de trabajo.

parece existir una estrecha relación entre temporalidad del empleo y accidentes laborales. Según la Conselleria de Treball i Afers Socials, en 1990 el 62,7% de los accidentes de trabajo en el País Valenciano correspondían a trabajadores con contrato temporal (que eran el 36,7% de los asalariados); la mayor parte de los accidentes corresponden a sectores con una tasa de temporalidad alta [TORRELLÉS, 1992; p.8]. A nivel estatal, se señala que el 52% de los accidentes de trabajo en 1991 correspon- dian a trabajadores temporales (que eran el 30,3% de los contratos); la incidencia de accidentes en sectores y ocupaciones con una tasa de temporalidad elevada era comparativamente más alta [CASTAÑO, 1993; p.22]. La explicación de esta relación entre temporalidad y siniestralidad es sencilla y ampliamente comparti- da: "contribuyen a este fenómeno gran cantidad de factores derivados de un cierto desconocimiento del oficio y del lugar de trabajo, de la inexperiencia y de la insuficiente acogida en la empresa [de los trabajadores temporales]" [CONSEJO COMUNIDADES EUROPEAS, 1990; p.103].

La posibilidad de adquirir formación en el puesto de trabajo resulta, a nuestro entender, una de las condiciones de trabajo significativas. Desde este punto de vista, el trabajo temporal será precario en la medida que no permita consolidar una profesionalidad. La elevada rotación de los trabajadores temporales y la escasa duración de los contratos en el caso español, impediría al trabajador adquirir una formación o mejorar su cualificación en el puesto de trabajo. Además, es un obstáculo

importante a la polivalencia del trabajador.

El trabajador temporal parece desempeñar a menudo tareas que proporcionan una menor cualificación que en el caso de los trabajadores fijos¹⁴⁾. Como ya se ha reflexionado anteriormente, la lógica empresarial de la utilización de los contratos de formación y prácticas -al igual que del nuevo contrato de aprendizaje- como formas de contratación barata contribuye sin duda a esa menor cualificación del colectivo de temporales. Más aún, en la medida en que estos contratos se convierten en la forma habitual de incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, inician una trayectoria profesional precaria definida inicialmente -entre otras características- por una falta de formación.

Por último hay que analizar la protección social de los trabajadores temporales (*cuarta dimensión de precariedad*). Aunque formalmente los trabajadores temporales puedan acceder a la protección de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los trabajadores por tiempo indefinido, en la práctica no pueden hacerlo ya que no reúnen unos requisitos de acceso pensados más bien para los fijos: "las limitaciones normales para acceder a diversos beneficios sociales se convierten en permanente causa de exclusión de la cobertura para muchos trabajadores temporales" [MARSHALL, 1992; p.78].

En cuanto a las prestaciones por desempleo de nivel contributivo en España, la finalización del contrato temporal es una de las situaciones que dan derecho a acceder a dichas

¹⁴⁾ Un indicador indirecto nos lo proporciona el tiempo que se requiere para desempeñar correctamente la tarea; la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (MOLTO et al., 1991; pp. 119-124) nos proporciona información a este respecto. De sus datos se deduce que los trabajadores fijos son la categoría que presenta un porcentaje menor de individuos -muy por debajo de la media global- en puestos de trabajo que para realizarse correctamente no necesitan ningún tiempo o menos de un mes, a la vez que es el único colectivo que presenta un porcentaje significativamente alto en trabajos que necesitan más de un año para ser realizados correctamente. Frente a esto, las categorías de temporales y ocasionales presentan porcentajes mucho más altos -por encima de la media global- en los trabajos que se aprenden en ningún tiempo o en menos de un mes, y porcentajes mucho más bajos en trabajos que requieren un año o más de aprendizaje.

prestaciones (excepto en el contrato de aprendizaje). Sin embargo, las sucesivas reformas del sistema se han traducido en una ampliación del período mínimo de cotización previa exigido para tener derecho a prestación y la reducción de la cuantía y el período de prestación. Ello supone mayores problemas para que los trabajadores temporales accedan a la prestación contributiva de desempleo, dada la escasa duración de los contratos temporales. Así, para muchos trabajadores temporales la única alternativa será el subsidio por desempleo, en un momento en que se endurecen las condiciones para acceder a él.

En lo que respecta a la pensión de jubilación, para ser beneficiario es preciso tener cubiertos quince años de cotización, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos en los ocho años anteriores a la jubilación. En principio, esta normativa no tendría por qué excluir de la pensión de jubilación a los trabajadores con contratos temporales, excepto casos extremos. Sin embargo, la cuantía de la pensión sí se ve influida, puesto que para tener derecho al total de la base de cotización son precisos 35 años de cotización y si la cotización es inferior se descuenta un 2% por cada año.

En cuanto a la protección por despido de los trabajadores temporales, en el ordenamiento laboral español sólo el contrato temporal de fomento del empleo tiene reconocida una indemnización por extinción del contrato, de 12 días por año trabajado (inferior a la indemnización por despido de trabajadores fijos). Las demás formas de contratos temporales y de aprendizaje no contemplan ninguna indemnización cuando acaba su plazo. La discriminación en contra del trabajador temporal es clara en este aspecto.

La protección de los trabajadores temporales por la vía de la negociación colectiva no parece haber avanzado mucho en el caso español. De hecho, son pocos los convenios colectivos que incluyen cláusulas de control de la contratación temporal o de estabilidad en el empleo; en el País Valenciano, durante 1992

únicamente 28 convenios de un total de 320 contemplaban alguna cláusula de este tipo. Por otra parte, el desarrollo de actividad sindical en la empresa por parte de los trabajadores temporales, aunque tiene una cobertura legal, presenta dificultades evidentes dada la utilización de la contratación temporal por las empresas como mecanismo de presión sobre los trabajadores.

En conclusión, el análisis realizado de las dimensiones de precariedad asociadas al contrato temporal de trabajo, a pesar de tratarse de una primera aproximación, muestra indicios suficientes en cuanto a incertidumbre sobre la continuidad del trabajo, insuficiencia de los ingresos salariales, condiciones de trabajo inferiores a la norma e insuficiente protección social para calificar al trabajo temporal como trabajo precario. Y pensamos que este tipo de análisis muestra la oportunidad -y también las limitaciones- del enfoque conceptual que hemos defendido para el estudio de la precariedad laboral.

BIBLIOGRAFÍA CITADA:

- ALÓS, R.; MIGUELEZ, F. Y RECIO, A. (1988): *La industria textil lanera del Vallés Occidental*. Barcelona, CERES.
- ARAGON, J.; GUTIERREZ, E. Y BLANCO, J. (1992): "Los efectos de la precarización del empleo sobre los salarios". *III Jornadas de Economía Crítica*. Barcelona, mimeo.
- BAGNASCO, A. (1989): "Mercado y mercados de trabajo". *Sociología del Trabajo*. Nº6, pp. 21-31
- BANULS, J.; CANO, E. Y SANCHEZ, A. (1992): "Formación ocupacional: políticas públicas y contratación laboral". *III Jornadas de Economía Crítica*. Barcelona, mimeo.
- BLANCO, J. Y OFAECUI, A. (1990): "Los trabajadores de las PYMES y la acción sindical". *Sociología del Trabajo*. Nº11, pp. 93-115.
- BURCHELL, B. (1992): "El impacto de la precariedad del mercado de trabajo sobre los individuos en el Reino Unido". En Rodgers, G. y Rodgers, J. (comps.): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social. Pp. 401-437.

- CASTAÑO, C. (1993): "La desigualdad en las condiciones de trabajo". *Primer Simposio sobre igualdad y distribución de la renta y la riqueza*. Madrid, 24-28 mayo, Fundación Argentaria, mimeo.
- CONSEJO COMUNIDADES EUROPEAS. (1990): "Formas particulares de empleo". *Relaciones Laborales*. Nº 18, pp. 82-120.
- CORDOVA, E. (1986): "Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 105, Nº4, pp. 431-449.
- FERNANDEZ, F.; GARRIDO, L. Y TOHARÍA, L. (1991): "Empleo y paro en España, 1976-1990". En Miquel, F. y Prieto, C. (dirs.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI. Pp. 43-96.
- FOURCADE, B. (1992): "L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990". *Travail et Emploi*. Nº 52, pp. 4-19.
- MARSHALL, A. (1992): "Secuelas del paro: nuevo papel del trabajo temporal y a tiempo parcial en Europa Occidental". En Rodgers, G. y Rodgers, J. (comps.): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social. Pp. 43-90.
- MEUDERS, D.; TYTGAT, B.; BIELENSKI, H. Y KÖHLER, E. (1992): "La emergencia del empleo atípico en la Comunidad Europea". En Rodgers, G. y Rodgers, J. (comps.): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social. Pp. 313-359.
- MOLTO, M. L.; PERAITA, C.; SANCHEZ, M. Y E. URTEL (1991): *Condiciones de vida y trabajo en la Comunidad Valenciana*. Valencia, Generalitat Valenciana.
- MÜCKENBERGER, U. (1992): "Flexibilidad, derecho del trabajo y derecho social en la R.F.A.". En Maruani, M. y Reynaud, E. (comps.): *Debates sobre el empleo en Francia y Alemania*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social. Pp. 321-331.
- PRIETO, C. (1991): "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo". En Miquel, F. y Prieto, C. (dirs.): *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI. Pp. 185-210.
- RECIO, A. (1988): *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social.
- RODGERS, G. (1992): "El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental". En Rodgers, G. y Rodgers, J. (comps.): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social. Pp. 15-41.
- RUBERY, J. (1992): "Formas de trabajo precario en el Reino Unido". En Rodgers, G. y Rodgers, J. (eds.): *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social. Pp. 91-131.
- SEGURA, J.; DURAN, F.; TOHARÍA, L. Y BENTOLILLA, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*. Madrid, Nº de Trabajo y S. Social.
- TORRELLÉS, A. (1992): *El mercado de trabajo valenciano: la consolidación de la precariedad*. Valencia, Fundación d'Estudis i Iniciatives Socio-Laborals.

LAS TEORIAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y EL PROBLEMA DE LA INMIGRACION EN EUROPA: UNA APROXIMACION (1).

LINA GAVIRA. Docto. de Antropología Social, Sociología y Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad de Sevilla.

1. INTRODUCCION

El acercamiento al tema de la inmigración que ahora presentamos desde un análisis focalizado en la virtualidad explicativa de las teorías sobre el Mercado de Trabajo (MT) al uso, pretende servir de base para la discusión de algunas ideas que consideramos importantes profundizar, a saber: acceden los inmigrantes realmente a un mercado de trabajo, qué se entiende por MT, cómo intervienen los gestores institucionales de las políticas sociales en los países de acogida en la dualidad competitividad/exclusión social que se deriva de la política de Maastricht, cómo afecta la exclusión del mundo laboral de los trabajadores de la CEE a los inmigrantes de terceros países, cómo se compatibilizan estos problemas con la política de integración de inmigrantes.

El contexto en el que se desarrollan estos aspectos del problema migratorio y la propia inmigración es diferente de lo conocido hasta ahora en Europa.

Estos fenómenos se enmarcan en una realidad en la que los procesos de globalización de la economía, acarrearán una nueva organización mundial del trabajo, que refuerza mecanismos de exclusión laboral de amplias capas de trabajadores en los países del llamado primer mundo y desarticulan los sistemas tradicionales del tercer mundo, provocando una intensificación de las corrientes migratorias hacia Europa, lo que se trata

1. La presente comunicación forma parte de la aportación de la autora al simposio "Mercado de Trabajo y acción institucional en la integración o marginación de los trabajadores extranjeros en España", dirigido por C. Simoes financiado por la C.I.C.Y.T. (1992-95).

de evitar mediante medidas policiales, que carecen de la fuerza suficiente para detenerlos.

Aparece de este modo en Europa un nuevo tipo de inmigración, que si bien es atraída por la expectativa de mejores condiciones de vida y trabajo respecto a sus países de origen, condición que cumple la tradicional emigración de las zonas rurales a las zonas urbanoindustriales, sin embargo, no va a trabajar en sectores industriales.

Al cambiar el eje del modelo de acumulación capitalista del sector industrial a los circuitos financieros, se produce un reajuste en la organización mundial del trabajo en pos de la competitividad de las empresas, lo cual se ha visto favorecido por los avances tecnológicos, fundamentalmente por la electrónica y la fotónica. La consecuencia de este cambio es que se trasladan hacia terceros países, los procesos productivos susceptibles de ser realizados mediante el sistema de organización del trabajo fordista. Paralelamente, en los países del primer mundo, se intensifica la competitividad, fundamentalmente a partir de reducir costes laborales, lo que implica una racionalización a ultranza de los procesos de trabajo en todos los sectores de actividad, que hace que en los países Mediterráneos Europeos, en regiones del sur, tradicionalmente migrantes, lleguen oleadas de inmigrantes, procedentes en su mayoría de Africa, que no trabajan en la industria, por otra parte bastante escasa, sino que compiten con los trabajadores más desfavorecidos de esas zonas en el trabajo agrario, trabajando más por menos salario y en peores condiciones, debido a la precariedad en la que se encuentran, lo que suscita las iras y la xenofobia de algunos sectores de las sociedades locales en las que se instalan. Pues a la competitividad en el trabajo, se añaden tradiciones y formas de vida que son extrañas a la comunidad de recepción, sumándose como factores negativos para la integración social de los inmigrantes en las comunidades de acogida.

El otro nuevo flanco migratorio europeo, la frontera de los llamados países del este, también se ve afectado por un tipo de inmigración desconocida hasta ahora, se trata de colectivos que ya no presentan rasgos étnicos diferenciados respecto a los autóctonos, con un nivel de formación-cualificación considerable, pero desfasada y carentes de la cultura del trabajo mercantilizado de los países capitalistas. La reacción que se da por la llegada masiva de estos colectivos es diversa y al igual que en el sur, existe una franja de permeabilidad en la que, por su posición menos favorecida que el resto de los países del norte, se producen situaciones más conflictivas, nos referimos, fundamentalmente, a los territorios de la anterior República Democrática Alemana. En todo caso, la irrupción de los colectivos de inmigrantes se ve por parte de los menos favorecidos como competencia en el reparto tanto de trabajo como de prestaciones sociales, siendo rechazados en primer término los inmigrantes procedentes del tercer mundo, que presentan diferencias étnicas visibles y en segundo término los que presentan diferencias económicas, los pobres del este, en una gradación que resulta inversamente proporcional a la proximidad étnica de la comunidad receptora: los rusos, los polacos... son menos próximos que los "osits".

En este marco no resulta fácil hablar de "mercado de trabajo", pues a la globalización de las relaciones económicas se contraponen la localización de pautas institucionales y culturales que afectan a las relaciones capital-trabajo.

De ahí que consideremos pertinente hacer una somera presentación de las teorías neoliberales del mercado de trabajo (MT), para a partir de las críticas que se puedan hacer a las mismas adentrarnos en las teorías de la segmentación del MT, las cuales más que nunca adquirieren sentido en relación al análisis del fenómeno de la inmigración. Ahora bien, creemos que para ello los aspectos territoriales, sociales y económicos deben ser integrados, de

ahí que la teoría de la dependencia sea una herramienta muy interesante a este respecto, articulándose con las teorías de la segmentación.

2. LOS MODELOS TEÓRICOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO: LA INCAPACIDAD DE LOS MODELOS NEOLIBERALES PARA EXPLICAR LA SITUACIÓN DE LOS INMIGRANTES RESPECTO AL EMPLEO.

El aumento generalizado del paro en los últimos años en Europa (10.5% en mayo de 1.993 para la CEE), después del periodo de bonanza económica de la segunda mitad de los ochenta, en el que sin embargo no se llegó a controlar este problema, está haciendo que se estén radicalizando las actitudes hostiles hacia los colectivos con más dificultades sociales para la integración, aún en países que tradicionalmente y hasta ahora, habían tenido un talante ciertamente acogedor con los ciudadanos pobres del llamado tercer mundo. Este es el caso de Inglaterra, por ejemplo, con la población procedente de sus antiguas colonias o de Alemania, respecto a los países del sur, donde los recortes en las cuotas de inmigrantes y de las prestaciones destinadas a los mismos han disminuido relativamente.

Para explicar la evolución habida hasta llegar a esta situación de exclusión del empleo, se han argumentado diferentes teorías que tienen que ver con el acento más o menos liberal que se pone en sus formulaciones. En definitiva, todas estas teorías serían susceptibles de ser agrupadas en dos grandes grupos: las que plantean que existe un único mercado de trabajo que tiende al equilibrio (globalización) y las que parten de la existencia de más de un mercado.

Lo que parece bastante evidente, sobre todo desde la caída del muro de Berlín, es que el "mercado" como valor social ha adquirido una importancia hasta ahora desconocida en los discursos políticos y en los medios de comunicación.

social. Esta presencia del valor mercado se ha venido consolidando a lo largo de la década de los ochenta, para hacerse en la actualidad omnipresente en todos los aspectos de la vida económica y social. Todo lo que no está en el mercado carece de importancia. Esto ha tenido como consecuencia, que en temas de política económica y social, determinados posicionamientos liberales cuyos efectos, hasta la fecha difícilmente eran asumidos como aceptables por la tradición democrática europea, tras años de defensa de los principios que se derivaban de la incorporación del llamado Estado del Bienestar, ahora sean defendidos y asumidos por teóricos y políticos sin el menor pudor, en razón del auge del valor social del mercado y de las virtudes atribuidas a la competitividad para el crecimiento económico.

Sin embargo, cuando se trata de estudiar la situación de colectivos específicos ante el empleo y las consecuencias que se derivan de esta posición, como en el caso de los inmigrantes, las mujeres, algunos colectivos de jóvenes...etc., el tema de la desigualdad de oportunidades ante el empleo rápidamente hace patente "la mano invisible" que orienta al mercado, poniendo en cuestión las formulaciones teóricas que parten del mercado como valor regulador del factor trabajo, como pretenden las teorías neoliberales al uso.

Así pues iniciaremos esta aportación haciendo una reflexión crítica de los modelos neoliberales, para tratar de centrar el debate que existe hoy desde la perspectiva teórica, enlazando de este modo con otras teorías alternativas sobre el MT, especialmente, las referidas a los modelos de segmentación del mercado de trabajo, que nacieron en USA a partir de la aproximación al análisis del empleo de los negros y las mujeres en los años sesenta, aunque abordaremos estas teorías en razón de los cambios derivados de la nueva organización

mundial del trabajo y los nuevos niveles de dependencia económica que se han suscitado (2).

2.1. Las teorías neoliberales.

Lo que se considera la visión tradicional sobre el mercado de trabajo, viene dada por las perspectivas que se refieren a la integración de los postulados neoclásicos en relación a: la competencia perfecta, el análisis marginalista de la relación entre salario y productividad y la teoría del capital humano.

Sintetizando señalamos que los supuestos de los que parten estas teorías son:

1. El MT es paralelo al mercado de bienes, pues igual que en aquel, la competencia regula la relación entre oferta y la demanda de fuerza de trabajo (FT) de forma que tiende al equilibrio. El mercado es un continuum de condiciones objetivas, no hay "interferencias sociales".
2. Existe un sólo mercado de trabajo (MT). Partiendo del análisis marginalista, considera que los agentes económicos son racionales, es decir, se adecuan a la racionalidad del utilitarismo, y, por tanto, los salarios corresponden a la productividad marginal que es posible obtener de la mano de obra. Los individuos son intercambiables, el empleador busca la función coste-beneficio que más le conviene. El salario aparece como el elemento regulador de la oferta y la demanda. La productividad de los trabajadores es lo que condiciona su acceso al empleo, tratándose a ésta como una característica objetiva que es posible medir. La demanda de FT, es función de la demanda efectiva de bienes y de la cualificación disponible en el MT, por lo que el volumen del empleo y el precio del

2. Realizaremos una revisión sintetizada de las teorías con la finalidad de centrar el debate solamente.

trabajo, son derivados de la demanda del producto en el mercado de consumo. En relación a la oferta, el razonamiento es similar. El que ofrece su fuerza de trabajo busca rentabilizar la inversión que ha realizado en capacitación, así cuando un trabajador acepta unas condiciones de trabajo, es porque la retribución que espera recibir le compensa de los costes que ha tenido, ya que es un agente racional y autónomo.

3. Las primeras críticas que se hicieron a esta teorías hicieron surgir matizaciones, que manteniendo los mismos principios trataban de corregir las deficiencias observadas sobre la competencia perfecta y las teorías marginalistas. Es de este modo como se plantea que pueden existir barreras que impidan la movilidad en el MF: teoría de los equilibrios parciales, por ejemplo, la existencia de grupos homogéneos de trabajadores con a misma cualificación, podría explicar elementos de rigidez en la oferta de mano de obra.

De otro lado, la teoría de la balkanización de C. Kerr (3) propone la noción de balkanización para dar cuenta de las reglas institucionales que establecen las líneas dentro de las cuales los individuos están en competencia, por lo que propone centrar el análisis en los comportamientos particulares de los diferentes grupos.

4. En relación al papel del salario como elemento regulador, Becker reformula la teoría del capital humano, para tratar de explicar los casos en los que no se da una correspondencia entre productividad, cualificación y salario. Para ello utiliza el concepto de preferencia discriminatoria, dice que los empleadores utilizan dos tipos de índices al contratar mano de obra: las señales que indican el nivel educacional y la experiencia profesional del candidato

1. Ver: C. C. "The balkanisation of labor markets", en E. M. PARKS (ed) "Labor, technology and economic geography", Heath (Lexington), 1972. Cit. por CASSIDY, C. en "Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo" en "Revista Sociología del Trabajo", nº 3/4, 1980. primera social.

(características adquiridas) e índices sociales, que se corresponden con criterios de discriminación (características adscritas). El aumento de mano de obra cualificada empujaría a los empleadores a recurrir con frecuencia a estos criterios de discriminación, que con el tiempo se institucionalizan entrando a formar parte de la costumbre, puesto que las diferencias de los salarios tienden a legitimarse y no siguen la evolución de la oferta y la demanda (4).

Las teorías de la balkanización y de la preferencia discriminatoria tienen una validez descriptiva, pero no explican por qué ocurre esto: la experiencia empírica muestra la inutilidad de seguir agregando variables al modelo, llevando a cuestionar los planteamientos mismos de los que se parte en el análisis económico del mercado.

2.2. Críticas a las teorías neoliberales.

Las críticas que se hacen a los modelos de la competencia perfecta y del capital humano, parten de la perspectiva teórica tanto como de la evidencia empírica. Se basan en proponer la existencia de otros modelos alternativos desde la perspectiva del análisis de los institucionalista o marxistas, ya sean dualistas, radicales, o bien, los segmentaristas, desde distintas perspectivas.

Los puntos desde los que parte la crítica de las teorías neoclásicas son las siguientes:

- 1. La competencia perfecta no se observa en la realidad. La desigualdad ante el empleo y el paro como reflejo de desequilibrios va aumentando a medida que se instrumentan prácticas políticas liberales, esto evidencia que el MF no es unitario y no tiende al equilibrio. Por tanto existen varios

4. Para una crítica en profundidad de las teorías de capital humano, la referencia adecuada es: "El mercado de trabajo: teorías alternativas", introducción, "Contribuciones de Economía Social", edit. Alianza Universidad, Madrid, 1982.

mercados (análisis en término de estratificación ocupacional o geográfica) o un mercado dividido: en varios sectores (dualistas) o distintos mercados divididos en distintos sectores (multisegmentación).

2. P. Bourdieu en los años setenta y posteriormente los marxistas S. Bowles y H. Gintis han puesto en evidencia que existe una rentabilidad desigual de la educación en razón a los criterios de estratificación social vigentes, difícilmente el grado de acceso al trabajo puede ser el mismo para todos los miembros de una sociedad en virtud de la estratificación existente.

3. La ley de libre concurrencia implica que oferta y demanda de FT acuden al MT en igualdad de oportunidades. Gintis afirma que este tipo de análisis supone una forma de intentar legitimar la desigual situación de la que se parte, sin tener en cuenta las relaciones de poder: mientras el trabajador sólo posee su fuerza de trabajo, el empleador o empresario tiene el control del proceso productivo, la aquiescencia del Estado moderno y los mecanismos ideológicos que favorece la cultura dominante. Hablar de libre concurrencia tiene un sentido "interesado". El carácter estructural de la discriminación social, conduce a pensar que demanda y oferta de trabajo no son independientes, sino que la gestión del trabajo influye en la estructuración del MT. Estudios realizados sobre parados e inmigrantes en Europa ya desde la década de los setenta, han demostrado que las variables de discriminación social refuerzan la vulnerabilidad en el empleo de ciertas categorías de trabajadores, como los inmigrantes (5).

4. La visión del MT neoliberal es ahistórica, puntual, no se cuestiona qué razones son las que derivan a una situación

5. MINCHOM, F. "Chômeurs et Chôage", P.U.F., 1.975. THURROW, L. "Generating Inequality", Basic Books Inc., 1.975. Cit. por CASSARD, C. en "Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo", Op. Cit.

dada; cuando lo explica lo hace mediante variables externas al modelo, no como resultado del mismo, lo que carece de sentido. según algunas investigaciones han puesto de manifiesto (6).

5. La relación salario-cualificación-productividad ha quedado en entredicho en los análisis empíricos realizados. Existen trabajadores con el mismo nivel de cualificación y productividad y salarios diferentes, así pues, intervienen otros factores en la relación oferta-demanda que es necesario analizar. En muchas ocasiones las diferencias entre estas tres variables tienen que ver más con el tipo de empleo que con las características personales de los empleados. Por otra parte, se constata que el nivel de salarios depende del sector en que se encuentra el trabajo, del tamaño de la empresa o del grado de concentración del capital. Pací, Bowles y Gintis, sostienen que la estrategia de reducción de los salarios debe ser analizada a partir de la relación que existe entre producción y reproducción de FT (7).

6. Los neoliberales se olvidan de la importancia creciente de los aspectos institucionales y culturales que atañen al trabajo configurando realidades distintas en la relación oferta/demanda de trabajo que se concretan en el territorio. Sólo Becker hace un estudio de lo que suponen "las barreras" institucionales para la movilidad de los trabajadores, hablando de balkanización del mercado, pero sin explicarla. Piore y Doeringer, proponen el concepto de "mercado de trabajo interno" para dar cuenta de la importancia creciente de las reglas institucionales en la contratación

6. SORROW, J., EDWARDS, R. Y REICH, M. Trabajo segmentado, trabajadores divididos, Pub. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1.986.

7. PACI, M. Mercato del lavoro a classi sociali in Italia, G. Mulino, 1.977. Bowles, S. y Gintis, M. "The problem with Human Capital theory a marxian critique" The American Economic Review, Mayo, 1.975.

(8). Proponen un análisis que integra la socialización en el empleo y la importancia de la costumbre, tratando de dar cuenta de las variables sociales que intervienen en la determinación de los salarios.

7. En la medida en que existe una división internacional del trabajo que es el resultado de la adaptación al modelo de crecimiento capitalista, la estructura territorial, base de los recursos productivos, institucionales y culturales, va a tener un protagonismo específico en la evolución de las pautas de relación de la oferta y la demanda. Por lo tanto, no existe un único MT, si es que existe mercado de trabajo, son muchos los MT que existen.

8. Dentro de los MT hay diferentes segmentos para los que las pautas de relación oferta/demanda de FI y los resultados de los mismos son diferentes. Piore y Doeringer proponían una tipología que distinguía entre MT primario, incluyendo en el mismo a los trabajadores que tenían mejores condiciones de empleo y remuneración, a los que dividía, a su vez, en un sector primario superior, donde se situaban los trabajadores no sujetos a prácticas de mercado interno (profesionales), y un sector primario inferior, en el que situaba a aquellos trabajadores sujetos a pautas de MT interno y sindicación. Por otra parte, se refería este autor al MT secundario, en el que incluía a los trabajadores con peores condiciones de empleo y remuneración, sujetos a estacionalidad en la contratación, baja cualificación, escasa sindicación... Para estos autores no existe posibilidad de que los trabajadores del segmento secundario accedan al primario, debido a las pautas culturales implícitas en los trabajadores del MT secundario. Eran las prácticas de mercado interno respecto a la gestión del trabajo

2. DOERINGER, P. B. y PIORE, M. J. "Los mercados internos de trabajo" en El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, introducción y compilación de THOMAS, Luis, op. cit.

lo que llevaba a esta segmentación dual que es, por lo tanto, el resultado de un proceso endógeno (9).

Consideramos, sin embargo, que la complejidad de las relaciones socioeconómicas de este fin de siglo, los avances de la tecnología y los resultados de la aplicación de ésta, debido al modelo de crecimiento económico por el que se ha optado, modifican esta clasificación, si bien, estructuralmente, sigue siendo válida. Fundamentalmente los cambios afectan a los trabajadores del segmento primario inferior que cada vez se reduce más, mientras que los trabajadores del segmento secundario se multiplican y subdividen cada vez más en colectivos diferenciados en su relación con el empleo.

En la actualidad están aumentando la estacionalidad, el subempleo, el trabajo poco remunerado... entre trabajadores que cuentan con cualificación, pasando una parte importante de estos a engrosar espacios que antes ocupaban los trabajadores del MT secundario, dividiéndose este segmento de forma alarmante en los países europeos. Esta multisegmentación resta posibilidades a la constitución de una identidad de trabajador fundamentada en una cultura del trabajo particular, afín a la clase social de pertenencia, lo que dificulta la acción de los sindicatos, por otra parte, bastante burocratizados y constituidos como aparatos de Estado, en muchos casos. Surgen paralelamente, en cambio, como resultado de la competitividad, insolidaridad de los mejor situados en el empleo, organizaciones neocorporatistas que tratan de mantener y/o aumentar los privilegios de las prácticas de mercado interno, instrumentándose intereses particulares frente a los de clase

3. DOERINGER, P. y PIORE, M. "Internal labor market and manpower analysis" Heath Lexington Books, 1971.

(10). Así pues, en la línea de D. Gordon, R. Edwards y M. Reich consideramos que la gestión interesada de la FT, basada en mecanismos de exclusión, instrumentando métodos de organización y control del trabajo burocrático, suponen la división de los trabajadores. Estas prácticas llevan a una segmentación territorial, económica y político-ideológica de los mismos, que sirve para legitimar y reproducir la hegemonía capitalista basada en la desigualdad.

9. Las prácticas de MT interno ponen en cuestión la teoría del capital humano, sobre todo a partir de la irrupción de las nuevas tecnologías. Los modelos de organización del trabajo taylorista y fordista que tenían sentido en la producción en masa quedan desfasados. Los sistemas CAD, CAM, la industria electrónica y fotónica, marcan las pautas en una nueva organización y gestión del trabajo postfordista donde los procesos más mecánicos con altos costes de mano de obra se externalizan, bien ocupándolos con trabajadores del sector secundario de la zona, bien trasladando estos procesos a otros países del tercer mundo donde los costes del factor trabajo son más reducidos, internalizándose, asimismo, aquellos procesos que requieren de más cualificación y que generan un mayor valor añadido por unidad de trabajo en el seno de las empresas mediante prácticas de mercado de trabajo primario.

Dado que el acceso a las redes de información, formación y comunicación es fundamental en esta etapa del capitalismo avanzado, los más próximos a las exigencias adscritas (raza, sexo, estrato social...) y curriculares que plantean los empleadores, serán "los privilegiados" situados en este segmento primario. La cultura del trabajo de los empresarios y de los trabajadores es una variable importante a tener en

6. LUNGO, G.E. "Postfordismo, fragmentación social y crisis de los nuevos movimientos sociales" en revista Sociología del Trabajo, Nueva época, nº16, otoño de 1.992. Los últimos acontecimientos respecto al problema de los trabajadores de SEAT en relación a las posiciones sindicales existentes en España y en otros países donde se ha instalado Volkswagen, son significativos a este respecto de la división en razón a intereses particulares.

cuenta en la configuración de los mercados, pues a partir de estos presupuestos, se construye la red de relaciones sociolaborales que sitúa en un lugar más o menos periférico (según la división internacional del trabajo) a los distintos mercados de trabajo a nivel macrosocial, y a las empresas y los trabajadores de un mercado de trabajo dado, los sitúa en virtud de las posibilidades de "competitividad", utilizando para ello los factores que las relaciones sociales de producción permitan en cada caso. Las áreas poco competitivas económicamente, las llamadas periferias europeas, coinciden con ser las zonas en las que se encuentra más representadas las prácticas de mercado de trabajo secundario. Los casos de los países del sur y del Este de Europa son un ejemplo de ello.

Esto tiene especial vinculación con la teoría de la dependencia y el problema de la inmigración hacia los países ricos. La exportación de los procesos más costosos en fuerza de trabajo y en contaminación ambiental de las regiones más dinámicas económicamente, hacia las regiones más desfavorecidas en aras de una mayor competitividad, modifica las relaciones laborales dentro de estos dos tipos de regiones.

La intervención de las empresas del llamado primer mundo en la estructura económica de los países pobres, se realiza con el apoyo en el poder de las oligarquías locales, ya que actúan sobre una base social y política poco democrática. Esta intervención hace que se desmantelen los sistemas tradicionales en base a procesos de "modernización", panacea del modelo de crecimiento fordista. En realidad se trata de un neocolonialismo, que aumenta las desigualdades, pues las expectativas sociales que despierta el mito de la modernización en los países menos ricos, enrarecen la percepción de su realidad, como consecuencia del modelo de producción-consumo importado.

Dado que las pautas de democratización económica no existen, que los salarios son escasos y el trabajo es de gran dureza, y no se obtiene lo suficiente para satisfacer las pautas de consumo también importadas, hasta entonces desconocidas por los habitantes de esas zonas, pero que la publicidad apareada al modelo de modernización se encarga de mitificar, se despierta la "necesidad" del consumo, añoran conocer el mundo de los ricos, que se presenta como "el dorado", no sólo en cuanto a que se crean expectativas de poder acceder en esos países a salarios más altos, sino que también se percibe la sociedad de aquellos como más igualitaria, incluso con los extranjeros, lo que supone una fuerte atracción hacia la sociedad opulenta donde consideraran que serán saciadas sus "necesidades".

No obstante el primer mundo responde de forma policial a sus expectativas, condenando a la ilegalidad y a condiciones de vida miserables a estos inmigrantes y añadiendo a la discriminación económica la discriminación social por razones étnico-culturales.

La insatisfacción de los excluidos del primer mundo apunta sus iras contra los intrusos, planteándose equívocamente en términos de "competencia" por el escaso trabajo disponible, produciéndose de hecho situaciones peligrosas de xenofobia y etnocentrismo por parte de individuos que están en la misma cola de los desfavorecidos.

Esta situación configura una división a nivel internacional del trabajo en razón de la nueva organización del trabajo. La tradicional dicotomía entre países ricos y pobres, unos productores de materias primas y fuerza de trabajo simple y otros productores y exportadores de productos elaborados, se ve modificada por la transición que marcan al nivel del territorio una gama de claroscuros que van desde las zonas más pobres, donde también se encuentran empresas que aplican métodos de MR interno, hasta las más ricas regiones

del primer mundo donde pueden observarse ghettos de ciudadanos en situaciones de pobreza y marginación equivalentes a las del tercer mundo.

Esto se hace especialmente grave a partir del desmantelamiento o el aborto del Estado del Bienestar en los países del llamado primer mundo.

10. Se comprueba de este modo que existe una dimensión territorial de la segmentación del trabajo, según se constituyan a nivel macrosocial las relaciones capital-trabajo, pero además hay una segmentación económica de los trabajadores que los divide en razón de las posibilidades que tengan en cuanto al acceso, calidad y remuneración del trabajo y de las prestaciones del debilitado Estado del Bienestar. La enorme división existente hace muy difícil percibir una identidad como colectivo de trabajadores frente al capital, de ahí las dificultades de organización de los sindicatos, amén del alejamiento de posibilidades de coadyuvar un proyecto que aglutine a unas bases potenciales tan heterogéneas.

L.E. Alonso alude a las contradicciones que se generan desde la perspectiva sindical tradicional cuando se trata de fomentar un proyecto integrador: si se priman los incentivos de identidad (solidaridad con un fundamento ideológico) y se sacrifican los incentivos instrumentales, se enfrentan al peligro de quedarse sin bases activas; si se limitan a los incentivos instrumentales, el sindicato pierde posibilidades de audiencia a nivel social general, convirtiéndose en un grupo de interés, más o menos grande, pero semejante a los demás que operan en la sociedad (11). Esto manifiesta la tercera dimensión de la segmentación de los trabajadores, la ideológico-política, que repercute en la reproducción de las condiciones laborales, cada vez más dependientes de las

11. ALONSO, L.E. "Postfordismo, fragmentación social y crisis de los nuevos movimientos sociales".
De: CIL.

estrategias del gran capital, ante la imposibilidad de organizar un movimiento de trabajadores capaz de equilibrar por el lado de la oferta su posición ante la demanda (12).

Si a la falta de respuesta organizativa estructurada se añade que esto permite la sustitución de trabajo humano por tecnología, la exportación de fases del proceso productivo hacia zonas donde es más barato el trabajo y la reducción del Estado del Bienestar, se presenta un panorama ensombrecedor respecto al empleo en el primer mundo. Parece claro que en este contexto, la llegada de inmigrantes es probable que de lugar a conflictos interétnicos, pues los Estados policiales no podrán frenar su llegada.

De otro lado, la insatisfacción creciente y la falta de socialización en valores ajenos al mercado de las masas empobrecidas de los países europeos, hacen muy propicios brotes populistas, que como los definió A. Ortí son tanto prefascistas como prerrevolucionarios en principio. Estas masas de insatisfechos son fácilmente maleables y no es extraño que transfieran sus iras hacia "los extranjeros", dando lugar a brotes fascistas y xenófobos como los que a menudo difunden los medios de comunicación.

En este contexto para terminar habría que preguntarse si en realidad se puede hablar de "Mercado de Trabajo", en una situación en que no existe libre concurrencia, ni el precio del trabajo es resultado de una "negociación" de intercambio entre oferta y demanda, ya que el propio Estado parece representar, con matizaciones en los distintos países europeos, los intereses de las empresas, ya que al apostar por la "competitividad" en el mercado, en realidad se apuesta

12. Sobre como la respuesta organizada de los trabajadores ha sido un factor fundamental en los acuerdos de organización y control del trabajo y cuales están siendo las consecuencias políticas del modelo de control burocrático, ver SORIANO, A. "Conflicto y control en el lugar de trabajo" en teorías sobre el mercado de trabajo. Comp. por TORRALBA, L. Publ. en Alianza Universidad Textos. Madrid, 1983.

por la protección al capital en detrimento del trabajo. Es en este marco en el que se sitúan los acuerdos de Maastricht, que han dado lugar a las políticas de convergencia, las cuales se han centrado en aspectos económico-monetarios, sin tener en cuenta las repercusiones sociales de los mismos. No en vano, han sido dos países paradigmáticos por sus posiciones liberal/socialdemócrata los que no han suscrito lo referido a la política social: Inglaterra y Dinamarca.

El papel regulador del Estado en sobre el MT, en realidad ha consistido en facilitar las relaciones de poder existentes, con lo que el desempleo y la precariedad van a seguir aumentando. Un claro ejemplo de a donde conduce este tipo de flexibilización del mercado, bastante antigua, por otra parte, en determinadas regiones, se puede ver observando los resultados de la misma en el MT agrario en Andalucía o el de California: para la estructura productiva ha resultado muy eficaz, obteniendo una alta productividad y rentabilidad del capital, pero las consecuencias sociales y ecológicas son muy negativas para el conjunto de la población. También el MT andaluz puede servir de ejemplo de lo que ocurre cuando la intervención del Estado se limita a distribuir parte de la "renta" a través de subsidios insuficientes, sin intervenir en los mecanismos de creación de puestos o del acceso y distribución del trabajo, aplicando sistemas apaciguadores de la situación (13).

Con esto aludimos a la polémica actual sobre reparto de trabajo como solución al creciente desempleo estructural. Parece bastante evidente, y casos hay de mercados en los que se ha tratado de implementar esta política, que sin un control democrático, no sólo estatal, de las relaciones laborales, esta medida sería poco eficaz en la lucha contra el paro. Serán los empresarios quienes una vez más decidirán, ahora

13. Ver al respecto GAYRAL, L. Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo. El caso de Andalucía. Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación. Serie Estudios. Madrid, 1983.

apoyados por la ley, quién accede y quién no y cómo se distribuye el trabajo, al no existir una estructura económica y social que permita la distribución real del trabajo, las cosas no cambiarán mucho. Una medida de esta naturaleza requeriría fomentar el incremento del aparato productivo, que los empresarios cedan parte de su poder, el de la contratación, a los comités de empresa, los cuales en muchas empresas no existen, o, a veces, son poco democráticos, debido a la falta de vertebración social que se da en algunas zonas, o no tienen posibilidad de existir, dada la cultura empresarial vigente.

El problema desde nuestro punto de vista ha de plantearse no separando los llamados aspectos "sociales" (distributivos) de los "económicos" (creación de riqueza), la realidad sociolaboral a una ambos aspectos en los sujetos que llevan a cabo esta relación. Así pues si hablamos de ciencia al servicio del hombre, cada vez tiene menos sentido la separación o la no contemplación por parte de las ciencias sociales de esta integración. Existen bastantes economistas que aunan en sus análisis ambas perspectivas, pero el discurso oficial y el utilizado en política tiende a separarlos sin tener en cuenta la relación existente entre ambos.

Si el valor "mercado" ha inundado la cultura occidental de principio de los noventa, es porque se ha impuesto la visión de mercantil sobre cualquier otro aspecto de la actividad humana, llegando a considerar al propio hombre como mercancía en pos de obtener la mayor acumulación posible de capital, separándose incluso en este juego ficticio de la economía real: el valor de las mercancías sólo responde a las coyunturas de intervención de los que tienen el poder y la tecnología a su servicio. El capital financiero es manipulado en razón de intereses de empresas que trascienden a los

Estados (14), sin un respaldo real económico que respondan al valor que se le atribuye. Mientras en la esfera de la producción de bienes el acento se pone en producir más y menos caro a costa de lo que sea, se esquilman los recursos del planeta y se despilfarran la producción entre los opulentos, entre tanto, parte de la humanidad pasa hambre.

¿Donde queda el hombre en esta visión de la economía? Más que nunca las estructuras de poder que favorecen la acumulación en este irracional camino de crecimiento y competitividad están en la raíz de los desequilibrios. No existe una "mano negra invisible" que acarrea los males, entre todos, también desde las ciencias sociales, hemos contribuido a crear y consolidar la situación actual. Por lo tanto, a problemas que son resultado de desequilibrios generales como la emigración, difícilmente van a tener solución en un contexto en el que sólo se intenten soluciones paliativas. Es necesario un cambio de enfoque de la socioeconomía donde el hombre y no la mercancía sea el eje de los planteamientos científicos y políticos. Esto posiblemente sea el devenir de las crisis del actual sistema, pero entre tanto, se seguirá reforzando al Estado policial.

Como conclusión a esta primera aproximación a las teorías del Mercado de Trabajo, queremos resaltar la inutilidad de los enfoques neoclásicos centrados en el valor equilibrador del mercado para explicar fenómenos como el paro actual o la emigración de los países pobres y la conflictividad que suscita, debido tanto a razones epistemológicas, sobre lo que debe ser el fundamento y el objeto de las ciencias sociales, en especial de la economía, como metodológicas, ya que para dar validez a sus enfoques macroeconómicos se ciñen a variables que se suponen externas al modelo, siendo tantas las

14. FRIEDLAND, V. "Market and the single currency unit: perspective for the periphery" presentado en el Congreso Internacional "Las Políticas Europeas ante el nuevo siglo" Santiago, 1993.

excepciones a la regla, que el propio modelo carece de sentido explicativo.

::

Un ejemplo de posiciones más optimistas respecto a cómo podría ser la salida de la crisis, viene de planteamientos como el de A. Lipietz(15), quien argumenta que el modelo de crecimiento actual basado en la competitividad productiva a ultranza, se podría ver restringido por la imposición del grupo de los países ricos a los nuevos países productores de medidas sociales, que propiciarían un encarecimiento de su producción, con lo que sería más fácil competir y frenar los conflictos suscitados por la avalancha de pobres del tercer y cuarto mundo. Sin embargo esta posibilidad aún está lejana y los problemas estructurales seguirían sin resolverse.

Sevilla, 17 de Febrero de 1.994.

(15) LIPETZ, A. "The core-peripheral relationship in Europe and America: contrast" presentado en el Congreso Internacional "Las periferias Europeas ante el nuevo siglo". Santiago, 1.993.

1

Reflexiones en torno al colectivo de inmigrantes magrebíes en la ciudad de Valencia. Legislación actual y mercado laboral.

Paula Aznar García

Raül Lorente Campos

Pablo Zaragoza Penoucos

Vicente Cuñat Martínez

La presente comunicación se centra en el análisis y descripción de las condiciones laborales del colectivo magrebí inmigrante en la ciudad de Valencia, y su relación con la legislación vigente al respecto.

Asimismo se plantean una serie de propuestas para mejorar dichas condiciones y facilitar los procesos de integración de este colectivo en nuestra sociedad.

El presente texto es un extracto de un trabajo más amplio que engloba otras vertientes adicionales y complementarias de la problemática inmigratoria.

2

Introducción

A pesar de no ser un hecho novedoso la inmigración ha cobrado especial relevancia en Europa Occidental durante las últimas décadas. Los fenómenos migratorios, que habitualmente se presentan como propios del siglo XX, han estado presentes a lo largo de toda la historia. Y han constituido un factor determinante en la conformación del mundo actual.

Una de las problemáticas principales se plantea en aquellos flujos migratorios establecidos entre países con diferentes niveles de desarrollo. Es la creciente tensión demográfica sobre los recursos, la que representa en la periferia, junto con otros motivos de orden sociopolítico el factor determinante que impulsa a la migración de importantes masas poblacionales.

El Mediterráneo al concentrar en un pequeño espacio geográfico áreas con un alto diferencial de renta, constituye uno de los focos de atención a la hora de estudiar este problema. España por su condición de nexo geográfico entre el norte de África y Europa, puede jugar un papel importante dentro de este proceso.

Es en concreto esta vertiente del fenómeno migratorio, (inmigración desde el Magreb hacia España), la que centró nuestra atención a la hora de realizar un trabajo dentro de la asignatura de Política Económica de los Países Subdesarrollados correspondiente al programa de cuarto curso de la Facultad de Ciencias Económicas. Este trabajo se encuentra aún en período de realización, sin embargo los datos obtenidos hasta el momento permiten vislumbrar algunas reflexiones con relativa solidez. La presente comunicación pretende primeramente describir y presentar las líneas generales que componen el trabajo, para posteriormente profundizar en algunos aspectos relacionados con la legislación actual sobre inmigración y sus repercusiones en el mercado laboral.

Nuestro objetivo principal y el núcleo central del estudio ha sido definir los rasgos fundamentales de las condiciones de vida de los inmigrantes magrebíes en la ciudad de Valencia. Sin embargo hemos creído conveniente enmarcar este objetivo dentro de un contexto más amplio que incluya tanto las características globales del fenómeno de la inmigración como sus particularidades en el caso España-Magreb.

Creemos que un trabajo de estas características, debe recoger aspectos cuantitativos referentes a las problemáticas específicas de este colectivo de inmigrantes, con el fin de obtener directrices que puedan ser de interés para quienes realizan políticas al respecto. Debido a esto hemos creído conveniente, (dada la escasez de aproximaciones de este tipo, en relación a otras de tipo cuantitativo-estadístico), basar nuestro estudio en una aproximación personal a través de entrevistas abiertas, que permitan el intercambio fluido de ideas, experiencias, opiniones...

Para entender adecuadamente este fenómeno es necesario recoger, áreas del conocimiento que doten de consistencia a los resultados obtenidos, y engloben el fenómeno estudiado dentro de una perspectiva más amplia.

Es por ello que en el estemos incluyendo una aproximación histórica al fenómeno de la inmigración, un análisis socioeconómico de las causas que la impulsan, referencias a las características sectoriales de las economías del Magreb, y algunos estudios cuantitativos relacionados con el fenómeno inmigratorio y su percepción por parte de la sociedad española.

Actualmente estamos desarrollando las ideas centrales obtenidas fruto de nuestras entrevistas, tratando de remarcar aquellos aspectos que hayamos encontrado más relevantes, o que aporten una perspectiva insuficientemente tratada en otros estudios. Tratándose de una información recabada mediante un trabajo de campo es esta parte la que creemos que aporta más información a aquellas personas que puedan estar interesadas en el tema.

Por último estamos tratando de reflejar brevemente algunas de las políticas, y legislación que ha venido desarrollándose en España durante los últimos años, y que suponen un referente necesario para introducir la parte final del trabajo. En esta estamos intentando recoger propuestas y políticas para mejorar las condiciones de vida de los inmigrantes, que se desprenden de los resultados del estudio, reflejando el propio punto de vista de los inmigrantes. Este último apartado, deberá recoger tanto propuestas específicas de actuación, como directrices generales que, podrían orientar el marco de medidas que se realicen al respecto, para un correcto enfoque del problema.

Son las líneas generales de este segundo bloque, (resultados de las entrevistas, legislación, políticas aplicadas actualmente, y aquellas conclusiones o recomendaciones normativas a las que hemos llegado), las que vamos a tratar de exponer en esta comunicación.

Trataremos seguidamente de describir cual ha sido la metodología seguida en la elaboración de las entrevistas, las cuales constituyen la información más valiosa contenida en nuestro trabajo, por haber sido recabada de forma directa y personal.

En el boceto inicial de nuestro trabajo se nos planteó la posibilidad de recabar información mediante dos vías principales:

- Aprovechamiento de estudios ya realizados al respecto.
- Realización de una encuesta-entrevista propia.

Al realizar un primer muestreo de estudios ya existentes, nos encontramos con que la mayoría de ellos aportaban un enfoque cuantitativo-estadístico, basado en datos suministrados por la administración o en la captación de datos mediante encuestas de tipo "cuestionario cerrado". Este tipo de trabajos presenta la ventaja de contar con un elevado grado de objetividad, ya que la subjetividad del investigador queda circunscrita al diseño de la encuesta, y a la interpretación de los datos, que de todos modos pueden volver a ser reinterpretados por parte de aquellos que deseen consultar el trabajo.

Sin embargo, a pesar de esa ventajosa objetividad, este tipo de estudios posee, en nuestra opinión, dos problemas principales cuando se aplica a un colectivo de estudio como es el de inmigrantes magrebíes. Estos son problemas asociados primeramente a la selección y tamaño de la muestra, y en segundo lugar a la adecuación

de un enfoque cuantitativo para estudiar problemas que se manifiestan fundamentalmente en un entorno personal, y que precisan de una aproximación cualitativa.

El colectivo estudiado presenta una serie de particularidades que hacen que buena parte de los individuos que a él pertenecen se encuentren en situación de cierto grado de ilegalidad. Esto hace que el recurso a fuentes estadísticas proporcionadas por organismos oficiales se encuentre claramente sesgado, al quedar excluida de estas fuentes una amplia franja de población.

Por otra parte el recurso a encuestas, se encuentra con el problema de la selección de una muestra lo suficientemente amplia, y diversa, como para proporcionar información fiable de cara a un proceso de "vaciado" estadístico. A este respecto la mayoría de los estudios consultados presentan muestras que si bien son amplias dada la dificultad de captación de estas, siguen siendo relativamente insuficientes para llegar a resultados estadísticamente consistentes.

A pesar de las dificultades que presentan este tipo de estudios, constituyen por el momento una de las pocas fuentes existentes para orientar todo tipo de políticas al respecto; y en algunos aspectos llegan a resultados que por su consistencia intertemporal e interregional pueden ser considerados como relativamente fiables.

Nuestra aproximación a esta realidad partió de una base bien diferente. Conscientes de la dificultad que entrañaba un estudio de tipo estadístico cuantitativo con ciertas garantías, decidimos realizar una serie de entrevistas relativamente abiertas, a una muestra de individuos que si bien cuenta con algunos de los problemas sobre tamaño de muestra y selección de esta, comunes a otros estudios, creemos que, quedan estos subsanados por el tipo de entrevista y la búsqueda de datos de tipo cualitativo.

Las entrevistas se realizaron a un total de 25 personas en grupos de dos a cinco personas, con una duración que osciló entre dos y tres horas. Estas tuvieron lugar en la residencia de miembros determinados de la comunidad magrebi en Valencia. El mecanismo de captación fue el siguiente: a partir de un reducido número de entrevistados captados mediante el contacto directo, las siguientes entrevistas fueron realizadas en base a otros inmigrantes proporcionados por aquellos que habían sido entrevistados anteriormente, y a ser posible en presencia de alguno de ellos. Así la captación de entrevistados tomaba una forma de pirámide invertida, donde a partir de un reducido número de individuos podíamos acceder a un grupo mayor, y así sucesivamente. Se podrá plantear la objeción de que una incorrecta selección del grupo de partida podría llevarnos a una muestra sesgada desde la base. Sin embargo el grado de diversidad que presentaban las personas encuestadas, unida a la poca relación existente entre los individuos que forman el estrato final de la muestra parece indicar que este problema no se ha presentado.

Creemos que es importante resaltar el alto grado de confianza que presentaban las entrevistas para el entrevistado, al realizarse estas en residencias de miembros de la comunidad magrebi, en un ambiente coloquial, (acompañadas por el imprescindible thé de menta), en presencia de algún otro inmigrante entrevistado, que introducía al grupo recién llegado en la dinámica de la entrevista, y podía ayudar en la interpretación de algunos conceptos.

Los resultados obtenidos en la entrevista, cuando se pidió a los encuestados que hablasen de sus relaciones con la administración y asociaciones de acogida de inmigrantes reflejaron un cierto grado de desconfianza de estos hacia ellas. Es por esto por lo que creemos que este estudio puede servir como instrumento para contrastar los resultados obtenidos en sus estudios, y servir de apoyo a estos.

Es el elevado grado de "sinceridad", esperado a la hora de confeccionar todos los detalles técnicos de la entrevista, el que creemos representa la mayor ventaja de esta, y el dato que le otorga una cierta especificidad.

La colaboración de ciertos miembros de la comunidad magrebi en Valencia, comprometidos en la mejora de las condiciones de esta, que nos han prestado su escaso tiempo, y su lugar de residencia, así como de todos aquellos que han participado en las entrevistas y en la captación de nuevos entrevistados, ha resultado crucial a la hora de llevar a buen término el trabajo. Si bien somos conscientes de que este hecho podría conllevar un cierto sesgo en los datos obtenidos, consideramos que las ventajas que este método aporta justifican el sistema empleado.

Aunque las diversas charlas realizadas tenían un carácter bastante abierto, y cada uno podía expresar aquellas inquietudes personales que creyera relevantes, se trató de conducir las entrevistas a través de un guión orientativo, en el cual se pedía a los "entrevistados" que expresasen su opinión respecto a los siguientes temas:

- País de origen, en la actualidad, en el momento de la migración, situación personal antes de residir en España ...
- Motivaciones para la migración, personales, generales, imagen de España en el país de origen, formas de captación de esa imagen ...
- Método utilizado para la entrada en España, visado de trabajo, acogida al periodo de regularización, elección de la ciudad de Valencia ...
- Situación actual, legalidad, trabajo, vivienda ...
- Puesto de trabajo, estabilidad, remuneración, relaciones con asalariados, relaciones con empleadores, cualificaciones, experiencia, relación con otros trabajos desempleados.
- Relaciones con ciudadanos españoles, vecindario, administración, policía, asociaciones de ayuda a inmigrantes, asociaciones propias de inmigrantes, país de origen, discriminación ...
- Planes respecto al futuro, regreso a países de origen, residencia en España, nacionalización, trabajo, familia ...
- Políticas consideradas como prioritarias para mejorar la situación de los inmigrantes a nivel social, laboral, legal ...
- Otras inquietudes.

Este guión fue traducido al árabe, y estuvo a disposición de los entrevistados que en todo momento podían centrarse a él, o hablar de aquellos puntos que considerasen más importantes, estuviesen o no en el guión. Asimismo los encuestados fueron informados de que tenían siempre la posibilidad de no contestar a aquellas preguntas que considerasen conveniente, siendo para nosotros más interesante ~~que~~ recibir respuestas a un aspecto determinado que recibir una contestación falsa. De todos modos esta situación no llegó a producirse, al menos de forma explícita, reflejando la mayoría de los encuestados una buena predisposición a participar.

El guión ha servido a su vez para estructurar la redacción de los resultados de la encuesta, que aparecen posteriormente.

Siguiendo el guión anteriormente descrito pretendemos extraer toda una serie de conclusiones sobre las condiciones de vida de los inmigrantes magrebíes en Valencia y las relaciones con su entorno.

Seguidamente vamos a tratar en esta comunicación dos aspectos considerados relevantes por los propios entrevistados, y que aparecen de forma recurrente en el conjunto de entrevistas realizadas.

Inestabilidad asociada a los trámites de regularización.

Incidencia de la actual legislación española sobre inmigración en el mercado laboral. La necesidad de un contrato en relación con el grado de competencia por un puesto de trabajo.

Inestabilidad asociada a los trámites de regularización.

Un aspecto básico en el que coinciden la totalidad de inmigrantes magrebíes entrevistados como uno de sus problemas fundamentales consiste en la dificultad para estar al día en los documentos que garantizan su permanencia legal en nuestro país, esta continua renovación de "papeles" tiene consecuencias gravísimas que van mucho más allá de la pérdida de tiempo ocasionado por estas gestiones, aunque confirman que la cantidad de tiempo utilizada no es despreciable y muchas veces es fuente de problemas en el lugar de trabajo. Las consecuencias a las que se refieren son el agotamiento psicológico que provoca el estar todo el día con la mente ocupada en la resolución de esta cuestión, ya que de ello depende que no lo repartan a su país de origen.

Para realizar cualquier otra actividad, como buscar trabajo o vivienda es necesaria la estabilidad emocional que da el tener los "papeles" en regla, aunque ésta se ve truncada cada pocos meses para renovarlos y los problemas que ello ocasiona dado que el proceso es complicado y presenta serios obstáculos burocráticos.

El plan de regularización realizado en 1991 se presentó como una medida de la administración cuyo objetivo consistía en sacar a la luz el mayor número posible de inmigrantes ilegales bajo la promesa de legalizar su situación, dentro de los programas de integración desarrollados por dicha administración. Sin embargo, tras la aplicación de la Ley de Extranjería parece haber sido utilizada como mecanismo para constituir un sistema de filtros sucesivos por el cual, una vez están todos registrados, sufren un periodo de selección siendo reducido el número de permisos. Como nos cuentan, esto se estableció dando tarjetas de residencia y permisos de trabajo inicialmente a la práctica totalidad de demandantes, pero la presentación del contrato laboral, y el permiso de trabajo en regla es condición necesaria para la renovación de la tarjeta de residencia, existiendo en este proceso un elevado grado de arbitrariedad por parte de la administración, existiendo en este y dándose la circunstancia de que cualquier error administrativo que retrase la misma puede significar la pérdida del trabajo dada la necesidad del permiso de trabajo para firmar un contrato. De este modo si falla uno de los dos documentos es imposible reestablecer la situación de legalidad.

Se podría considerar que el plan ha constituido de hecho un efectivo control administrativo de aquellos inmigrantes que se encontraban ilegalmente en España para posteriormente establecer el ya citado sistema de filtros, denegando la residencia a aquellos inmigrantes que no hayan conseguido trabajar mediante contrato legal cada año.

Los principales requisitos legales y administrativos exigidos a los inmigrantes (excepto miembros de la C.E.E. y países con convenios específicos), para poder permanecer legalmente en nuestro país son:

1. ENTRADA: La Ley explicita que los extranjeros podrán entrar en territorio español siempre que vayan provistos de pasaporte, acompañado del correspondiente visado, y puedan justificar que disponen de los recursos económicos o medios de vida suficientes para su sostenimiento durante el periodo de permanencia en España.

Además, la Ley incluye una serie de matizaciones que hacen que sean precisamente los ciudadanos de países del Tercer Mundo, principales expulsores de inmigrantes por motivos económicos, los que se vean con mayores dificultades para poder conseguir dichos requisitos, ya que, primero, para la concesión del visado, el Ministerio de Asuntos Exteriores atenderá el interés del Estado y, por tanto, en estos momentos de crisis con elevados niveles de desempleo, limitará la concesión de visados a ciudadanos procedentes de países expulsivos de mano de obra. Por otra parte, se ha dispuesto que para el sostenimiento diario se debe disponer de una cantidad de 5000 pts/día, debiendo acreditar una cantidad mínima de 50000 pts/persona independientemente del tiempo de estancia. Esta cantidad será muy difícil de conseguir por ciudadanos de países del Tercer Mundo donde los salarios son tan bajos que apenas existe margen para el ahorro.

Estas condiciones de entrada se presentan ya como un primer obstáculo que hace que parte de los que desean emigrar lo hagan estableciéndose en el país de acogida de forma irregular o vean frustradas sus aspiraciones quedándose en su país de origen.

2. ESTANCIA Y RESIDENCIA: Los extranjeros para poder permanecer en nuestro territorio deberán poseer un permiso de estancia, para periodos inferiores a 90 días, o un permiso de residencia que no podrá exceder de 5 años, salvo supuestos de arraigo especial. En caso de que el extranjero desee residir en nuestro país deberá probar que posee medios de vida, seguro de enfermedad y una vivienda digna. Tal justificación se convierte en otro problema para el inmigrante debido a la escasez de recursos económicos con los que cuenta.

3. TRABAJO: Los extranjeros que deseen fijar residencia y al mismo tiempo trabajar, han de obtener simultáneamente con el permiso de residencia el permiso de trabajo, cuyo otorgamiento estará sujeto a la presentación de un contrato de trabajo, si trabaja por cuenta ajena, o a la presentación de la documentación necesaria para trabajar por cuenta propia. Pero, el hecho de que la mayoría de los trabajadores inmigrantes no procedentes de países miembros de la CE se dediquen a actividades poco controladas por la ley, hace que estos inmigrantes encuentren dificultades a la hora de conseguir contratos de trabajo.

Hay que resaltar que estos requisitos varían, dependiendo de las nacionalidades de origen de los inmigrantes, por motivos de tipo político. A miembros de la C. E. E. o siguiendo motivos de afinidad cultural. Este hecho es percibido por aquellos inmigrantes que no se benefician de estas ventajas, (como es el caso de los magrebies entre otros), como una situación discriminatoria.

Los requisitos legales y económicos, que nuestra Ley de extranjería exige a los extranjeros para que puedan estabilizar su situación dentro de nuestras fronteras, son difícilmente superables por los inmigrantes procedentes del Tercer Mundo. Ello es fruto de la actual política de cupos que se esta llevando a cabo y ante la cual la Ley 7/85 actúa como "filtro" para estabilizar la presencia de inmigrantes dentro de nuestro país.

La consecuencia directa de la situación expuesta anteriormente consiste en la necesidad vital del contrato de trabajo, dado que constituye el instrumento que abre las puertas a la legalidad. Esta situación que hace que el contrato sea mas importante que el salario a percibir, es la que provoca la existencia de numerosos abusos en el ámbito laboral.

Un problema adicional lo constituye el cumplimiento de los pagos a la Seguridad Social, en este apartado los inmigrantes destacan el seguimiento estricto de que son objeto por parte de la administración, ya que les piden el certificado que acredita que están al corriente en el pago, en la tramitación de cualquier gestión. Y la obligatoriedad de pagarla independientemente de que estén trabajando o no.

En cuanto a la entrada en nuestro país, a partir del año 1991 se endurece considerablemente dado que se exige visado y determinada cantidad de dinero en efectivo para las personas procedentes de los países del Magreb. Esta política supone de hecho un mecanismo de cupos puesto que la cantidad de visados concedidos por el estado español se ajusta cada año a los objetivos perseguidos por éste. Algunos de estos obstáculos son superados, según nos cuentan, mediante la picareza y la falsificación de permisos, ya que es un hábito extendido en sus países de origen, donde citando textualmente "desde que naces los papeles son una frontera, un tope que te impide alcanzar lo que quieres". Un ejemplo de esto se da en la exigencia de mostrar dinero en efectivo para demostrar una mínima solvencia al pasar la frontera, donde existen mafias que hacen circular los mismos billetes durante todo el tiempo.

Respecto al funcionamiento de la administración española destacan su elevado grado de arbitrariedad y que en numerosas ocasiones no existe estabilidad en la aplicación de las leyes, aunque algún entrevistado matiza más la respuesta y afirma que no es que no exista estabilidad en la aplicación, sino que ésta no se percibe porque muchos funcionarios que atienden al público, según él, no están capacitados para ello porque desconocen la legislación en materia de inmigración y asesoran mal a los trabajadores inmigrantes. A esa circunstancia se suma el que los inmigrantes estén poco habituados al trato con la administración y hagan, por ejemplo, más colas de las estrictamente necesarias ante las ventanillas, por desconocimiento, y por otra parte tengan reparos a la hora de plantear algún problema, tomando casi siempre una actitud huidiza por la incomodidad que les producen estas situaciones.

También se quejan de la existencia de vacíos jurídicos y puntos donde la ley no está clara, lo que crea situaciones de indefensión, aplicándose en la mayoría de los casos la solución más perjudicial para ellos.

Un apartado ciertamente paradójico lo constituye la discriminación que afirman sufrir frente a los inmigrantes delincuentes, con los cuales se muestran en la mayoría de los casos muy críticos; ésta consiste en que mientras los que desean trabajar legalmente y por un problema como la no obtención de un contrato laboral no se les renueva el permiso de residencia, el proceso que siguen si son detectados por la policía es: detención, 40 días en calabozo y repatriación. Mientras que los que tienen alguna causa pendiente con la justicia, cuyo delito no es lo suficientemente grave para ingresar en prisión, son obligados a permanecer en España hasta la resolución de su causa, lo cual puede implicar perfectamente un par de años.

Incidencia de la actual legislación española sobre inmigración en el mercado laboral.

La actual legislación en materia de permisos de trabajo, exige para la renovación anual del permiso de trabajo, haber trabajado legalmente en España durante los doce meses del año. La certificación de esta legalidad se realiza mediante el pago mensual de las cotizaciones a la seguridad social. (doce cuños en la correspondiente tarjeta de trabajo), en el caso de los trabajadores por cuenta ajena es necesaria además la presentación de los diversos contratos de los trabajos desempeñados.

Esta circunstancia provoca que ante el anuncio de la no renovación de un contrato a su término, comience un proceso desesperado de búsqueda de uno nuevo. El hecho de que la necesidad de un contrato legal implique algo más que la mera remuneración económica, facilita la explotación por parte del empleador de estos inmigrantes, al tener este una posición de fuerza como oferente de un contrato.

"Aquí, hay que trabajar como sea". Esta expresión resume perfectamente las presiones y condicionamientos del inmigrante. Nos muestra la necesidad de trabajar constantemente, más allá de remuneraciones y condiciones laborales, puesto que la permanencia en nuestro país viene determinada por el trabajo. Esta situación provoca numerosos abusos por parte de los empresarios que los contratan, entre los cuales los entrevistados nos destacan por experiencia propia o por situaciones padecidas por compañeros, el que una parte del salario estipulado en los contratos no sea pagada quedándose en manos del empleador, que se haya llegado a la compra de contratos, y que sea relativamente habitual el caso de que cuando se les contrata legalmente, de su salario bruto se les descuente la cuantía correspondiente a Seguridad Social pero que el empresario no la ingrese en Hacienda, teniendo ellos que de lo que cobran neto pagaría enteramente.

Otra situación de abuso se da al hacer un contrato al trabajador inmigrante a nombre de un español, con lo que el empresario se "cubre las espaldas" ante cualquier posible revisión del Ministerio de Trabajo o de Hacienda, pagándole al inmigrante lo que considera oportuno. Esta situación tiene como pernicioso consecuencia el sacar al inmigrante del círculo de legalidad, al igual que los que carecen de contrato, imposibilitándoles además la vuelta a éste.

Si a pesar de ello un trabajador, no consigue un trabajo legal en el momento preciso, se recurre para completar los doce meses de cotización a la Seguridad Social, a darse inmediatamente de alta como trabajador autónomo, aunque no realice este tipo de actividad. Se da la paradoja en este caso de que un trabajador sin ingresos deba pagar estas cotizaciones, suponiendo esto un gasto adicional para personas con escasa capacidad de ahorro.

Los salarios que perciben rondan las 70.000 pts, prácticamente cuatro veces más de lo que cobrarían en el área del Magreb por un trabajo similar, pero esta comparación es en términos nominales, siendo los elevados gastos que les origina vivir aquí y con los cuales no contaban, un problema añadido que les impide ahorrar al ritmo que pretendían inicialmente.

La estacionalidad e inestabilidad que suelen acompañar sus trabajos dependen del tipo de sector al que pertenezcan. De los entrevistados, un alto porcentaje se puede encuadrar en el sector agrícola, y en concreto se dedican en temporada a la recogida de la naranja, aunque durante el resto del año desarrollan otro tipo de trabajos en otros sectores. Principalmente destaca este apartado como ejemplo, la inexistencia de relación entre los trabajos desempeñados en el lugar de origen y el que realizan aquí, dado que la práctica totalidad de los entrevistados procedían de áreas urbanas.

Otra gran proporción de inmigrantes son trabajadores autónomos mayoritariamente vendedores ambulantes. Por otra parte también entrevistamos a trabajadores de hostelería, de empresas de servicios y a estudiantes de la Universitat de València. Respecto a la construcción, se comenta que últimamente es bastante difícil y que existe mucho control por parte de la administración.

Especialmente paradójico es el caso de un magrebí casado con una española y cuya intención es opositar a policía municipal cuando tenga la nacionalidad española, pero que de momento no puede trabajar dado que carece de permiso de trabajo, es decir su matrimonio solo le da derecho a residir en España.

Un fenómeno que se repite con todos los inmigrantes entrevistados consiste en el no aprovechamiento del nivel de conocimientos que poseen, siendo el caso que más resalta el de un ingeniero textil diplomado en Marruecos que trabaja como mano de obra no cualificada, pero no el único, dado que un alto porcentaje posee estudios y titulaciones que no tienen ninguna relación con las tareas que desempeñan en nuestro país.

Un obstáculo más se plantea cuando el inmigrante pretende formalizar un contrato de un trabajo perteneciente a un sector diferente al que está registrado, ya que se plantean problemas burocráticos al tener que legalizar los "papeles" para el nuevo sector, cuestión que como nos cuentan ocasiona algunas veces la pérdida del empleo.

En el apartado correspondiente a la discriminación que sufren en los puestos de trabajo, nos indican que ésta se da en la mayoría de los casos de una forma solapada. Tal y como es el caso del trabajo a destajo en el campo, donde las cuadrillas integradas exclusivamente por inmigrantes son relegados a los peores campos, no dándose diferencias en la remuneración por la jornada de trabajo. Sin embargo esta discriminación es más directa en el caso de las concesiones de las licencias de venta ambulante por los ayuntamientos, en las cuales un porcentaje se concede por antigüedad y otra por sorteo, siendo los trabajadores inmigrantes muchas veces relegados al sorteo cuando tienen más antigüedad que otro autóctono al que le conceden el puesto fijo. Otra forma de discriminación la practican al concederles normalmente los puestos con menos afluencia de público. Por todas estas discriminaciones nos cuenta que un vendedor ambulante tuvo que poner el puesto a nombre de su esposa española, pero como es obvio, esta solución no está a disposición de todos los inmigrantes. Dentro de este punto nos denuncian con especial énfasis la conducta de algunos ayuntamientos por destacarse en este tipo de actuaciones racistas.

Creemos por lo anteriormente reseñado que la legislación actual sobre inmigración es una de las causas principales de la precarización de las condiciones de trabajo de este colectivo, dado que si su residencia no dependiese de la posesión de un contrato en vigor en todo momento, no se verían abocados a estas situaciones de explotación y fraude encubierto. Esto provoca además la salida de la legalidad de muchos inmigrantes, desempeñando trabajos sin contrato, pero en muchos casos con unas condiciones más favorables para el trabajador, puesto que en estos casos se da una remuneración más acorde con el trabajo realizado, en ausencia de la posición de poder que la legislación actual otorga al empleador.

Para concluir este apartado destacar que el inmigrante interioriza la experiencia de vivir para trabajar y de contar solamente en horas de trabajo, con lo que como en otras esferas de la vida emigrar no significa de hecho el acceso a un nivel de calidad de vida superior.

Conclusiones y recomendaciones al respecto

Este apartado de nuestro estudio trata de enumerar aquellas actuaciones que, a raíz de los resultados obtenidos, creemos que podrían resultar de ayuda para solventar los problemas asociados al fenómeno de los inmigrantes magrebíes en la ciudad de Valencia. Aunque las políticas que aquí quedan expresadas, han sido concebidas para el ámbito restringido del objeto de estudio podrían, (en la medida en que se dan ciertas generalidades en todo el fenómeno migratorio, y teniendo en cuenta las características comunes de la ciudad de Valencia con muchos otros focos de acogida de inmigrantes), ser aplicables a otros colectivos migrantes, y a otros espacios geográficos.

Para la redacción de este apartado del trabajo se han tenido en cuenta principalmente las opiniones expresadas por los propios inmigrantes entrevistados, así como aquellas conclusiones a las que hayamos podido llegar los integrantes del estudio, a lo largo de toda la realización de éste.

Algunas de las propuestas expresadas en este apartado tienen un carácter específico, mientras que hemos considerado necesario incluir algunas recomendaciones de tipo genérico que puedan servir de guía en cualquier otro tipo de medida aplicada.

Debemos rechazar el enfoque de estas medidas como una amalgama de actuaciones puntuales, (la actual política realizada por la administración central española parece "fomentar" este modelo de actuación, al existir escasa conexión oficial entre los diversos proyectos realizados que deben coordinarse por otras vías); por el contrario debemos buscar líneas de actuación a nivel global. El fenómeno de la inmigración debe estar presente a la hora de tomar decisiones en numerosos campos, y no quedar restringido a actuaciones esporádicas.

Si bien en nuestro trabajo hemos tratado de forma global las políticas que hemos considerado deberían aplicarse en relación a la problemática estudiada. En esta comunicación solo vamos a esbozar aquellas políticas directamente relacionadas con los dos aspectos anteriormente tratados.

Como primera medida propuesta, debemos hacer hincapié en el fomento de la formación de organizaciones propias, formadas por miembros de la comunidad magrebi que puedan dedicarse a solucionar aquellos problemas específicos de esta. Para que pudiera darse este fenómeno de asociacionismo es necesario que exista previamente un núcleo de inmigrantes con la suficiente estabilidad económica y legal como para poder participar en este tipo de iniciativas. También resulta crucial la necesidad de que estas organizaciones tengan el máximo grado de independencia. (las asociaciones existentes en Valencia están vinculadas en un mayor o menor grado a organismos superiores), para ello es preciso que la financiación o subvención de estas se realice con ciertas garantías de estabilidad, y sin ningún tipo de exigencia previa o contrapartida.

Sería deseable por este mismo motivo que estas asociaciones alcanzasen un cierto grado de autofinanciación. Para ello es necesaria nuevamente la existencia de una masa de inmigrantes con la suficiente estabilidad económica como para participar en este tipo de proyectos, así como el recurso a las aportaciones privadas de ciudadanos españoles, empresas y organismos independientes.

Existe por parte de los inmigrantes una cierta desconfianza hacia aquellas instituciones que son financiadas por la administración, se tiene la convicción de que esta financiación condiciona su independencia.

La creación por parte de esta de " oficinas " de protección a estos inmigrantes es recibida por estos con una cierta cautela, al considerar que supondría una confirmación del trato discriminatorio que sufren estos, en algunos organismos. Es preferible mejorar el trato recibido por estos en el global de la administración, antes que crear mecanismos de compensación para esta discriminación.

En este sentido facilitar la comunicación entre la administración y este colectivo, (que por dificultades idiomáticas, y por problemas de desconocimiento del sistema burocrático español, encuentra serias dificultades), debería ser un objetivo importante. La simplificación de los trámites legales y administrativos relacionados con los inmigrantes, incrementaría su capacidad de " autogestión " y evitaría ciertos comportamientos aparentemente arbitrarios de la administración.

- La actual necesidad de los inmigrantes de trabajar con contrato durante todo el año para poder renovar sus permisos de trabajo y residencia, es culpable en cierta medida de las condiciones de trabajo de estos; al quedar supeditadas otras necesidades a la necesidad de justificar que se ha estado trabajando y cotizando a la Seguridad Social durante todo el año. Creemos que buena parte de la economía sumergida y fraudes a este sistema se deben precisamente a la excesiva rigidez que presenta.

Las malas condiciones de muchos de los trabajos aceptados por trabajadores magrebes, que generan en buena parte de las objeciones que realizan los trabajadores nacionales hacia ellos, son favorecidas por el hecho de que la consecución de un contrato se convierte en crucial, produciéndose todo tipo de explotaciones ya reseñadas en otros puntos del trabajo.

El modelo que propugna la actual ley de extranjería favorece de este modo la explotación de estos inmigrantes. Impone una serie de condiciones de difícil cumplimiento por parte de este colectivo, instaurando un sistema de filtros en el que sólo "los que sobreviven" quedan dentro de la legalidad. El inmigrante se encuentra en una situación de inestabilidad y provisionalidad permanente, debiendo rendir cuentas a la administración regularmente.

Creemos que con independencia del grado de permeabilidad que las leyes de inmigración pretenden establecer en nuestro país, estas deben permitir al inmigrante una cierta estabilidad legal. El hecho de contar con un horizonte temporal estable beneficia a las expectativas de éste, y redonda en el correcto desarrollo de otros aspectos de la vida del inmigrante. Se debe tratar además de solucionar algunos de los problemas de incertidumbre que provoca el elevado grado de arbitrariedad aparente en las decisiones tomadas por parte de la administración.

El sentimiento de discriminación por parte de la administración se agrava en el caso de los inmigrantes magrebes, al existir muchas más facilidades administrativas para ciudadanos de otras nacionalidades, ya sea por motivos de desarrollo como de afinidad cultural. Un trato más genérico de los inmigrantes, con una cierta independencia de los países de origen generaría un mejor trato administrativo hacia los magrebes, al estar éstos, junto con algunas otras nacionalidades en lo mas bajo del "escalafón de inmigrantes".

Creemos por tanto que la reducción de las exigencias para la permanencia en nuestro país en la actual legislación, unido a un cambio de filosofía en la inspiración de esta que aborde el problema de forma más honesta, más allá de la filosofía estricta del "control", mejoraría las condiciones de estabilidad laboral y legalidad de este colectivo, reafirmando esto evidentemente en mejoras en el grado de integración y condiciones de vida del mismo.

Al margen de valoraciones, hay que reconocer que la complejidad técnica de la Ley de Extranjería, la deficiente infraestructura administrativa y tanto la limitación de medios como la carencia de una investigación sistemática del fenómeno, dificultan el pleno desarrollo de tal política. Pero, en última instancia, el éxito o el fracaso de una política de integración no dependerá tanto de las medidas adoptadas para solucionar el problema como del consenso que exista entre las fuerzas políticas y la posición más o menos solidaria que adopte la sociedad civil frente a este fenómeno, así como la capacidad que tenga para asimilar y respetar nuevas culturas y modos de vida.

Bibliografía

Introducimos aquí una breve reseña bibliográfica para aquellos que deseen ampliar sus conocimientos sobre el tema.

Juan Sánchez Miranda, El Islam en la emigración, Suplementos Cristianisme i Justícia nº 72, 1 d'octubre 1993.

Racisme-Xenofòbia i immigració: El marc general on situar-nos, Jornades de la Solidaritat, València 6, 7 i 8 de desembre del 91.

Carlos Gimenez Romero, Los Extranjeros: Características sociográficas y posibles líneas de integración de los inmigrantes extranjeros marginados en la Comunidad de Madrid, Programa I.M.I número 3. (Consejería de Integración Social).

Lorenzo Abella Reus, Inmigración, segmentación y demanda de trabajo en la agricultura valenciana, Departamento de Economía Sociología y Política Agraria, Universidad Politécnica de Valencia.

Situación de los Extranjeros en España: Líneas básicas de la política española de extranjería, Congreso de los diputados 26-junio-1990.

UN MODELO TEORICO SOBRE LAS IMPLICACIONES DEL GRADO DE CENTRALIZACION EN LA DETERMINACION DE SALARIOS

María del Mar Vázquez Méndez
Dpt. Fundamentos del Analisis Económico
Universidad de Murcia

1.- INTRODUCCION

El grado de centralización en el proceso de determinación de salarios es otro de los aspectos del mercado de trabajo que influye en los resultados macroeconómicos de un país. En principio, aquellas economías con sistemas de negociación sobre salarios a nivel nacional, es decir, donde existe una confederación de sindicatos que engloba prácticamente a toda la fuerza de trabajo y que negocia con una confederación de empresarios acerca del salario, y cuyos acuerdos se aplican a todos los trabajadores, es una economía con sistema de determinación de salarios centralizada. Sin embargo, cuando la negociación se lleva a cabo en las empresas, entre el empresario y los representantes de los trabajadores (sindicato o comité de empresa), los salarios se determinan descentralizadamente.

Los argumentos teóricos a favor de la determinación de salarios centralizada se basan en que el aumento de los salarios en un grupo individual de trabajadores, o en una parte de la economía, considerada también individualmente, genera externalidades negativas sobre el resto de la economía, las cuales serían internalizadas si la negociación salarial tuviera lugar de manera centralizada. Así, podemos mencionar los efectos sobre el índice de precios de consumo: el aumento del salario en un sector contribuye al aumento del nivel general de precios y, por tanto, al descenso de la renta real disponible por los trabajadores cuyo salario no ha sufrido el incremento. También, efectos que se transmiten a través del precio de los inputs: el aumento de los salarios en sectores que producen inputs que a su vez son utilizados en la producción de otros productos, generará descensos en la producción de estos últimos. Por otra parte, el aumento del salario real en un sector de la economía puede generar un mayor desempleo en él y cada vez que el desempleo aumenta resulta más difícil para los trabajadores ya desempleados encontrar trabajo. Además, el mayor desempleo generado por el incremento de los salarios reales en un sector de la economía, implicará mayores costes en la financiación del desempleo que habrán de ser sufragados con incrementos en los impuestos o reducciones del gasto público que afectarán a toda la economía. Finalmente, si

el bienestar del trabajador individual depende negativamente del valor que alcanzan los salarios del resto de los trabajadores, como considera Oswald (1979), el incremento en el salario en un sector de la economía tendrá un efecto negativo sobre el bienestar de los demás.

La existencia de estas externalidades conduce a concluir que el comportamiento cooperativo en la determinación de salarios internalizará el impacto que la determinación de salarios en un sector individualmente hubiera tenido sobre el resto, haciendo que a la vez, se reduzca el beneficio marginal y que aumente el coste marginal de un incremento en el salario real. Todo esto hace que se debiliten los incentivos para incrementar el salario real.

La hipótesis sostenida por Calmfors y Driffill (1988) y reafirmada por Freeman (1988), Rowthorn (1992), Moene et al. (1993), y Calmfors (1993) entre otros, consiste en que, tanto los sistemas de negociación muy centralizados como los muy descentralizados, pueden generar moderación en las demandas salariales de los sindicatos y niveles altos de empleo. La explicación de esta relación en forma de "U" invertida entre salarios reales y grado de centralización se basa en dos tipos de argumentos. Según el primero, la internalización de las externalidades comentadas anteriormente, hace que los salarios reales tengan una evolución moderada cuando la negociación es altamente centralizada. De acuerdo con el segundo, como el poder de mercado de los agentes negociadores se reduce cuando disminuye el grado de centralización, las demandas salariales serán, así mismo, menos intensas si los niveles de negociación están más descentralizados.

Así, por ejemplo, supongamos una economía cerrada, donde las empresas son perfectamente competitivas y la única externalidad que genera el aumento de los salarios es sobre los precios de consumo. Los sindicatos tienen incentivos para incrementar el salario real, W/P_c . Si la negociación salarial se lleva a cabo a nivel de industria y se consigue un incremento en los salarios, este incremento se aplicará por igual a todas las empresas que producen el mismo producto. La industria en conjunto puede elevar el precio del output trasladando así a los consumidores el aumento de sus costes. Ello provoca un menor aumento en el salario real relevante para las empresas (salario nominal deflactado por el precio del output), en adelante W/P_p , que el que se daría si éstas no pudieran elevar el precio. Como el empleo se determina por el salario real W/P_p , la pérdida de empleo derivada del aumento en el salario es menor, por lo que los incentivos de los sindicatos para elevar el salario se refuerzan. Al mismo tiempo, la reducción en los beneficios reales de los empresarios provocada por el aumento en W/P_c se amortigua por el incremento en el precio del output,

haciendo que los empresarios no ofrezcan mucha resistencia frente a los incrementos del salario.

Cuando la negociación es completamente centralizada, los incrementos de W/P_c , que llevarían a cabo los sindicatos serían uniformes para todos los sectores. En consecuencia, ninguna empresa podría repercutir la subida de salarios en aumentos de precios y, por tanto, no se podrían mitigar las reducciones en el empleo y las disminuciones del valor real de los beneficios. Los efectos negativos resultarían acentuados por el hecho de que no se producirían variaciones de los precios relativos entre los distintos sectores de la economía, capaces de provocar atenuaciones en el aumento del desempleo. Cuando los agentes sociales tienen en cuenta (internalizan) esto, se debilitan los incentivos de los sindicatos a incrementar los salarios y los de los empresarios a consentirlo. El mismo resultado se obtiene si la negociación es completamente descentralizada, pues en este caso, como las empresas son precio aceptantes, ninguna de ellas puede incrementar el precio de su output ante un aumento del salario. Los incrementos salariales perjudicarían a todas por igual y no se modificaría ningún precio relativo. Como los incentivos de sindicatos y empresarios resultan afectados de la misma forma cuando la negociación es completamente centralizada que cuando es completamente descentralizada, el salario real resultante es el mismo y el empleo también.

El impacto del incremento en el grado de centralización sobre los salarios depende, entre otras cuestiones, de la elasticidad de sustitución entre los bienes de los sectores que vayan a cooperar al aumentar el grado de centralización. Si las empresas individuales compiten monopolísticamente y, por tanto, la sustituidad entre los output de cada una de ellas es pequeña, el incremento salarial exigido por el sindicato puede trasladarse al precio. Ello implica que, aunque se determinen los salarios descentralizadamente, existan menos incentivos a la moderación salarial que cuando las empresas son perfectamente competitivas. Pero la relación en forma de "U" invertida se mantiene ya que la cooperación de empresas y sindicatos a nivel de industria confiere mayor poder de mercado, puesto que los productores de las empresas de una misma industria son sustitutivos más próximos que los de diferentes industrias.

Por otra parte, cuantas más industrias englobe un sindicato, los aumentos en el salario nominal se trasladarán más fácilmente al nivel de precios agregado, haciendo que las ganancias salariales que puede obtener el sindicato sean más reducidas en términos reales. Ello reduce los incentivos de los sindicatos a incrementar los salarios nominales a niveles

elevados de centralización.

Otra cuestión a tener en cuenta es el impacto del grado de centralización sobre salarios y empleo cuando existen sectores de la economía enfrentados a la competencia exterior. En esta situación, el "trade-off" entre salarios y empleo al que se enfrentan los sindicatos diferirá entre los sectores de bienes no comercializables y los de bienes comercializables. Ya que en éstos no es posible repercutir los incrementos salariales sobre los precios. En este sentido, el trabajo de Rasmussen (1992) pone en evidencia que la centralización, entendida en su caso como cooperación entre los sindicatos que actúan sobre todos los sectores de la economía, hace que desaparezcan las consideraciones especiales que conlleva la competencia exterior, y que se adopte en todos los sectores la misma política salarial. En consecuencia, la centralización de las negociaciones conduce a un nivel de empleo mayor que la descentralización. Por otra parte, cuanto mayor sea la competencia internacional menor es la posibilidad de las empresas domésticas de elevar sus precios relativos, aunque cooperen entre sí. Ello implicaría que la curvatura de la "U" invertida disminuiría al aumentar la competencia exterior hasta el extremo de que, si los bienes domésticos y los exteriores son perfectamente sustitutivos, la relación entre grado de centralización y salarios reales estaría representada por una línea horizontal.

2.- MODELO

Elaboramos un modelo teórico con la finalidad de analizar la hipótesis de la relación en forma de "U" invertida entre grado de centralización y salarios reales, en el caso de una economía abierta cuyo gobierno lleva a cabo la política monetaria dirigida a equilibrar la balanza comercial. Con estas consideraciones tratamos de integrar, de la forma más simplificada posible, el estudio de la interacción gobierno-sindicatos con las diferentes estructuras en las que puede materializarse la negociación colectiva de los salarios, y ello en el contexto más realista de una economía abierta. Así, podemos profundizar en dos tipos de implicaciones. En primer lugar, aquellas que derivan del distinto grado de centralización y, en segundo lugar, aquellas que se desprenden de las condiciones que impone la competencia exterior, las cuales influyen en el "trade-off" entre salarios y empleo al que se enfrentan los sindicatos.

Se trata de un modelo de equilibrio general en el que existen cuatro tipos de agentes

económicos: familias, empresas, gobierno y sindicatos. Las empresas, a su vez, se distribuyen entre dos sectores productivos, el de bienes comercializables, cuyo precio está dado internacionalmente, y el de bienes no comercializables, formado por empresas que compiten monopolísticamente. En el mercado de trabajo los salarios vienen determinados por los sindicatos unilateralmente, es decir, adoptamos el modelo de sindicato-monopolio, tal y como define Oswald (1985). Toda la fuerza de trabajo pertenece a algún sindicato. El gobierno utiliza la política monetaria para conseguir el equilibrio exterior.

El grado de centralización está representado por el nivel al cual tiene lugar la negociación salarial y que se corresponde, simultáneamente, con el número de sindicatos que operan en la economía. Así, el mayor grado de centralización tiene lugar cuando la negociación se lleva a cabo por un sólo sindicato que engloba a toda la fuerza de trabajo perteneciente a los dos sectores productivos. La centralización se reduce cuando la negociación tiene lugar a nivel de industria y, por tanto, son dos sindicatos, uno en cada sector productivo, los que determinan el salario vigente en cada sector. Para seguir bajando en la escala de grado de centralización, introducimos en el sector de bienes no comercializables una estructura de demanda similar a la que presentan Calmfors y Driffill (1988), lo cual nos permite analizar el efecto que tiene la existencia de distinto número de sindicatos actuando dentro de ese sector. La mayor descentralización corresponde al caso en que la negociación la llevan a cabo sindicatos de empresa considerados independientemente.

De forma resumida, la secuencia de decisiones sería la siguiente: los sindicatos, con respecto a los cuales supondremos grados alternativos de centralización, deciden el salario; dado éste las empresas fijan su demanda de trabajo y el gobierno decide la oferta monetaria para conseguir el equilibrio entre oferta y demanda de bienes comercializables. La oferta monetaria determina, junto con las rentas salariales, la renta nominal en base a la cual los consumidores deciden la demanda de ambos tipos de bienes y de activos reales.

En las secciones 2.1 y 2.2 delimitamos las ecuaciones de comportamiento de familias y empresas. En la sección 2.3 planteamos las condiciones de equilibrio en los mercados de bienes y de dinero. El comportamiento de los sindicatos y la estructura de la negociación colectiva son analizados en la sección 2.4.

2.1.- Familias

Existen "n" familias, las cuales poseen activos (dinero) y rentas salariales si se

encuentran empleadas. No consideramos rentas obtenidas en situación de desempleo. Las familias ofrecen trabajo inelásticamente y forman parte del sindicato que actúa en la empresa o sector productivo al cual prestan sus servicios. Cada familia decide su demanda de bienes comercializables, no comercializables y de dinero maximizando la siguiente función de utilidad, de tipo Cobb-Douglas y por tanto homotética, similar a la utilizada por Dixon (1991):

$$U_i = C_T^{\alpha_1} C_N^{\alpha_2} \left(\frac{M_i}{P} \right)^{1-\alpha} \quad (2.1)$$

donde $i = 1, \dots, n$; $\alpha_1 + \alpha_2 = \alpha$ y $\alpha_1, \alpha_2, \alpha < 1$; C_T denota el consumo de bienes comercializables, C_N el de bienes no comercializables y M_i/P la tenencia de saldos reales, puesto que M es la cantidad de dinero y P es el nivel general de precios de la economía que, a su vez, está definido como un índice del precio de los dos tipos de bienes, el de los bienes comercializables expresado en moneda nacional, P_T , y el de los bienes no comercializables, P_N , de la siguiente forma:

$$P = P_T^{\alpha_1} P_N^{\alpha_2} \quad (2.2)$$

Supondremos el precio del bien comercializable en moneda extranjera es igual a 1, lo cual hace que P_T represente el tipo de cambio nominal.

El bien no comercializable es, a su vez, un bien compuesto de "m" bienes, considerados por las familias sustitutivos imperfectos entre sí, con elasticidad de sustitución entre cualesquiera dos de ellos, $\Theta > 1$, constante, y el consumo del bien compuesto viene dado por:

$$C_{N_i} = \left(m \sum_{j=1}^m (C_{N_{ij}})^{\frac{\Theta-1}{\Theta}} \right)^{\frac{\Theta}{\Theta-1}} \quad (2.3)$$

donde el subíndice $j = 1, \dots, m$ denota cada uno de los bienes que componen esa cesta. P_N vendrá determinado por:

¹ C_N es un índice (cesta) de las cantidades consumidas de cada uno de los bienes no comercializables cuya definición (ecuación 2.3) permite que la función de utilidad cumpla el Teorema de Separabilidad Débil de Leontief y, además que sea homogénea.

$$P_N = \left(\frac{1}{m} \sum_{j=1}^m P_N^{1-\alpha} \right)^{\frac{1}{1-\alpha}} \quad (2.4)$$

Si denominamos I_i a la renta nominal de la familia i , la restricción presupuestaria, sería:

$$P_T C_T + P_N C_N + M_i = I_i \quad (2.5)$$

El problema que debe resolver cada familia puede plantearse como la maximización de la utilidad en dos etapas. En la primera, asignan el gasto, de forma óptima, entre los tres tipos de bienes, así:

$$\max_{C_T, C_N, M_i} U_i = C_T^{\alpha_1} C_N^{\alpha_2} \left(\frac{M_i}{P} \right)^{1-\alpha} \quad (2.6)$$

s. a.: $P_T C_T + P_N C_N + M_i = I_i$

Resolviendo este problema obtenemos la demanda de cada tipo de bien y la demanda de dinero, cuyas expresiones son:

$$C_T = \alpha_1 \frac{I_i}{P_T} \quad (2.7)$$

$$C_N = \alpha_2 \frac{I_i}{P_N}$$

$$M_i = (1-\alpha)I_i$$

En la segunda etapa, se distribuye, también de forma óptima, el gasto asignado al grupo de bienes no comercializables entre cada uno de los bienes que lo componen, C_{N_j} , para ello resolvemos:

$$\max_{C_{N_j}} C_N = \left(m \sum_{j=1}^m (C_{N_j})^{\frac{\theta-1}{\theta}} \right)^{\frac{\theta}{\theta-1}} \quad (2.8)$$

s. a.: $\sum_{j=1}^m P_{N_j} C_{N_j} = \alpha_2 I_i$

cuya solución nos permite obtener la demanda de cada uno de estos bienes como:

$$C_{N_j} = \frac{\alpha_2 I_i}{m} \frac{P_N}{P_{N_j}} \left(\frac{P_{N_j}}{P_N} \right)^{-\theta} \quad (2.9)$$

Como todas las familias tienen preferencias idénticas y homóneas sobre el consumo, podemos agregar sus demandas y expresar el consumo de cada bien y el ahorro como funciones de la renta agregada nominal, $I = \sum_{i=1}^A I_i$, obteniendo entonces:

$$C_T = \alpha_1 \frac{I}{P_T} \quad (2.10)$$

$$C_N = \alpha_2 \frac{I}{P_N} \quad (2.11)$$

$$M = (1-\alpha) I \quad (2.12)$$

$$C_{N_j} = \frac{\alpha_2 I}{m} \frac{P_N}{P_{N_j}} \left(\frac{P_{N_j}}{P_N} \right)^{-\theta} \quad (2.13)$$

2.2.- Empresas

Supondremos que el grado de competencia en el que se desenvuelven las empresas varía de un sector a otro. Supondremos, además, que las funciones de producción también difieren de un sector a otro. Esto último justifica que analicemos estas funciones por separado. La modelización del comportamiento de las empresas se realiza siguiendo los trabajos de De

Gregorio, et al. (1992) y Blanchard y Kiyotaki (1987). El trabajo es el único factor productivo utilizado en la función de producción.

- Sector de bienes no comercializables

La función de producción de cada una de las m empresas existentes es:

$$Y_{Nj} = a_N (L_{Nj} - F) \quad (2.14)$$

dónde L_{Nj} es el factor trabajo, a_N es un parámetro tecnológico y F es una constante en términos del input trabajo, lógicamente, con la restricción de $L_{Nj} > F$.

Las m empresas de esta industria compiten monopolísticamente y deciden el precio de su output que maximiza su beneficio, suponiendo dados la demanda decreciente de su producto, el salario, que en principio suponemos igual para todas las empresas, y el precio de la industria, P_N . Es decir, maximizan su función de beneficios eligiendo el precio óptimo, con la restricción de que su producción es igual a la cantidad demanda, que viene dada por la expresión (2.13). El problema que resuelven es:

$$\left. \begin{aligned} \text{Max}_{P_{Nj}} \quad & P_{Nj} \cdot Y_{Nj} - W_N \cdot L_{Nj} \\ \text{s. a.} \quad & Y_{Nj} = \frac{\alpha_2 \cdot I}{m \cdot P_N} \left(\frac{P_{Nj}}{P_N} \right)^{-\theta} \\ & Y_{Nj} = a_N (L_{Nj} - F) \end{aligned} \right\} \quad (2.15)$$

y de la condición de primer orden de máximo se obtiene:

$$P_{Nj} = \frac{\theta}{\theta - 1} \frac{W_N}{a_N} \quad (2.16)$$

Esto significa que cada empresa determina el precio de su producto aplicando un "mark-up" sobre el coste marginal, y que el factor de "mark-up", $\theta / \theta - 1$, depende de la elasticidad de sustitución en el consumo, o elasticidad de la demanda, θ , que no es otra cosa que el grado de poder de mercado de la empresa.

Si todas las empresas de la industria son iguales, el precio será único y valdrá:

$$P_N = \frac{\theta}{\theta - 1} \frac{W_N}{a_N} \quad (2.18)$$

La libertad de entrada en la industria, asegura que el beneficio extraordinario sea cero. Sustituyendo (2.18) en la función de beneficios e igualando éstos a cero, podemos calcular el número de empresas, m , que correspondería a este caso:

$$m = \frac{\alpha_2 \cdot I}{\theta \cdot W_N \cdot F} \quad (2.19)$$

Dado que el precio es igual en todas las empresas e igual a (2.18), la producción de cada empresa y su demanda de trabajo vienen determinadas por:

$$Y_{Nj} = \frac{\alpha_2 \cdot I}{m \cdot P_N} \quad (2.20)$$

$$L_{Nj} = \frac{\alpha_2 \cdot I}{m \cdot P_N \cdot a_N} + F \quad (2.21)$$

La demanda de trabajo en la industria es la suma de las demandas de trabajo individuales: $L_N = m \cdot L_{Nj}$. Sustituyendo m por el número de empresas, dado por (2.19), obtenemos la expresión para la demanda de trabajo de toda la industria:

$$L_N = \alpha_2 \frac{I}{W_N} \quad (2.22)$$

- Sector de bienes comercializables

Suponemos que existe una única empresa que actúa en el mercado internacional en condiciones de competencia perfecta. En consecuencia, esa empresa acepta como dado exógeno el precio en moneda extranjera, P_T^* , determinado en el mercado internacional, y que en lo sucesivo supondremos igual a la unidad.

La función de producción de esta empresa es:

$$Y_T = (L_T)^{1-\beta} ; \quad \text{donde: } 0 < \beta < 1 \quad (2.23)$$

Dado el precio en moneda nacional, en este caso el tipo de cambio nominal, P_T , y dado el salario nominal vigente en este sector, W_T , la empresa decide el nivel de producción que maximiza beneficios:

$$\begin{aligned} \text{Max: } & P_T Y_T - W_T L_T \\ \text{s. a. } & Y_T = (L_T)^{1-\beta} \end{aligned} \quad (2.24)$$

La condición de primer orden permite obtener la producción óptima. Sustituyendo este valor en la función de producción obtenemos la demanda de trabajo correspondiente a este sector:

$$Y_T = \left(\frac{(1-\beta) P_T}{W_T} \right)^{\frac{1-\beta}{\beta}} \quad (2.25)$$

$$L_T = \left(\frac{(1-\beta) P_T}{W_T} \right)^{\frac{1}{\beta}} \quad (2.26)$$

2.3 Equilibrio

El equilibrio en los mercados de bienes y de dinero implica que:

$$C_T = Y_T \quad (3.1)$$

$$C_N = Y_N \quad (3.2)$$

$$M = M^0 \quad (3.3)$$

donde M^0 es la oferta monetaria.

La renta agregada nominal estará formada por la suma de las rentas de dinero y el

salario que percibe cada familia, el cual depende del sector productivo en el que esta está empleada. Por tanto:

$$I = \sum_{i=1}^n I_i = \sum_{i=1}^n (M_i^0 + W_i^i L_i^i) \quad (3.4)$$

Como las únicas rentas procedentes del trabajo que se perciben son las salariales, la renta agregada nominal podrá expresarse así:

$$I = M^0 + L_T W_T + L_N W_N \quad (3.5)$$

Teniendo en cuenta que el beneficio extraordinario se anula en cada uno de los dos sectores productivos, el valor nominal de la producción en cada uno de estos será igual a las rentas salariales: por lo que la renta nominal será:

$$I = M^0 + P_T Y_T + P_N Y_N \quad (3.6)$$

Las condiciones de equilibrio (3.1) y (3.2), junto con las funciones de demanda (2.10) y (2.11) y la identidad (3.6) permiten expresar la producción en ambos sectores en función de la oferta monetaria:

$$Y_T = \frac{\alpha_1}{1-\alpha} \frac{M^0}{P_T} \quad (3.7)$$

$$Y_N = \frac{\alpha_2}{1-\alpha} \frac{M^0}{P_N} \quad (3.8)$$

La demanda de trabajo que se necesita en cada sector para equilibrar los respectivos mercados es:

$$L_T = \frac{P_T Y_T}{W_T}$$

$$L_N = \frac{P_N Y_N}{W_N}$$

Introduciendo en estas últimas expresiones, los valores de las respectivas producciones

dados por (3.7) y (3.8), obtenemos:

$$L_T = \frac{\alpha_1}{1-\alpha} \frac{M^0}{W_T} \quad (3.9)$$

$$L_N = \frac{\alpha_2}{1-\alpha} \frac{M^0}{W_N} \quad (3.10)$$

La demanda de trabajo en el sector de bienes no comercializables, obtenida bajo el supuesto de que hay equilibrio en los otros dos mercados, y dada por (3.10), coincide con la demanda de trabajo derivada de la maximización de beneficios, expresada por (2.22), debido a que en el mercado de bienes no comercializables siempre existe equilibrio. Sin embargo, en el sector de bienes comercializables, pueden darse discrepancias entre las cantidades demandadas y ofrecidas, las cuales se saldan con variaciones de la balanza comercial.

Para introducir en el análisis la interacción entre la política del gobierno y los sindicatos, de la forma más sencilla posible, supondremos que el objetivo del gobierno es el equilibrio de la balanza comercial. Suponemos, por tanto, que existen dificultades para el endeudamiento a largo plazo. Por otra parte, si admitimos la posibilidad de desequilibrios en la balanza comercial, deberíamos realizar un análisis intertemporal que, en principio, está fuera del alcance del presente trabajo. El tipo de cambio nominal está dado exógenamente, esto es, viene determinado por una autoridad económica superior, como el Sistema Monetario Europeo. Por consiguiente la variable sobre la que puede actuar el gobierno para conseguir el equilibrio comercial exterior es la oferta monetaria. En consecuencia con esto, la regla de política económica del gobierno se obtendrá a partir de la condición de equilibrio del mercado de bienes comercializables; es decir, de la igualación de Y_T y C_T , dados por (2.25) y (3.7):

$$\left(\frac{(1-\beta) P_T}{W_T} \right)^{\frac{1-\beta}{\beta}} = \frac{\alpha_1}{1-\alpha} \frac{M^0}{P_T}$$

Despejando M^0 se obtiene la regla de política del gobierno:

$$M^0 = \frac{1-\alpha}{\alpha_1} [P_T]^{\frac{1}{\beta}} \left[\frac{(1-\beta)}{W_T} \right]^{\frac{1-\beta}{\beta}} \quad (3.11)$$

De acuerdo con la última expresión, la cantidad de dinero emitida depende negativamente del salario fijado en el sector de bienes comercializables. Esto es así como consecuencia de que la producción de dicho sector también se relaciona inversamente con el salario. Así, cuando este último aumenta, la producción se reduce y ello exige que disminuya la demanda para restablecer el equilibrio. Para conseguir este último efecto y evitar así un déficit comercial, el gobierno reduce la cantidad de dinero. Alternativamente, la oferta monetaria se relaciona positivamente con el tipo de cambio nominal. Para entender esta relación, supongamos, por ejemplo, que aumenta el tipo de cambio. Esto hará que se incremente la producción de bienes comercializables. Para que no se desequilibre la balanza comercial el gobierno tendrá que estimular la demanda de bienes mediante un incremento de la cantidad de dinero.

La consecución del equilibrio exterior implica que la producción en este sector viene determinado por la demanda de bienes que el mismo produce y, por tanto, el empleo efectivo en la industria de bienes comercializables no es el resultante de la maximización de beneficios de la empresa, como obteníamos en la ecuación (2.26), sino el necesario para que la producción se iguale a la demanda; es decir, el que reflejamos en la ecuación (3.13).

En estas tres secciones hemos descrito el marco en el cual se va a desarrollar la negociación colectiva bajo la cual se determinarán los salarios, considerados hasta ahora como una variable exógena. Sin embargo, antes de entrar plenamente en esta cuestión, conviene presentar en logaritmos las ecuaciones del modelo que vamos a utilizar. Se trata de la demanda de trabajo en cada sector y la regla de política monetaria del gobierno. Utilizando minúsculas para denotar las variables en logaritmos, tendremos:

$$l_N = a_2 + m^0 - w_N \quad (3.12)$$

para la demanda de trabajo en el sector de bienes no comercializables, y

$$l_T = a_1 + m^0 - w_T \quad (3.13)$$

para la demanda de trabajo en el sector de bienes comercializables. La regla de política del

gobierno puede expresarse así:

$$m^0 = b + \frac{1}{\beta} P_T - \frac{(1-\beta)}{\beta} w_T \quad (3.14)$$

Es lógico que el salario real se calcule utilizando el índice general de precios de la economía. Así, en cada sector se tendrá:

$$W_{N_T} = \frac{W_N}{P} \quad W_{T_T} = \frac{W_T}{P}$$

sustituyendo P por (2.2) y P_N por el valor que se deduce de la ecuación (2.18) y tomando logaritmos²:

$$w_{N_T} = v + (1-\alpha_2) w_N - \alpha_1 P_T \quad (3.15)$$

$$w_{T_T} = v + w_T - \alpha_2 w_N - \alpha_1 P_T \quad (3.16)$$

2.4 - Sindicatos

Para analizar la hipótesis de la relación en forma de U invertida entre grado de centralización de la negociación y salarios reales planteamos cuatro escenarios o estructuras en los que puede materializarse la negociación salarial. Estos cuatro escenarios se diferencian entre sí por el número de sindicatos existentes en cada uno de ellos y por el número de empresas o sectores productivos en los cuales actúan. No obstante, en cualquiera de los cuatro escenarios, suponemos que los sindicatos deciden unilateralmente el salario nominal (en la realidad la mayor parte de los contratos se fijan en términos nominales), y que el empresario decide el empleo. Al decidir el salario nominal intentan alcanzar un objetivo definido en términos del nivel de empleo y del salario real. Por ello, en nuestra formulación supondremos que pretenden reducir las desviaciones, del empleo y del salario real, respecto

a esos valores objetivo³. No estamos considerando, pues, la posibilidad, tal vez más realista, de que las preferencias del sindicato pudieran cambiar con el nivel al cual tiene lugar la negociación, como apuntan Moene et al. (1993)⁴. Definimos la función objetivo de un sindicato "s" cualquiera como:

$$U_s = -\gamma (l_s - l^s)^2 - (w_{T_s} - w^s)^2 \quad (4.1)$$

donde $\gamma > 1$, l_s es el empleo que incumbe al sindicato s, l^s es el empleo objetivo, w_{T_s} el salario real que perciben los trabajadores del sindicato y w^s el salario real objetivo (todas las variables están expresadas en logaritmos). Supondremos, además, $1 < l^s$ y $w < w^s$.

- Escenario 1

Representa el mayor grado de centralización en la determinación de salarios. Este grado supremo se identifica con la negociación a nivel nacional, haciendo que los términos del contrato resultante en la negociación se apliquen a todos los agentes, trabajadores y empresarios. Además, las unidades negociadoras son: una confederación a nivel nacional de sindicatos y la confederación nacional de empresarios, con un alto grado de coordinación entre sus respectivos miembros.

En el contexto de nuestro modelo teórico, conviene aclarar, en primer lugar, que no podemos hablar de negociación propiamente dicha, puesto que al determinar los sindicatos el salario unilateralmente es como si el sindicato impusiera a la empresa la aceptación de sus condiciones y, a su vez, la empresa impone al sindicato el nivel de empleo que debe aceptar. En segundo lugar, hay que tener presente que la confederación de sindicatos a nivel nacional se interpreta como un sólo sindicato que engloba a los trabajadores de los dos sectores productivos. En otras palabras, consideramos que todos los sindicatos de la economía se han coordinado completamente y se comportan como si se tratase de un único sindicato. Finalmente consideramos que las empresas también están implícitamente coordinadas y

² Planteamientos similares de la función objetivo del sindicato han sido utilizados por Gylfason y Lindbeck (1986) y De Gregorio et al. (1992), entre otros. Sobre la función objetivo nos remitimos al capítulo 2 del presente trabajo.

³ En este punto, los autores hacen referencia a la misma definición de "insiders" que surge según que la negociación sea centralizada o descentralizada, la cual afecta a la sensibilidad de los negociadores en uno y otro caso frente al desempleo.

acuden a la hipotética "mesa de negociación" imponiendo como condición al sindicato que la cantidad total demandada de trabajo es la suma de sus demandas de trabajo individualizadas en ambos sectores; esto es, la demanda de trabajo en el sector de bienes comercializables más la demanda de trabajo en el sector de bienes no comercializables (donde, en principio, estamos suponiendo que todas las empresas son iguales). Por último, los agentes tienen en cuenta la reacción del gobierno, que decide la política monetaria en respuesta a las decisiones por ellos adoptadas⁵.

Con estos supuestos, el salario nominal es el mismo para toda la economía, es decir, $W_A = W_T = W$. Lo mismo sucede con el salario real que, expresado en logaritmos, es igual a:

$$w_r = v + (1 - \alpha_2) w - \alpha_1 p_T \quad (4.2)$$

La demanda de trabajo agregada a la que se enfrenta el sindicato se obtiene sumando (3.9) y (3.10). Tomando logaritmos y sustituyendo la regla de política del gobierno dada por (3.14), quedaría:

$$l = c + \frac{1}{\beta} (p_T - w) \quad (4.3)$$

obsérvese que la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario nominal es $-1/\beta$.

El sindicato fija el salario nominal maximizando su función objetivo, (4.1), dada la demanda de trabajo, (4.3), y la definición del salario real, (4.2), es decir, resolviendo el siguiente problema de optimización:

$$\begin{aligned} \max_w U &= -\gamma (l - l^*)^2 - (w_r - w^*)^2 \\ \text{s. a. } l &= c + \frac{1}{\beta} (p_T - w) \\ w_r &= v + (1 - \alpha_2) w - \alpha_1 p_T \end{aligned} \quad (4.4)$$

de la condición de primer orden obtenemos el salario óptimo:

$$w = A - B l^* + C p_T + D w^* \quad (4.5)$$

donde $B, C, D > 0$. Como puede constatarse, este salario está relacionado negativamente con el objetivo de empleo, puesto que cuanto mayor es ese objetivo menor deberá ser el salario que fije el sindicato para alcanzarlo. La relación de este salario con el tipo de cambio nominal es positiva. En efecto si, por ejemplo, el tipo de cambio aumenta, la producción nacional de bienes comercializables también aumentará; esto hará desequilibrar el sector exterior, y para evitarlo el gobierno debería incrementar la cantidad de dinero. Este incremento estimulará la demanda de ambos tipos de bienes y, consiguientemente, la demanda de trabajo. El sindicato entonces tendrá incentivos para fijar un salario nominal mayor. En lo que respecta a la influencia del objetivo de salario real, tengamos presente que cuanto mayor es éste mayor será el salario nominal que fijará el sindicato. Al aumentar el salario nominal aumenta, también, el nivel de precios de consumo, pero en una proporción menor que aquella en que crece el salario nominal. La elasticidad del salario real respecto al salario nominal es $(1 - \alpha_2)$, siendo $0 < (1 - \alpha_2) < 1$.

- Escenario 2

Suponemos bajo este escenario un grado de centralización intermedio: la negociación tiene lugar a nivel de industria. Existen, pues, dos sindicatos en la economía, uno que actúa en el sector de bienes comercializables y otro en el sector de bienes no comercializables. Debido a que ambos sindicatos actúan independientemente, las acciones que emprende cada uno de ellos generan una externalidad negativa sobre el otro. Así, cuando el sindicato de la industria de bienes no comercializables fija el salario que rige en la misma, ello influye sobre el nivel de precios de ese sector y, por lo tanto, sobre el nivel general de precios de la economía. Por su parte, en la industria sometida a la competencia exterior, las variaciones

⁵ Rasmusen (1992) utiliza un contexto similar, con dos sectores productivos, comercializables y no comercializables, pero ambos son perfectamente competitivos y las funciones de producción de las empresas son idénticas. Interpreta la negociación centralizada como la maximización conjunta de las funciones objetivo de los dos sindicatos correspondientes a cada sector. De esta forma, el resultado cooperativo es que los salarios fijados en cada sector son iguales. Nosotros, imponemos el mismo salario en ambos sectores, porque la cooperación implica que existe un solo sindicato.

del salario decididas por su sindicato no influyen sobre el nivel de precios de ese sector, pero si sobre el saldo comercial con el exterior. Ello produce reacciones de la política monetaria que generan una externalidad negativa sobre la demanda agregada. Ambas externalidades eran internalizadas en el escenario anterior porque, en el momento de decidir el salario, el sindicato único tenía en cuenta los dos efectos. En el presente escenario analizamos el resultado cuando no existe cooperación entre los dos sindicatos y, además, cada uno toma como dado el salario fijado por el otro. Estamos, pues, en el caso de un duopolio sindical de tipo Cournot-Nash, de forma que los efectos negativos antes mencionados se manifiestan plenamente.

Como comentábamos anteriormente, aunque los sindicatos actúan en distintas industrias, supongamos que tienen idénticas preferencias y, a efectos simplificadoros, consideramos también que tienen los mismos objetivos de salario real y empleo. En la industria de bienes comercializables, el sindicato fija el salario nominal, w_T , para maximizar su función objetivo dada por (4.1), sometido a la restricción de la demanda de trabajo en dicha industria, (ecuación (3.13)), y a la regla de política del gobierno, (ecuación (3.14)), y teniendo en cuenta la definición de salario real para los trabajadores de ese sector, según se expresa en la ecuación (3.16). Por tanto, el sindicato resuelve el siguiente problema de optimización:

$$\begin{aligned} \max_{w_T} U_T &= -\gamma (l_T - l^*)^2 - (w_{T_r} - w^*)^2 \\ \text{s. a. } l_T &= c_1 - \frac{1}{\beta} (w_T - P_T) \\ w_{T_r} &= v + w_T - \alpha_2 w_N - \alpha_1 P_T \end{aligned} \quad (4.6)$$

De la condición de primer orden se obtiene el salario óptimo, como función de reacción del sindicato en el sector de bienes comercializables (sector T), una vez conocido el salario fijado por el sindicato en el sector de bienes no comercializables (sector N):

$$w_T = A_1 - B_1 l^* + C_1 P_T + D_1 w^* + E_1 w_N \quad (4.7)$$

donde: B_1, C_1, D_1 y $E_1 > 0$. Podemos observar que el salario óptimo está relacionado positivamente con el salario en el otro sector w_N . Para entender esta relación supongamos que aumenta w_N . Este incremento salarial se traducirá en un aumento de P_N , que hará que se

reduzca el salario real en el sector T. Como consecuencia, este salario real se alejará del objetivo que persigue el sindicato y hará que este último fije un salario nominal, w_T , mayor. El salario óptimo también se relaciona positivamente con P_T . Cuando, por ejemplo, P_T aumenta, la producción de bienes comercializables también se incrementa. Ante esta circunstancia, el gobierno tendrá que incrementar la renta para equilibrar el sector exterior, lo cual hará aumentar, a su vez, la demanda de trabajo. Por tanto, en este caso el sindicato también revisará al alza el salario monetario que prevalece en ese sector.

En la industria de bienes no comercializables, el sindicato engloba a todos los trabajadores del sector y, por tanto, decide un salario nominal, w_N , que se aplicará a todas las empresas del mismo. La demanda de trabajo a la que se enfrentan es, pues, la de toda la industria, (ecuación (3.12)), en la cual sustitimos el valor de w^0 dado por la expresión (3.14). El salario real que perciben los trabajadores del sector es el definido en la ecuación (3.15). Por tanto, fijarán el salario que resuelve el siguiente problema:

$$\begin{aligned} \max_{w_N} U_N &= -\gamma (l_N - l^*)^2 - (w_{N_r} - w^*)^2 \\ \text{s. a. } l_N &= c_2 - w_N + \frac{1}{\beta} P_T - \frac{(1-\beta)}{\beta} w_T \\ w_{N_r} &= v + (1-\alpha_2) w_N - \alpha_1 P_T \end{aligned} \quad (4.8)$$

De la condición de primer orden se obtiene:

$$w_N = A_2 - B_2 l^* + C_2 P_T + D_2 w^* - E_2 w_T \quad (4.9)$$

donde B_2, C_2, D_2 y $E_2 > 0$. De nuevo deducimos el salario óptimo como función de reacción del sindicato en el sector de bienes no comercializables (sector N) frente al salario fijado por el sindicato en el sector de bienes no comercializables (sector T). En este caso, el efecto de w_T , sobre w_N es negativo. En efecto, por ejemplo, si w_T aumenta, la producción de bienes comercializables disminuye, provocando un déficit exterior que inducirá al gobierno a reducir la cantidad de dinero para restablecer el equilibrio comercial. Esta disminución de la renta disminuye la demanda de trabajo en el sector N, haciendo que el sindicato fije un salario menor.

Podemos expresar la solución de equilibrio como:

(4.10)

$$w_T = t_0 - t_1 l^* + t_2 p_T + t_3 w^*$$

$$w_N = k_0 - k_1 l^* + k_2 p_T + k_3 w^* \quad (4.11)$$

donde $t_1, t_2, t_3, k_1, k_2, k_3 > 0$.

La estabilidad del equilibrio exige que $\left| \frac{-1}{E_1} \right| > E_1$, y esta condición se cumple gracias

a los supuestos adoptados acerca del valor de los parámetros: $\gamma > 1$, y: $\beta, \alpha_1, \alpha_2 < 1$.

En cuanto a la comparación entre los salarios determinados en cada sector: si prescindimos del efecto que un salario produce sobre el otro, un incremento de cualquiera de los dos salarios afecta a la demanda de trabajo en su sector correspondiente y al salario real que perciben los trabajadores en ese sector, pero los efectos son distintos. Así, si el sindicato en el sector de bienes comercializables decide incrementar su salario, ello afectará a la demanda de trabajo en una proporción: $-1/\beta$, e influye sobre el salario real en la misma proporción. En el sector de bienes no comercializables, la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario nominal es (-1), mientras que la elasticidad del salario real respecto al salario nominal es $(1-\alpha_2)$, es decir:

$$E_{L_N, w_T} = -\frac{1}{\beta}; E_{w_N, w_N} = (1-\alpha_2); E_{L_N, w_N} = -1; E_{w_T, w_T} = 1$$

Por tanto, si nos atenemos al efecto que recae sobre la demanda de trabajo, el sector de bienes no comercializables estará incentivado a incrementar más (o reducir menos) el salario que el sector de bienes comercializables. Por el efecto sobre el salario real, dado que pretenden alcanzar un valor objetivo, el sector de bienes comercializables estará incentivado a variar menos el salario nominal que el de no comercializables, ya que en aquel sector el incremento de salarios no tiene efecto sobre los precios, mientras que en este último sí. Como los objetivos de ambos sindicatos están definidos sobre nivel de empleo y salario real, el sindicato que actúa en el sector de bienes no comercializables tiene incentivos a fijar salarios nominales más altos que el sindicato del otro sector.

No obstante, si tenemos en cuenta el efecto que las decisiones de un sindicato producen sobre el otro, el resultado puede ser distinto. Analíticamente, si comparamos los coeficientes de las expresiones para los valores de w_T y w_N de equilibrio obtenemos las siguientes implicaciones:

$$a) (1 - \alpha_2) < \beta \quad \rightarrow \quad w_N < w_T$$

$$b) (1 - \alpha_2) > \beta \quad \rightarrow \quad w_N > w_T$$

$$c) (1 - \alpha_2) = \beta \quad \rightarrow \quad w_N = w_T$$

Es decir, para determinados valores de los parámetros $w_T > w_N$. Esta situación se produciría ante un valor elevado de α_2 , y este parámetro nos da una idea del tamaño relativo del sector de bienes no comercializables. Las variaciones en el salario nominal fijado en este sector afectan al salario real de todos los trabajadores, pero cuanto mayor sea el tamaño de este sector, mayor es la proporción de trabajadores afectados que pertenecen al sindicato del sector N, por lo que estarían más desincentivados a incrementar el salario nominal.

Para comprobar si la negociación a nivel de industria conduce a salarios más elevados que la negociación a nivel nacional, comparamos los salarios obtenidos en el escenario 2 con el salario de equilibrio en el escenario 1. Esto es, comparamos la expresión (4.5) con (4.10) y (4.11)⁶. Al analizar los coeficientes, comprobamos que $B > t_1$ y $B > k_1$. También se deduce, sin ambigüedades, que $D < t_2$ y $D < k_2$, pero los coeficientes que afectan al tipo de cambio nominal, C, t_3, k_3 , no resultan fácilmente comparables. Por ello, calculamos los coeficientes para un determinado valor de los parámetros γ y β , y para dos posibles valores de α' :

i) Para $\gamma > 1, \beta = 0.6, \alpha' = 0.25$ (estos valores aseguran que se mantenga la desigualdad a) anterior) obtenemos $C < t_2$ y $C < k_2$.

ii) Para $\gamma > 1, \beta = 0.6, \alpha' = 0.45$ (en este caso se satisface la desigualdad b) obtenemos, también, $C < t_2$ y $C < k_2$.

Por tanto, para esos valores de los parámetros, se obtiene que $w < w_T$ y $w < w_N$; es

⁶ Con el fin de facilitar la comparación, en adelante supondremos que los parámetros de la demanda, α_i y α_2 , son iguales y los denotaremos por α' .

decir, el salario nominal fijado centralizadamente es menor que los salarios nominales fijados a nivel de industria.

En cuanto al salario real, cuyos valores de equilibrio en cada uno de los escenarios se obtienen sustituyendo (4,5) en (4,2), (4,10) y (4,11) en (3,16), y (4,11) en (3,15), podemos decir que el salario real que resulta de la negociación centralizada es menor que el salario real que obtiene el sindicato del sector de bienes no comercializables, cuando éste actúa independientemente. Ello se debe a que como en la negociación descentralizada los salarios nominales son mayores, el precio de los bienes no comercializables también es mayor, pero el nivel general de precios se incrementa en menor medida que el salario, resultando, así, un salario real mayor. Finalmente, dada la relación negativa que existe entre nivel de empleo y salarios, la negociación centralizada conduciría a un empleo mayor.

- Escenarios 3 y 4

Bajo este epígrafe nos proponemos estudiar el efecto que provoca la negociación salarial que tiene lugar a niveles más descentralizados que los analizados en los casos anteriores. Esta negociación más descentralizada se refiere en una primera fase a la determinación del salario por sindicatos que engloban a la fuerza de trabajo perteneciente a un grupo de empresas dentro de la industria, pero no a toda la industria. En una segunda fase, el salario viene determinado por sindicatos de empresa. Ello requiere modificar algunos de los supuestos inicialmente formulados y abandonar el enfoque de análisis general para centrarnos solamente en un sector de la economía.

Introducimos en el sector de bienes no comercializables una estructura de la demanda similar a la empleada por Calmfors y Driffill (1988), cuya fundamentación puede explicarse de la manera siguiente. Como sosteníamos al principio, el bien no comercializable es un bien compuesto de m bienes, imperfectamente sustitutivos entre sí con una elasticidad de sustitución entre ellos igual a Θ . Supongamos, ahora, que estos m bienes pueden agregarse en grupos cada vez más amplios, de forma que un grupo de bienes es considerado por el consumidor como un solo bien en el siguiente nivel de agregación y, conforme el nivel de agregación aumenta, la elasticidad de sustitución entre cualesquiera dos grupos de bienes se va reduciendo, lo cual indica que el consumidor considera que los bienes agregados son sustitutivos más imperfectos. Siguiendo el ejemplo numérico de Calmfors y Driffill, suponemos que el número inicial de variedades existente, m , es igual a 64. Este es el nivel más desagregado, al cual llamaremos nivel $h=5$ y la elasticidad de sustitución entre los

bienes es Θ_5 . Si las 64 empresas productoras de esos bienes se agrupan en grupos de 4, cada una de ellas produce un bien que es considerado por el consumidor idéntico a los del resto del grupo, es decir, existen entonces 16 variedades, y nos encontramos en el nivel que denominamos $h=4$. La elasticidad de sustitución entre los bienes es Θ_4 . En el nivel $h=3$, las 16 empresas anteriores se han agrupado en grupos de 2, y existen 8 bienes con elasticidad de sustitución Θ_3 . En el nivel $h=2$ vuelven a formarse grupos de dos empresas, resultando entonces 4 variedades con elasticidad Θ_2 ; y en el nivel $h=1$ consideramos dos grupos y la elasticidad de sustitución entre el bien que produce cada uno de ellos es Θ_1 . Llamaremos nivel 0 al mayor nivel de agregación, en el que, en realidad, solo hay un único bien. El consumo del bien no comercializable, para todas las familias, vendrá representado por:

$$C_N = \left(2^h \frac{\Theta_j^{-1}}{\Theta_j} \sum_{j=1}^2 C_{Nj} \right)^{\frac{\Theta_j^{-1}}{\Theta_j-1}} \quad (5,1)$$

en el nivel más desagregado y para el resto de niveles:

$$C_N = \left(2^h \frac{\Theta_j^{-1}}{\Theta_j} \sum_{j=1}^2 C_{Nj} \right)^{\frac{\Theta_j^{-1}}{\Theta_j-1}} \quad (5,2)$$

para $h = 0,1,2,3,4$

donde el subíndice $j = 1, \dots, m$ denota cada uno de los bienes que componen la cesta. A su vez, como cada uno de los bienes que componen el bien no comercializable es el resultado de la agrupación de algunos bienes del nivel inferior, el consumo del bien j correspondiente al nivel h tendría esta expresión:

$$C_{N_{h,j}} = \left(2 \frac{\Theta_{h,j}^{-1}}{\Theta_{h,j}} \left[C_{N_{h,j-1,1}} \right]^{\frac{\Theta_{h,j}^{-1}}{\Theta_{h,j}-1}} + \left[C_{N_{h,j-1,2}} \right]^{\frac{\Theta_{h,j}^{-1}}{\Theta_{h,j}-1}} \right)^{\frac{\Theta_{h,j}^{-1}}{\Theta_{h,j}-1}}$$

para $h=0,1,2,3$, y siendo $j=1,2,\dots,2^h$, y para $h=5$:

$$C_{N_{h,j}} = \left(2 \frac{\Theta_{h,j}^{-1}}{\Theta_{h,j}} \sum_{k=1}^2 \left[C_{N_{h,j-1,k}} \right]^{\frac{\Theta_{h,j}^{-1}}{\Theta_{h,j}-1}} \right)^{\frac{\Theta_{h,j}^{-1}}{\Theta_{h,j}-1}}$$

Para el nivel de precios, P_N , se obtiene:

$$P_N = \left(\frac{1}{2^h} \sum_{j=1}^{2^h} P_{N(h,j)}^{1-\theta_h} \right)^{\frac{1}{1-\theta_h}} \quad \text{para } h=0,1,2,3,4 \quad (5.3)$$

$$P_N = \left[\frac{1}{2^{h+1}} \sum_{j=1}^{2^{h+1}} P_{N(h,j)}^{1-\theta_h} \right]^{\frac{1}{1-\theta_h}} \quad \text{para } h=5 \quad (5.4)$$

Con esta estructura de la demanda volvemos a plantear el problema de maximización de las familias para obtener las funciones de demanda de cada bien⁷. Recordemos que en el caso anterior procedimos en dos etapas. En la primera, obteníamos la demanda de cada tipo de bien y de dinero, ecuaciones (2.10), (2.11) y (2.12)⁸ y, en la segunda etapa obteníamos la demanda de cada bien no comercializable. Ahora la primera etapa sigue siendo la misma y la demanda de cada bien no comercializable depende del nivel de agregación en que nos encontremos. En la segunda etapa para la obtención de la demanda debemos resolver este problema:

$$\begin{aligned} \max_{C_{N_h}} C_N &= \left((2^h)^{\frac{1}{\theta_h}} \sum_{j=1}^{2^h} C_{(h,j)}^{\frac{\theta_h-1}{\theta_h}} \right)^{\frac{\theta_h}{\theta_h-1}} \\ \text{s.t. } P_N C_N &= \sum_{j=1}^{2^h} P_{N(h,j)} C_{N(h,j)} = \alpha' I \\ P_N &= \left[\frac{1}{2^h} \sum_{j=1}^{2^h} P_{N(h,j)}^{1-\theta_h} \right]^{\frac{1}{1-\theta_h}} \\ &\quad \text{para } h = 0,1,2,3,4 \end{aligned} \quad (5.5)$$

y para $h=5$ habría que considerar C_N dado por (5.1) y P_N dado por (5.4). Obtenemos:

⁷ Al ser las preferencias de las familias homotéticas, planteamos directamente las demandas de consumo para la agregación de todas las familias.

⁸ Aquí también tenemos en cuenta el supuesto simplificador introducido anteriormente de $\sigma_1 = \sigma_2 = \alpha'$.

$$C_N = \frac{\alpha' I}{P_N} \quad \text{para } h=0 \quad (5.6)$$

$$C_{N(h,0)} = \frac{\alpha' I}{2^h P_N} \left(\frac{P_{N(h,0)}}{P_N} \right)^{-\theta_h} \quad \text{para } h=1,2,3,4 \quad (5.7)$$

$$C_{N(h,0)} = \frac{\alpha' I}{2^{h+1} P_N} \left(\frac{P_{N(h,0)}}{P_N} \right)^{-\theta_h} \quad \text{para } h=5 \quad (5.8)$$

El cambio en la estructura de la demanda está motivado por el cambio en la estructura de la producción. Volvamos a la sección 2, y recordemos que allí definíamos el comportamiento de las empresas, que suponíamos idénticas en la industria de bienes no comercializables, y con una función de producción dada por la ecuación (2.14). Demostramos, entonces, que el número de empresas existente en el mercado, que obteníamos imponiendo la condición de que el beneficio extraordinario fuera 0, dependía, entre otras cosas, de la inversa de la elasticidad de la demanda y del coste fijo en términos del input, F , (ecuación 2.19). Al considerar ahora que las empresas se agrupan, lo cual hace alterar la elasticidad de la demanda, introducimos el supuesto de que el coste fijo aumenta con el nivel de agregación, de forma que, aunque la elasticidad de la demanda sea menor no aparezcan beneficios extraordinarios que incentivarían la entrada de nuevas empresas. No obstante, en cualquier nivel que consideremos las empresas siguen siendo iguales entre sí, por lo que el resultado es el mismo para todas ellas.

Planteamos la función de producción de una empresa j al nivel de agregación h como:

$$Y_{N_h j} = a_N (L_{N_h j} - F_h) \quad (5.9)$$

Las empresas deciden el precio para maximizar beneficios, pero las conjeturas que hacen acerca de los precios del resto de empresas dependerán del nivel de agregación. Es decir, en el nivel más desagregado, cuando suponemos 64 empresas, cualquiera de ellas considera que las modificaciones de su precio no influyen en la estrategia de precios de las demás empresas. Además, como todas las empresas son iguales, esta conjetura es la misma para cada una de ellas. Nos encontraríamos, pues, bajo los supuestos de la sección 2.

En las líneas que siguen analizaremos algunos supuestos alternativos. En primer lugar,

consideraremos que en un determinado nivel de agregación, por ejemplo, cuando existen 16 empresas, cada una de ellas abastece una parte considerable del mercado total, lo cual hace que su comportamiento respecto al precio repercuta en el precio de la industria. Esta empresa tendría que modificar su precio en respuesta al salario determinado por el sindicato, que además actúa solamente en este subsector.

Planteamos el problema de la siguiente forma. El caso que analizamos corresponde al nivel de agregación 4. Cada empresa (que a su vez está formada por un grupo de cuatro), fija el precio para maximizar beneficios, dados la demanda de su producto, ecuación (5.7), el salario que ha fijado el sindicato en esta empresa, su función de producción (ecuación 5.9), y dado el efecto que, de acuerdo con sus cálculos, produce la variación de su precio sobre el precio de la industria (ecuación 5.3). Sustituyendo estas restricciones en la función objetivo, la ecuación que debemos maximizar es:

$$\max_{P_{N_{4,0}}} P_{N_{4,0}} \left[\frac{\alpha' I}{16 P_N} \left[\frac{P_{N_{4,0}}}{P_N} \right]^{-\theta_4} - W_N \left(\frac{\alpha' I}{16 P_N a_N} \left[\frac{P_{N_{4,0}}}{P_N} \right]^{-\theta_4} + F_4 \right) \right] \quad (5.10)$$

Con la condición de primer orden obtenemos una expresión en la que el precio se determina aplicando un mark-up sobre el coste marginal, y el factor de mark-up depende de la elasticidad-precio de la demanda (considerada en valor absoluto):

$$P_{N_{4,0}} = \frac{E_{C_{N_{4,0}} P_{N_{4,0}}}}{E_{C_{N_{4,0}} P_N} - 1} \frac{W_N}{a_N} \quad (5.11)$$

Cuando la empresa supone que el precio de la industria es constante dicha elasticidad es igual a θ . Ahora esta elasticidad será, en términos absolutos:

$$E_{C_N P_N} = \theta_4 - (\theta_4 - 1) \frac{1}{16} P_N^{-1} \theta_4 P_N^{\theta_4 - 1} \quad (5.12)$$

Esta elasticidad es menor que la que obteníamos cuando la empresa era prácticamente insignificante en el mercado y el precio de la industria no resultaba modificado cuando la empresa modificaba el suyo. (θ). Con la elasticidad dada por (5.12), cuando la empresa varía el precio, las familias perciben una modificación del precio de toda la industria. Por ello, la tasa a la que sustituirán la demanda del output de la empresa por el de el resto de

empresas será menor. En consecuencia, la demanda a la que se enfrenta la empresa es más inelástica.

Una vez determinado P_{N_j} , la demanda de bienes determinará la demanda de trabajo:

$$\ln_{N_j} = \frac{C_{N_j}}{a_N} + F_4 - \ln_{N_j} = \frac{\alpha' I}{16 P_N a_N} \left[\frac{P_{N_j}}{P_N} \right]^{-\theta_4} + F_4 \quad (5.13)$$

$$\text{siendo } P_{N_j} = P_{N_j}(E, W_{N_j})$$

Analizamos ahora el comportamiento del sindicato. Como comentábamos anteriormente, suponemos que se trata de un sindicato de empresa, pero al estar la empresa a su vez formada por un grupo de cuatro, el sindicato es consciente de que si modifica el salario, la empresa modificará el precio y con ello el precio de toda la industria. El hecho de que la elasticidad de la demanda del output de la empresa sea menor implica que la elasticidad de la demanda de trabajo también sea más pequeña, dado que ésta es una demanda derivada de aquella. Esta circunstancia será aprovechada por el sindicato al exigir sus demandas salariales.

El sindicato tiene los mismos objetivos que en los escenarios anteriores⁹, y los pesos relativos dados a las desviaciones del salario real y del empleo también son los mismos. Las restricciones a las que se enfrenta son la demanda de trabajo (5.13) y el salario real, que en

$$\text{logarimos es: } w_{rN_j} = W_{N_j} - \alpha' P_T - \alpha' P_N$$

En esta expresión P_N es el logaritmo de P_N , dado por (5.3), pero en él hay que tener en cuenta que el valor de P_{N_j} se obtiene de la ecuación (5.11).

Por todo ello, el problema de optimización del sindicato puede escribirse así:

⁹ Se trata de un supuesto simplificador, ya que su objetivo respecto al nivel de empleo se referiría al tamaño de la empresa o sector en el que está implicado el sindicato, no obstante, nosotros no consideramos esa posibilidad.

$$\left. \begin{aligned} \max_{w_{NJ}} U_j &= -\gamma (l_{NJ} - l^*)^2 - (w_{r,NJ} - w^*)^2 \\ \text{s. a.: } l_{NJ} &= \log L_{NJ} = \log \left\{ \frac{\alpha' I}{16 P_N a_N} \left[\frac{P_{NJ}}{P_N} \right]^{a_1} + F_4 \right\} \\ P_{NJ} &= P_{NJ}(E, W_{NJ}) \\ w_{r,NJ} &= w_{NJ} - \alpha' p_T - \alpha' p_N \\ P_N &= \log P_N = \log \left\{ \frac{1}{16} \sum_{j=1}^{16} (P_{NJ})^{1-a_1} \right\}^{\frac{1}{1-a_1}} \end{aligned} \right\}$$

la condición de primer orden es:

$$\phi_j = \gamma (l_{NJ} - l^*) \frac{d l_{NJ}}{d w_{NJ}} + (w_{r,NJ} - w^*) \frac{d w_{r,NJ}}{d w_{NJ}} = 0 \quad (5,14)$$

Dada la complejidad de las ecuaciones, nos centramos en los términos en que intervienen la derivada de la demanda de trabajo respecto al salario nominal y la derivada del salario real. Como las variables están expresadas en logaritmos, estas derivadas representan elasticidades, y son las que van a determinar si el salario fijado bajo estos supuestos es mayor o menor que en el caso alternativo que vamos a formular.

En lo que respecta a la elasticidad del salario real respecto al salario nominal, obtenemos un valor menor que 1. lo denotamos como:

$$E_{w_{r,NJ}, w_{NJ}} < 1 \quad (5,15)$$

Por otra parte, la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario nominal responde a la siguiente expresión:

$$E_{l_{NJ}, w_{NJ}} = \frac{E \frac{C_{NJ}}{a_N L_{NJ}}}{1 - \frac{W_{NJ}}{a_N (E-1)^2} \frac{d E}{d P_{NJ}}} \quad (5,16)$$

donde E es la elasticidad precio de la demanda (ecuación 5.12).

En las líneas que siguen nos ocuparemos del escenario 4, y, a continuación,

compararemos los resultados que obengamos en el mismo con los del escenario anterior. Estamos situados en el nivel más descentralizado de las negociaciones, en el cual el salario viene fijado por sindicatos de empresa, y ninguna de las empresas puede afectar con sus decisiones a los resultados de la industria. Las empresas son, en efecto, relativamente pequeñas en comparación con el tamaño del mercado. Por tanto, cuando una empresa modifique su precio, el precio de la industria no se verá alterado a no ser que las demás empresas modifiquen el suyo. Aunque esta situación es la que caracteriza al más bajo nivel de agregación, a efectos de comparación supongamos que tiene lugar en el mismo nivel de agregación que antes, es decir, cuando hay 16 empresas.

El comportamiento de las empresas es, por tanto, similar al descrito en la sección 2.2 para la industria de bienes no comercializables. En consecuencia, en el nivel de agregación 4, las empresas que actúan de esta forma fijarán un precio dado por:

$$P_{NJ} = \frac{\Theta_4}{\Theta_4 - 1} \frac{W_{NJ}}{a_N} \quad (6,1)$$

y la demanda de trabajo será:

$$L_{NJ} = \frac{\alpha' I}{16 P_N a_N} \left[\frac{P_{NJ}}{P_N} \right]^{a_1} + F_4 \quad (6,2)$$

El sindicato de esta empresa decide el salario nominal maximizando su función de utilidad, de la siguiente forma:

$$\left. \begin{aligned} \max_{w_{NJ}} U_j &= -\gamma (l_{NJ} - l^*)^2 - (w_{r,NJ} - w^*)^2 \\ \text{s. a.: } l_{NJ} &= \log L_{NJ} = \log \left\{ \frac{\alpha' I}{16 P_N a_N} \left[\frac{P_{NJ}}{P_N} \right]^{a_1} + F_4 \right\} \\ w_{r,NJ} &= w_{NJ} - \alpha' p_T - \alpha' p_N \\ &\quad \text{y } P_N \text{ constante} \end{aligned} \right\} \quad (6,3)$$

La condición de primer orden de máximo es la misma que en los escenarios anteriores:

$$\phi_j = \gamma (L_N - I^*) \frac{d L_N}{d W_N} + (W_N W_N - W^*) \frac{d W_N}{d W_N} = 0$$

pero difiere en el valor de las elasticidades. En este caso la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al salario nominal, en valor absoluto, es la siguiente:

$$E_{L_N, W_N} = \Theta_1 \frac{C_N}{A_N L_N} \quad (6.5)$$

y la elasticidad del salario real respecto al salario nominal:

$$E_{W_N, W_N} = 1 \quad (6.6)$$

La explicación de este último resultado es que cuando el sindicato varía el salario, el precio de la industria se mantiene constante y, por tanto, también resulta inalterado el nivel general de precios; esto significa que todo el incremento del salario nominal se trasladó al salario real.

Comparemos ahora las elasticidades de la demanda de trabajo que se obtienen en los escenarios 3 y 4, es decir, las ecuaciones (5.16) y (6.5). Dado que $E < \Theta_1$, como se deducía de la ecuación (5.12), y puesto que el denominador en la expresión de la elasticidad del escenario 4 es menor que en el escenario 3, la demanda de trabajo es más elástica en la situación descrita en el escenario 4. Esto significa que el sindicato de empresa estará desincentivado a incrementar los salarios, puesto que ha de soportar un mayor coste en términos de reducción de empleo, frente al sindicato del grupo de empresas. La razón estriba en la posibilidad que tienen las empresas en uno u otro caso de poder repercutir sobre los precios las variaciones en el salario.

En cuanto a la elasticidad del salario real, recordemos que en el caso 3 su valor es menor que 1, mientras que en la situación 4 es igual a 1. Ello implica que el sindicato de empresa necesita una menor variación en el salario nominal, para alcanzar su objetivo de salario real, que el sindicato del grupo de empresas. Por tanto, dado que el salario real objetivo está siempre por encima del que se percibe, el sindicato del grupo tiene incentivos a incrementar más los salarios que el sindicato de empresa.

Por tanto, dado el efecto sobre la demanda de trabajo y sobre el salario real, el sindicato del grupo de empresas fijará un salario nominal mayor que el sindicato de empresa.

En cuanto al salario real resultante en cada caso, hay que considerar el efecto que el salario nominal origina sobre el precio. En ambas situaciones el precio se determina mediante un mark-up sobre el coste marginal, pero en el que denominamos escenario 4 el factor de mark-up es constante, como se puede observar en la ecuación (6.1), mientras que en el escenario 3 el factor de mark-up disminuye al aumentar el salario. Es decir, que ante aumentos en el salario nominal, el precio en el caso 4 aumenta más que en el caso 3. Como todas las empresas son iguales entre sí a cualquier nivel de agregación, y también todos los sindicatos, el precio en el sector será igual al que fije cada empresa o cada grupo de empresas, y en función de cuál sea éste se determinará el índice general de precios. Por tanto, dado que el salario nominal es mayor en el caso 3 y que el nivel general de precios aumenta menos que en el caso 4, el salario real también será mayor.

En conclusión, los supuestos analizados nos permiten afirmar que cuanto mayor es el poder de mercado de la empresa o sector en el que actúe el sindicato, mayor será el salario determinado por éste, y menor el nivel de empleo.

3.- CONSIDERACIONES FINALES

El modelo teórico que hemos elaborado permite demostrar, en cierta medida, la relación en forma de U invertida entre salarios y grado de centralización. El hecho de que hayamos utilizado un gran número de parámetros y variables hace que las deducciones sean muy complejas, lo cual nos impide, a su vez, realizar una comparación detallada entre los cuatro escenarios planteados. A pesar de todo, nuestros resultados revelan claramente que sí existe una relación negativa entre salarios y centralización en los extremos de la U. En efecto, por una parte, la comparación entre la negociación a nivel nacional y a nivel de industria (escenarios 1 y 2) demuestra que el salario es menor en el primer caso. Por otra, la comparación entre el salario determinado a nivel de empresa individual frente al determinado para un grupo de empresas (escenarios 4 y 3) revela, también, que es menor en el primer caso. Por tanto, los niveles de negociación intermedios son los que conducen a salarios más altos. Y, teniendo en cuenta que las empresas deciden el volumen de empleo una vez que conocen el valor de los salarios, los niveles de negociación intermedios aportan, así mismo, tasas de desempleo más elevadas. Finalmente, debido a que los salarios influyen sobre los precios mediante un "mark-up", estos niveles de negociación son los que tienen mayores efectos inflacionistas.

BIBLIOGRAFIA

- Blanchard, O. J. y Kiyotaki, N. (1987), "Monopolistic Competition and the Effects of Aggregate Demand", The American Economic Review, 77, (4).
- Calmfors, L. y Driffill, J. (1988), " Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance", Economic Policy, 6.
- Calmfors, L. (1993), "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey", OECD, Economic Department, Working Papers N° 131.
- De Gregorio, J., Giovannini, A. y Krueger, T. (1992), "The Boom of Non-Tradeable Goods Prices in Europe: Evidence and Interpretation", International Monetary Fund, European Department.
- Dixon, H. (1991), "Macroeconomic Policy in a Large Unionised Economy", European Economic Review, 35, (7).
- Freeman, R. (1988), " Labour Market Institutions and Economic Performance", Economic Policy, 6.
- Gylfason, T. y Lindbeck, A. (1984), "Competing Wage Claims, Cost Inflation and Capacity Utilization", European Economic Review, 24.
- Moene, K. O., Wallerstein, M. y Hoel, M. (1993), "Bargaining Structure and Economic Performance" en Trade Union Behaviour. Pay, Bargaining and Economic Performance, Flanagan, R.J., K.O. Moene y M. Wallerstein (eds.), FIEF y Oxford University Press.
- Oswald, A. J. (1979), "Wage Determination in an Economy with Many Trade Unions", Oxford Economics Papers, 31.
- Oswald, A. J. (1985), "The Economic Theory of The Trade Unions: An Introductory Survey", Scandinavian Journal of Economics, 87, (2).
- Rasmussen, B. S. (1992), "Union Cooperation and Nontraded Goods in General Equilibrium", Scandinavian Journal of Economics, 94 (4).
- Rowthorn, R. E. (1992), "Centralisation, Employment and Wage Dispersion", The Economic Journal, 102, May.

EVALUACION ESPACIAL DE LAS POLITICAS DE EMPLEO Y FORMACION DE LA COMUNIDAD DE MADRID (*)

El propósito de esta comunicación es evaluar espacialmente las políticas de empleo y formación de la Comunidad Autónoma de Madrid (C.A.M.) en el periodo 1990-1992 con el fin de analizar si los criterios territoriales que subyacen en ellas son los adecuados para la solución de los problemas que dichas políticas pretenden abordar (tasas de paro elevadas, escasa formación, acceso a la financiación...); en definitiva, toda política orientada a la creación y mejora del factor trabajo tiene, en última instancia, un reflejo espacial que condiciona el desarrollo armónico de una región. A través de la vinculación entre dos materias normalmente tratadas por separado (espacio y mercado de trabajo) se intenta mostrar que las políticas económicas y las territoriales están íntimamente relacionadas.

La metodología seguida en este estudio consistió en una primera fase de recogida de la información de las distintas Direcciones Generales de la Comunidad de Madrid con competencias en materia de empleo y formación, para pasar a una segunda fase de clasificación de los datos por municipios y, en los casos que se pudo, por distritos dentro del municipio de Madrid. A partir de estos datos sistematizados se elaboraron una serie de indicadores, cuadros y mapas con los que se pudo interpretar la información de forma territorializada.

Paralelamente se realizó un estudio, también territorializado por municipios y distritos, de la situación de la oferta de trabajo madrileña que nos permitiría determinar si realmente las distintas políticas analizadas se ajustaban a los objetivos planteados y si estos tenían en cuenta criterios de equidad espacial a la hora de decidir el destino de las mismas.

ALGUNAS CARACTERISTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO MADRILEÑO

Para el estudio de las políticas de empleo y formación de la región madrileña fue necesario considerar los rasgos más relevantes del mercado laboral, en especial aquellos que reflejan una necesidad de actuación sobre ellos.

El mercado de trabajo se puede abordar desde tres perspectivas: oferta, demanda y salarios. La información disponible respecto de estas tres perspectivas es desigual y heterogénea; para los objetivos de nuestro estudio es la oferta de trabajo la única que puede ser territorializada a nivel municipal e incluso intramunicipal.

En relación a ésta existen tres fuentes de información diferentes para cuantificarla y analizarla: los Censos (y Padrones) de Población, la Encuesta de Población Activa (E.P.A.) y el Paro Registrado en el I.N.E.M.. De ellas, solamente la primera nos ofrece un nivel de desagregación espacial suficiente para abordar el análisis que se pretendía. Las otras dos fuentes (E.P.A. y Paro Registrado), aún estando mucho más actualizadas, no

AREA DE TRABAJO: Mercados Laborales y Políticas Sociales.

TITULO: Evaluación Espacial de las Políticas de Empleo y Formación de la Comunidad de Madrid

AUTOR: M^a Dolores Pérez Martínez, Economista especialista en Urbanismo y Ordenación del Territorio.

Este trabajo, bajo la coordinación de Carmen Díaz, forma parte de un estudio sectorial más amplio sobre el mercado de trabajo madrileño, con el fin de servir de complemento a los distintos estudios que para "El Plan Regional de Estrategia Territorial de la Comunidad de Madrid", se están realizando en la Dirección General de Planificación Urbanística y Concertación de dicha Comunidad.

RESUMEN:

El propósito de esta comunicación es evaluar espacialmente las políticas de empleo y formación de la Comunidad Autónoma de Madrid en el periodo 1990-1992 con el fin de analizar si los criterios territoriales que subyacen en ellas son los adecuados para la solución de los problemas que dichas políticas pretenden abordar (tasas de paro elevadas, escasa formación, acceso a la financiación...); en definitiva, toda política orientada a la creación y mejora del factor trabajo tiene, en última instancia, un reflejo espacial que condiciona el desarrollo armónico de una región. A través de la vinculación entre dos materias normalmente tratadas por separado (espacio y mercado) se intenta mostrar que las políticas económicas y las territoriales están íntimamente relacionadas.

DATOS PERSONALES:

Nombre: M^a Dolores Pérez Martínez
Dirección: C/ José Cubiles nº 6, 3 D
38007 Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: (922) 22-28-48

pueden ser utilizadas, al igual que otras fuentes relativas a los salarios o a la demanda de trabajo.

Así las cosas, la información más actualizada que se pudo utilizar como referente para las políticas de empleo y formación fue la proveniente del Censo de 1991, indicador apropiado desde el punto de vista temporal dado que, como ya se ha comentado, el período de análisis era el trienio 1990-1992. Esta es la fuente que sirvió de base para la elaboración de los mapas que acompañan a este resumen en los que se han recogido los siguientes aspectos significativos de la oferta de trabajo 2 :

- Tasas de Paro Globales
- Tasas de Paro Femenino
- Indicador de Eventualidad
- Indicador de Cualificación

Tasas de Paro Globales

Las tasas de paro miden la proporción de la oferta de trabajo que no está realizada en el mercado 3 . Como indicadores de la oferta reflejan las diferentes "disponibilidades" de factor trabajo en los distintos espacios de la Comunidad de Madrid.

En 1991, el número de parados de la C.A.M. era, según el Censo de Población, de 291.460 personas que suponían el 14'1% de la población activa total. El mapa nº1 muestra la variable por municipios y distritos de la capital y su distribución de acuerdo con una partición en cinco grupos relativos a la media regional.

La observación del mapa nos permite establecer una serie de características espaciales que resumimos a continuación:

a) Existencia de una franja central en el sentido Este-Sur que va desde el Corredor del Henares hasta casi el límite de la Comunidad, englobando los municipios de la Corona Metropolitana Sur. **En esta franja las tasas de paro están por encima de la media regional**, destacando en este sentido alguno de los distritos periféricos madrileños como San Blas (17%), Puente de Vallecas (17'3%) y Usera (17'6%) y los municipios de Daganzo (17'1%), Mejorada (17'2%), Parla (17'1%) y Humanes (20'2%).

b) En sentido contrario, existe otra franja Oeste-Sureste discontínua en el espacio central cuyas tasas de paro están por debajo de la media. Encontramos así dos grandes áreas: una, al Sureste, ocupada por las Vegas del Tajo y del Tajuña, y otro amplio espacio al Noroeste del municipio de Madrid que llega hasta el límite de la Comunidad a través de la Sierra Centro. En estas zonas las tasas más bajas aparecen en municipios como Brea de Tajo

(5'0%), Perales de Tajuña (5'4%), Cercedilla (7'7%), etc. En el interior del municipio madrileño el distrito con menor tasa de paro es Chamartín (10'8%).

c) También hay que destacar la existencia de dos áreas heterogéneas, ambas de montaña: una, al Norte de la C.A.M., y otra al Sur. En ellas se entremezclan municipios con elevadas tasas de paro: Montejo de la Sierra (25%), Canencia (27'5%) en la Sierra Norte y Cenicientos (24'8%), Colmenar de Arroyo (19'5%), Fresnedillas (20%) en la Sierra Sur , y municipios con tasas de paro bajas como: Horcajuelo de la Sierra (5'7%), El Alcazar (2'9%), Navarredonda (0%) en la Sierra Norte y Santa Mª de la Alameda (10'5%), Pelayos de la Presa (9'8%) y Villa del Prado (7'0%) en la Sierra Sur.

d) La "almendra" central del municipio de Madrid también presenta una gran heterogeneidad entre distritos, como se puede ver en el mapa. Al lado de Chamartín, ya comentado como espacio de baja tasa de paro, nos encontramos el distrito Centro con el 16% de su población activa en paro.

e) Finalmente, debemos destacar que se produce un efecto frontera en algunos municipios de la periferia regional definido por unas elevadas tasas de paro que parecen independientes de las características laborales más generales de las áreas de pertenencia. En esta situación están, por ejemplo, los municipios de Aranjuez (17'2%), Ambiente (21'2%) y Barres (20'3%).

(Mapa nº1: Tasas de Paro Globales por municipios y distritos de la C.A.M. Año 1991).

Tasas de Paro Femenino

Las tasas de paro femenino reflejan un segmento del mercado de trabajo cuyas características más destacables son la mayor precariedad, relativa al conjunto, y la cada vez mayor amplitud e incidencia en los mercados laborales. Al igual que las tasas de paro globales, las femininas representan la porción de la oferta no realizada 4 .

El número de mujeres paradas en la Comunidad de Madrid, según el Censo de 1991, es de 162.039 mujeres; es decir, el 55% del total de parados madrileños. Esto a pesar de que las mujeres sólo participan en el mercado en un 29%, que es la proporción de mujeres respecto al total de activos.

En el mapa nº2 se representan las tasas de paro femenino para cada uno de los municipios de la C.A.M. y de los distritos del municipio de Madrid. Como se puede ver en la leyenda las tasas medias en este segmento laboral se sitúan alrededor del 21%, frente al

1.4% de las tasas de paro globales. Analizando espacialmente dicha variable podemos destacar:

a) El espacio donde se localizan las más elevadas tasas es mucho más amplio que en el caso de las tasas globales. Aparece así un gran arco que, desde el Nordeste, bordea el área central del municipio de Madrid ocupando la práctica totalidad del Sureste madrileño, con la excepción de algunos municipios de las Vegas del Tajo y del Tajuña, hasta el límite regional en la Sierra Sur. En este espacio destacan las elevadísimas tasas de paro femenino de los municipios de Valverde de Alcalá (58'3%), Daganzo (36'3%), Alcalá de Henares (31'6%) y otros en el Corredor del Henares; Fuenlabrada (33'4%) y Parla (32'4%) en la Corona Metropolitana Sur; y Robledo de Chavela (41'3%), Cenicientos (43'5%), y Fresnedillas (34'9%) también entre otros en la Sierra Sur.

b) El área de menor paro femenino, más restringida que en el caso del paro global, sigue siendo el Oeste del municipio de Madrid y la Almendra Central de la capital. En este aspecto destacan los municipios de Pozuelo de Alarcón (13'7%) y Cercedilla (12'9%) y los distritos de Chamartín (13'9%) y Moncloa-Aravaca (14'8%). Como se puede comprobar las tasas son, de todos modos, cuantitativamente muy altas.

(Mapa nº2: Tasas de Paro Femenino por municipios y distritos de la C.A.M. Año 1991).

Eventualidad y nivel de cualificación

Los indicadores de eventualidad y nivel de cualificación de la población ocupada vienen representados por las variables siguientes:

a) **Indicador de eventualidad:** Porcentaje de población asalariada eventual respecto de la población asalariada total. Con este indicador, calculado para cada municipio y cada distrito, se elaboró el mapa nº3.

Para la Comunidad de Madrid en su conjunto la eventualidad alcanzó en 1991 al 25% de los asalariados sin embargo, esta característica tiene una enorme variabilidad temporal. Además, su creciente evolución (en 1986, sólo el 14% de los asalariados eran eventuales y en 1981 el 8%) se ha ido plasmando espacialmente en los municipios y distritos más precarios; es decir aquellos con problemas tanto sociales como económicos.

b) **Indicadores del nivel de cualificación:** Porcentajes, respecto de la población ocupada, del total de profesionales y técnicos, por un lado, y del personal no cualificado, por otro. Con los cálculos de ambos se han elaborado los mapas nº 4 y 5.

Estos indicadores son más estables en el tiempo al estar directamente relacionados con el sistema educativo y con el aparato productivo, y no sometidos a los avatares del corto plazo como el indicador anterior. La presencia de una mayor o menor cantidad relativa de

ambos da una idea general sobre el nivel medio de cualificación de la oferta de trabajo en cada espacio considerado.

(Mapas: nº3 %eventuales; nº4 % de profesionales; nº5 % de menos cualificados.)

De la observación de los tres mapas se pueden deducir las siguientes pautas espaciales:

a) En primer lugar, existe una elevada coherencia entre ellos en su reflejo espacial. Las áreas, en grandes extensiones, con baja eventualidad coinciden con las de baja proporción de no cualificados y elevada de profesionales y técnicos. Dichas áreas pueden ser perfectamente referidas a la zona occidental del municipio de Madrid y a la "almendra" central del mismo, incluyendo Moratalaz y Ciudad Lineal.

Las áreas de elevada eventualidad coinciden, a su vez, con las de alta proporción de no cualificados y baja de profesionales y técnicos. La periferia, en sentido amplio, de la región es muestra de estas tres características. De hecho, se ve claramente dibujado, en los tres mapas, un arco que, desde la Sierra Norte, bordea la Región por el Este y el Sur, desapareciendo en el límite de la Sierra Centro al Oeste de la Comunidad. En este arco participan tanto los municipios de las Sierras Norte y Sur como los de las Vegas, y los del Área Metropolitana Este y Sur. Igualmente, se extiende a los distritos de la periferia Este y Sur del municipio de Madrid, desde San Blas hasta Carabanchel.

La conclusión parece evidente: la eventualidad penetra socialmente en los colectivos menos preparados para el mercado de trabajo y espacialmente en sus lugares de residencia. Este rasgo nos dice además cómo se segmenta el espacio al tiempo que lo hace la población y el mercado laboral.

b) Si nos centramos en el mapa nº3 exclusivamente podemos observar cómo los mercados laborales más inestables (mayor grado de eventualidad) ocupan los espacios más periféricos de la Región. La Sierra Norte, las Vegas y la Sierra Sur muestran la mayor proporción de asalariados eventuales, tanto mayor cuanto más lejos del centro (la ciudad de Madrid) nos situemos. La media regional queda claramente representada en el Área Metropolitana Este y Sur (Corredor del Henares, Corona Metropolitana Sur y municipios situados entre ambas zonas), así como en los distritos de Madrid que les corresponden espacialmente. El nivel cuantitativo de eventualidad merece ser reseñado: los espacios periféricos que se han mencionado presentan tasas que a menudo sobrepasan el 50%; es decir, la mitad o más de los asalariados residentes son eventuales.

EVALLUACIÓN TERRITORIAL DE LAS POLÍTICAS

Habiendo hecho una breve referencia sobre cuales son los rasgos más relevantes del mercado laboral madrileño con los que poder contrastar nuestros resultados estamos en disposición de abordar el análisis espacial de las políticas de empleo y formación de la Comunidad de Madrid.

Uno de los grandes problemas de la sociedad actual, sino el más importante, es la falta de puestos de trabajo; como consecuencia de ello y de las diferentes clasificaciones de la población (mujeres, jóvenes, minusválidos...) han surgido toda una serie de instituciones y organismos distintos, dando lugar a diferentes políticas. Esto supone entre otras cosas que:

- Cada vez los recursos existentes se tienen que dividir entre un mayor número de políticas, lo que supone escasez de recursos para todas.
- Gran inexperience en todas ellas debido al poco tiempo que llevan en vigor.
- Descoordinación entre las mismas generada, a veces, por el desconcierto y la incongruencia entre los diversos objetivos (desconocimiento mutuo entre ellas). Esto crea problemas tanto por el lado de la oferta de trabajo como por el de la demanda.

Desde un punto de vista territorial, en la trama general del tejido productivo y en la conformación de los mercados de trabajo siguen presentes características estructurales que actúan en contra de la equidad social, del equilibrio territorial, de la necesaria tendencia hacia una mejor distribución de la renta y de la operatividad de muchas políticas en teoría tendientes a promover empleo o innovación, o bien a mejorar la calidad de vida en general.

Dentro del organigrama de las diferentes Consejerías que conforman la Comunidad se seleccionaron aquellas que contaban con instrumentos destinados a la creación y mejora del factor trabajo. De entre todas seleccionamos, para este trabajo, aquellas de mayor interés en función de la información disponible, destacando:

- Dentro de la Consejería de Economía de la C.A.M.
 - Dirección General de Empleo
 - Dirección General de Comercio y Consumo
- Dentro de la Consejería de la Presidencia
 - Dirección General de la Mujer

El hecho de que las ayudas de las Direcciones se concedan en términos absolutos para toda la Comunidad dificultó un tratamiento igualitario de los datos proporcionados por

c) Los mapas 4 y 5 son una especie de "negativo fotográfico" entre ellos, con la excepción de la zona de la Sierra Centro (Hoya de Villalba). El enorme arco que bordea el centro del municipio de Madrid y el Oeste (espacio de gran calidad desde el punto de vista de la formación) aparece en ambos mapas como espacio de baja cualificación media. El hecho de que la Hoya de Villalba presente elevadas tasas de profesionales y de cualificados se debe a la convivencia en estos municipios de los residentes tradicionales y de las capas medias y altas, estando los primeros muy vinculados al trabajo en la construcción de viviendas para los segundos.

cada una de ellas, pues, al no disponer de la información territorializada por municipios y distritos supuso que se tuviera que ir a fuentes primarias para obtener los datos de forma territorializada. Así en muchas de ellas se obtuvo la información por distritos vía direcciones y códigos postales de las empresas, mientras que para otras, al no contar con esta información únicamente se pudieron agrupar los datos a nivel municipal, lo que supone un grado de desconocimiento espacial de hacia donde va exactamente el mayor monto de las ayudas, esto es, las destinadas a Madrid capital.

Dados los límites, en extensión, de ésta comunicación, no podemos detenernos en el comentario detallado de cada uno de los programas destinados al empleo y la formación con los que cuentan las distintas Direcciones anteriormente enumeradas. Por ello sólo comentaremos una síntesis de los programas con los que cuenta la Dirección General de Empleo.

Síntesis del Programa de Ayudas Económicas a Empresas:

De los tres subprogramas de la Dirección General de Empleo (Apoyo a la Gerencia, Ayudas Financieras y Proyectos Generadores de Empleo) que conforman las ayudas a las empresas e indirectamente al empleo, podemos detectar, bajo una visión territorial, un Área Común de apoyo. Dicha área la conforman: el municipio de Madrid (excepto el distrito de Vicalvaro en el caso de la política de Ayudas Financieras), Alcobendas-San Sebastián de los Reyes, Rivas-Arganda, Alcalá-Torrejón, San Fernando-Coslada, Tres Cantos-Colmenar, Corona Metropolitana Sur, Humanes y Mejorada del Campo.

Observando para dicha Área el ratio de pesetas/habitante (ver mapa nº6), detectamos para cada política que:

- En Apoyo a la Gerencia existe una gran heterogeneidad en toda la zona, con municipios tanto por encima de la media (127 pts/hab.), Rivas-Arganda, Humanes, como por debajo, Móstoles, Alcalá y Alcobendas-San Sebastián.
- En Ayudas Financieras, todas están por debajo de la media salvo: Pinto, Arganda-Rivas Vaciamadrid, San Fernando de Henares, Alcobendas-San Sebastián y dentro de Madrid municipio, Villa de Vallecas, Arganzuela y Chamberí que están en la media (64 pts/hab.).

En Proyectos Generadores de Empleo, a excepción de Pinto y Rivas-Arganda que se encuentran en la media (1.112 pts/hab.), el resto del Área se encuentra con tasas por debajo de esta.

Atendiendo a las características del paro para la Comunidad de Madrid, y analizando todos los municipios excepto Madrid, observamos que dentro del Área Común las zonas más perjudicadas y desprovistas son: la Corona Metropolitana Sur, Humanes y el Corredor del Henares, pues, en todos ellas se detectan tasas de paro por encima de la media (14%), justificándose las ayudas de la Dirección General de Empleo para las mismas.

Sin embargo hay municipios a los que se les podría denominar "privilegiados" en cuanto que reciben ayudas por parte de dicha Dirección a pesar de tratarse de zonas con tasas de paro por debajo de la media. Tal es el caso de municipios como: Rivas-Arganda, el Oeste del Área Metropolitana, Tres Cantos y Colmenar Viejo (en menor medida) fuera de Madrid municipio.

Resumiendo, podemos decir que el conjunto de las tres políticas tienen más lógica de ser dentro del Área Metropolitana que en el municipio de Madrid, donde se sigue apoyando a los "mejores distritos" como Chamberí, Chamartín, Salamanca y Retiro.

Dentro de lo que sería el Área Metropolitana y atendiendo a la población las ayudas favorecen más a los municipios del Oeste de Madrid que a los del Área Sur Metropolitana y Corredor del Henares, donde la población es mucho mayor.

Con esta reflexión, podemos concluir diciendo que existió una sobrevaloración, en cuanto al destino de las ayudas, de los municipios y distritos más agraciados en términos de tasas de paro, nivel de eventualidad y nivel de cualificación; añadiendo la creencia de la centralidad espacial absoluta dentro de la región madrileña.

(Mapa nº 6: Programas de la Dº Gral. de Empleo, 1990-1992)

Este procedimiento de análisis, de forma más detallada, se realizó para cada uno de los programas. Se estudió no sólo el objeto de los distintos programas sino también que cantidades fueron destinadas al empleo y la formación (en términos de totales y de pts/hab.), por las distintas Direcciones, en el periodo 1990-1992 y hacia donde fueron dirigidas (municipios y distritos).

En términos globales se elaboró el siguiente cuadro resumen, el cual nos permitirá tener una visión general del conjunto de programas que fueron estudiados.

Cuadro resumen de las distintas ayudas analizadas a lo largo del trabajo.

Para poder interpretar el mismo hay que tener en cuenta que la agrupación de los municipios y distritos, para poder sintetizar la información, se hizo de acuerdo a una que existía en el Censo de 1991, por lo que a continuación aclaramos dicha clasificación económica.

- Se denominan **distritos centrales** los de: Carabanchel, Latina, Puente de Vallecas, San Blas, Usera, Vallecaro, Villa de Vallecas y Villaverde.

- Se denominan **distritos periféricos** al resto de distritos que conforman el municipio de Madrid.

- Se denominan **municipios metropolitanos periféricos** a los municipios de la zona Sur y Este de la Corona Metropolitana, esto es, los municipios de: Móstoles, Alcorcón, Leganés, Fuenlabrada, Getafe, Parla, Pinto, Rivas-Vaciamadrid, Velilla, Mejorada, Coslada, San Fernando, Torrejón de Ardoz, Paracuellos y Alcalá de Henares.

- Se denominan **municipios metropolitanos centrales** a los municipios de la zona Norte y Oeste de la Corona Metropolitana, esto es, los municipios de: Villanueva del Pardillo, Villanueva de la Cañada, Brunete, Villaviciosa de Odón, Boadilla del Monte, Pozuelo de Alarcón, Majadahonda, Las Rozas, Colmenar Viejo, Tres Cantos, San Sebastián de los Reyes y Alcobendas.

- Se denominan **municipios periféricos regionales** el resto de municipios de la C.A.M.
Teniendo presente esta clasificación se elaboró, como ya se comentó, el siguiente cuadro resumen: (Cuadro resumen)

Se puede observar como los municipios y distritos denominados como **centrales** se caracterizan por tener unas elevadas tasas de paro, número de eventuales y de no cualificados, así como un mayor número de población frente a los denominados municipios y distritos **periféricos** caracterizados por lo todo lo contrario.

Si analizamos, por ejemplo, el monto de ayudas que la D.G. Empleo destinó para toda la Región Madrileña, se observa como el municipio de Madrid recibió en el periodo 1990-1992 el 58% del total, que es lo que le correspondería en términos de población; sin embargo, las subvenciones se centran en los distritos centrales económicamente definidos, recibiendo éstos 1.335 pta/ hab frente a las 674 pta/ hab que recibieron los distritos

denominados como periféricos (donde residen eventuales, no cualificados y parados). La Corona Metropolitana recibió el 25,2% centrándose, también, en los municipios centrales de la misma (1.374 pta/ hab frente a las 350 pta/ hab de los municipios periféricos).
Con este ejemplo podemos comprobar como tanto para el municipio de Madrid, como para el resto de los municipios, existe una preferencia por los denominados distritos y municipios centrales.

CONCLUSIONES

A través del análisis empírico hemos podido comprobar que el tratamiento espacial de las políticas de empleo y formación de la Comunidad de Madrid nos permite vincular las políticas económicas y las territoriales. De dicho análisis podemos sacar las siguientes reflexiones:

-En la definición de las políticas analizadas no aparece en ningún caso una referencia espacial explícita. Son programas destinados directamente a la población y ello hace presuponer a los decisores que el espacio no es un elemento referencial importante.

Las condiciones requeridas para tener acceso a las subvenciones o a los programas de formación de la C.A.M pretenden discriminar a favor de los colectivos que realmente necesitan de estas actuaciones, pero siempre sobre la base personal, independiente del medio en el que resida la población. Sin embargo, este estudio entiende que el espacio es un referente social y económico importante, materialización de las relaciones económicas y sociales y, por tanto, un elemento a tener en cuenta en todos los casos en que las políticas vayan dirigidas a colectivos y actividades concretas.

-A la hora de informar a los habitantes de la C.A.M, la información llega con más retraso, o no llega, a aquellos espacios en los que residen los colectivos que, teóricamente, más ayuda necesitan. En este sentido, la discriminación informativa genera una discriminación espacial positiva hacia los lugares **centrales**, según cuadro resumen, de Madrid (municipio y Corona Metropolitana).

-La coordinación de los programas por parte de las distintas Direcciones analizadas presenta una escasa transparencia, no sólo en los objetivos de las mismas sino desde un punto de vista espacial. No existen criterios espaciales, respaldados por criterios económicos, a la hora de decidir el destino de las ayudas.

Así, en ningún caso, las políticas las políticas provenientes de distintas Direcciones y concentradas en las mismas zonas se refieren a aquellas cuyas condiciones socio-económicas y laborales son más precarias. Es evidente que aquí se plantea una cuestión discutible: ¿hacia dónde deben ser dirigidas espacialmente las políticas?. La segmentación del espacio madrileño es un hecho y una de las raíces de esta segmentación es el comportamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, el apoyo a las actividades dentro de ciertos municipios y distritos ¿debe ser contemplado en el contexto de su propio segmento espacial? o ¿deben ser planteadas políticas de compensación?

- Analizando el cuadro resumen de las distintas Direcciones objeto de estudio podemos decir, aunque con alguna excepción, que para las políticas analizadas, tanto de empleo como de formación de la C.A.M., se produce dentro del municipio de Madrid una preferencia por los distritos centrales y dentro de la Corona Metropolitana una preferencia por los municipios centrales. Lo que supone en ambos casos un mayor apoyo a los municipios y distritos menos afectados en términos de paro, número de eventuales y nivel de cualificación, significando ello una clara contradicción en el destino de las ayudas además de una tendencia a la centralidad espacial y económica de las mismas.

- FUENTES DOCUMENTALES Y ESTADÍSTICAS

- Consejería de Economía. CAM:

- * Censos de Población y Vivienda de 1991 de la Comunidad de Madrid. Tomo I.
 - * Dirección General de Comercio y Consumo:
 - Diversas órdenes en relación a ayudas al empleo y a la formación. 1993.
 - Listados de Subvenciones a la Formación y la Generación de Empleo para el trienio 1990-1992.
 - * Dirección General de Economía y Planificación. Plan de Reconversión Regional 1994-1997.
 - * Dirección General de Empleo:
 - Orden 1062/1992, de 12 de Junio, sobre Programas de Ayudas Económicas a Empresas para la creación de empleo.
 - Listados de Subvenciones, Inversiones a Empresas trienio 1990-1992.
 - * Resultados provisionales de los Censos de Población y Vivienda de 1991 de la Comunidad de Madrid. Tomo II: Distribución de las principales variables.
- Consejería de Política Territorial. CAM:
* Diagnóstico previo del Plan Regional de Estrategia Territorial, 1993.
- Consejería de Presidencia. CAM:
* Dirección General de la Mujer:
 - Diversas órdenes en relación a ayudas al empleo para la mujer. 1993.
 - Listados de Subvenciones a la Formación (1991-1993) y el Empleo (1990-1992).
- EUSA Sociología . Diagnóstico para una Actuación Integral en la Periferia Sur y Este de Madrid. Tomo II (Segunda parte). Consejería de Política Territorial. Madrid, 1992

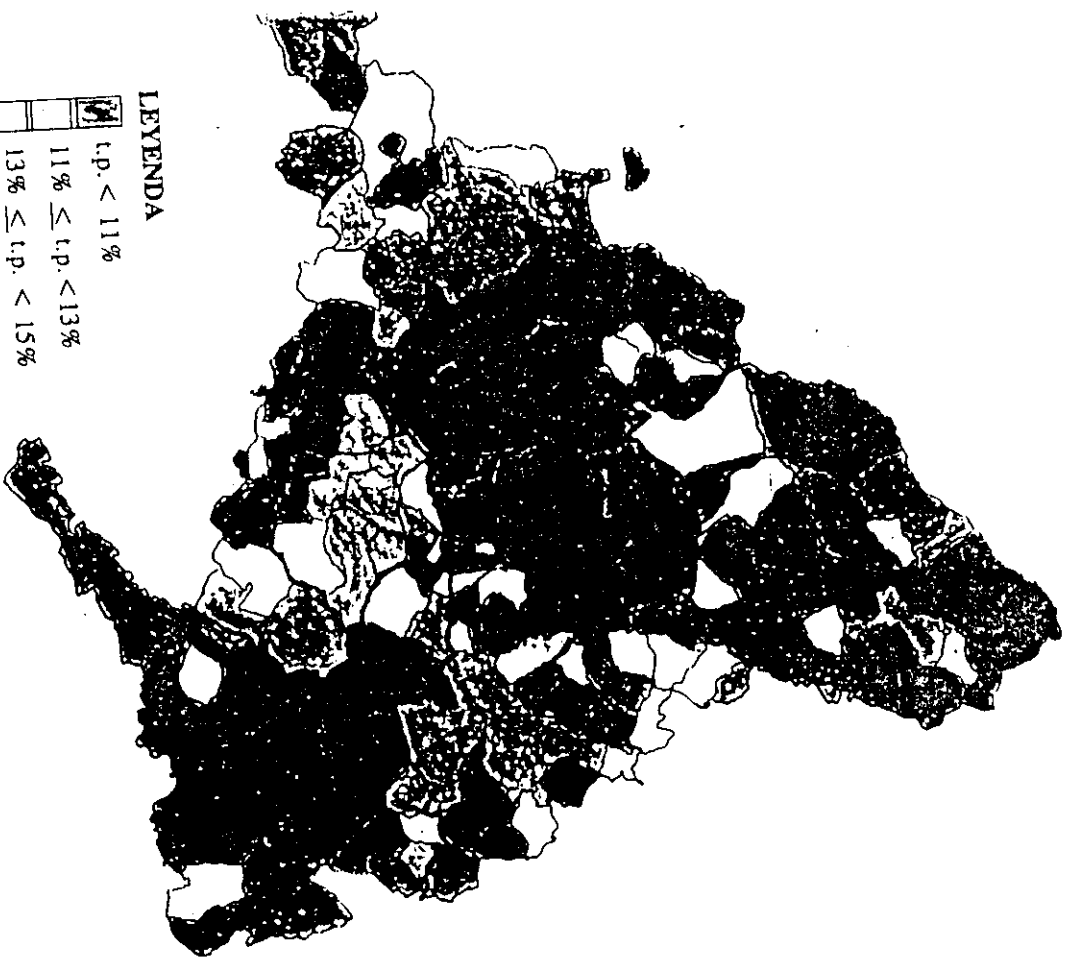
*) Este Trabajo, bajo la coordinación de Carmen Diaz, forma parte de un estudio sectorial mas amplio sobre el mercado de trabajo madrileño, con el fin de servir de complemento a los distintos estudios que para "El Plan Regional de Estrategia Territorial de la Comunidad de Madrid" se están realizando en la Dirección General de Planificación Urbanística y Concertación de dicha Comunidad.

1 La información disponible por parte de las distintas direcciones, justifica el hecho de coger el periodo 1990-1992 como ámbito temporal más adecuado a la hora de evaluar las políticas.

2 La elección de estos indicadores, no supone que no existan otros posibles a analizar, sin embargo, dado que el mercado de trabajo no era el objeto de nuestro estudio, se consideró suficientemente significativo el grado de profundidad elegido.

$$3 \text{ Tasa de paro} = (\text{N}^\circ \text{ de parados} / \text{N}^\circ \text{ de activos}) \times 100$$

$$4 \text{ Tasa de paro femenino} = (\text{N}^\circ \text{ de mujeres paradas} / \text{N}^\circ \text{ de mujeres activas}) \times 100$$

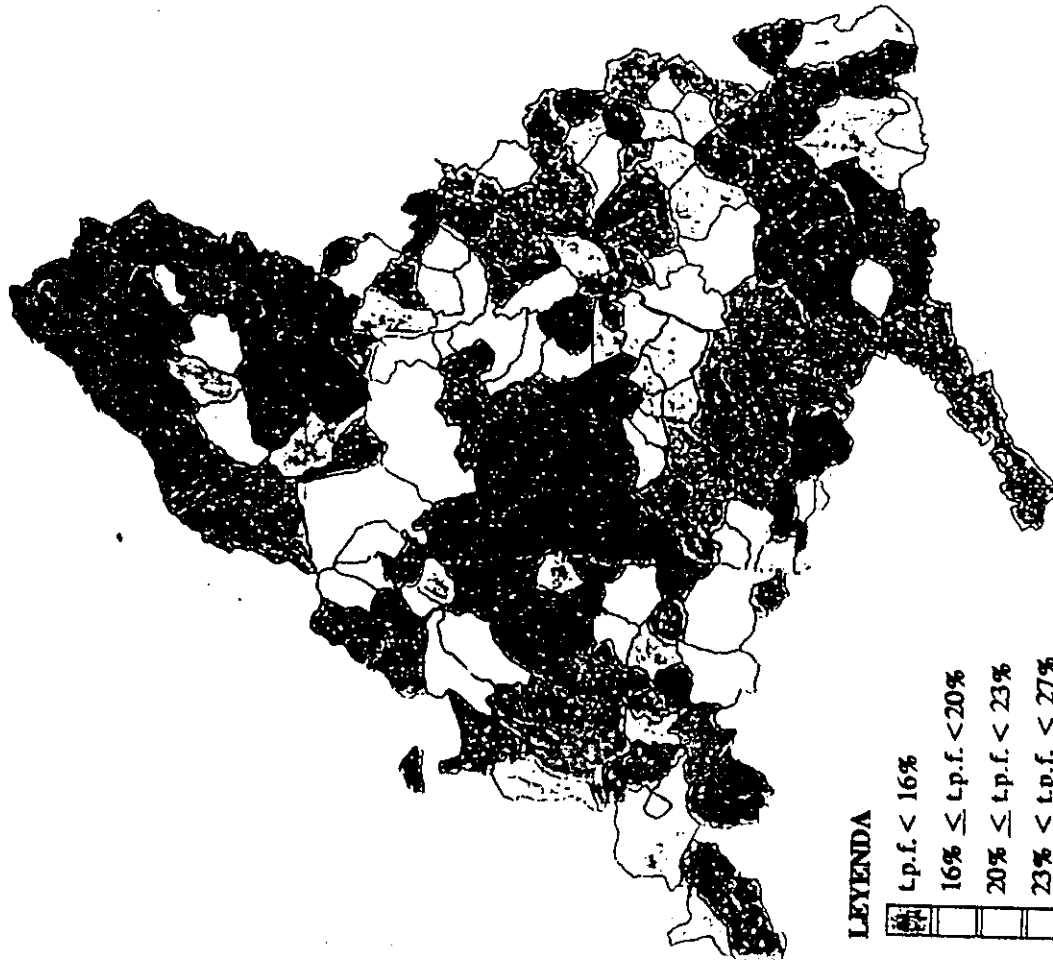


LEYENDA

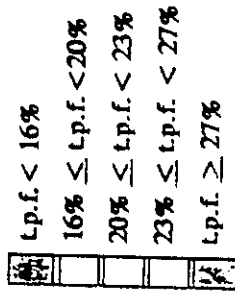
	t.p. < 11%
	11% ≤ t.p. < 13%
	13% ≤ t.p. < 15%
	15% ≤ t.p. < 17%

Media C.A.M.: 14%

MAPA N° 2 : TASAS DE PARO FEMENINO POR MUNICIPIOS Y DISTRITOS DE LA C.A.M., Año 1991 (t.p.f. = tasa de paro femenino)

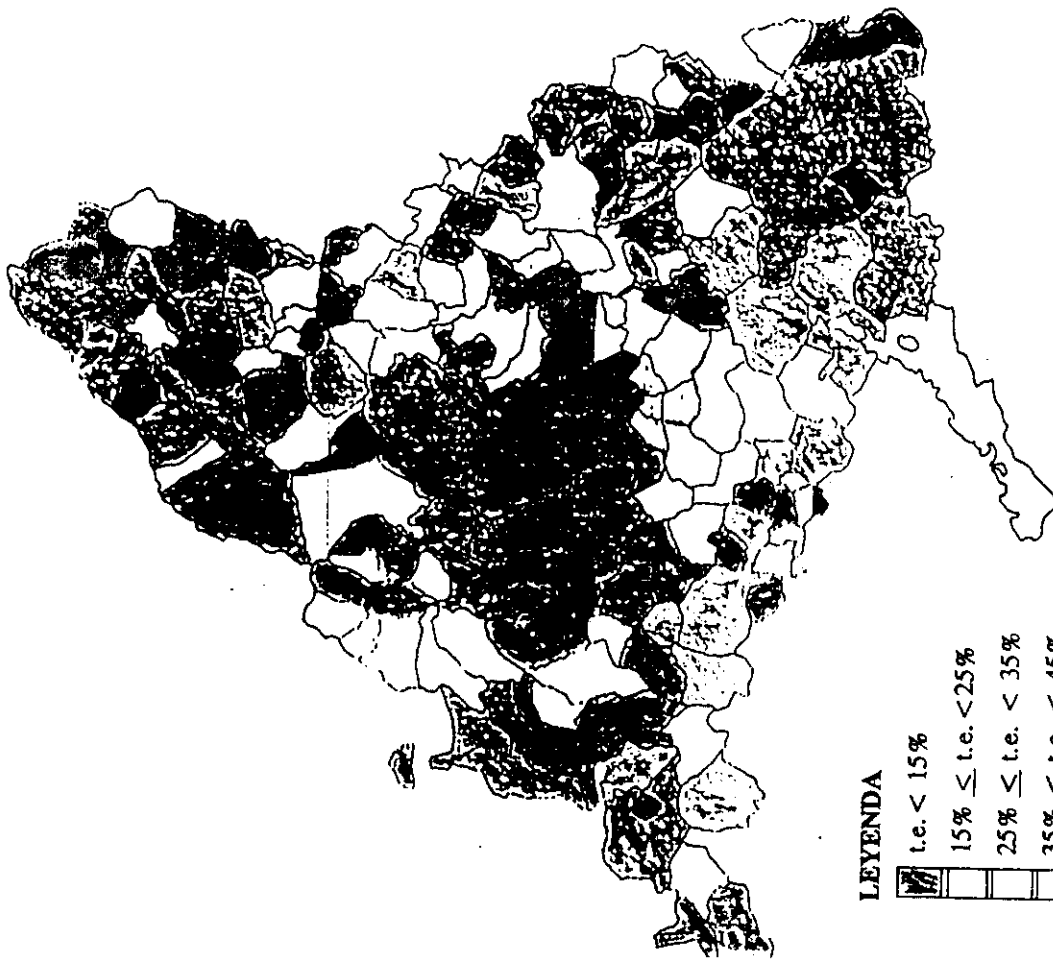


LEYENDA

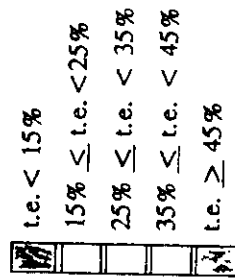


Media C.A.M.: 21%

MAPA N° 3 : % DE EVENTUALES SOBRE EL TOTAL DE ASALARIADOS 1991
División territorial por municipios y distritos de la C.A.M. (t.e. = tasa de eventuales)

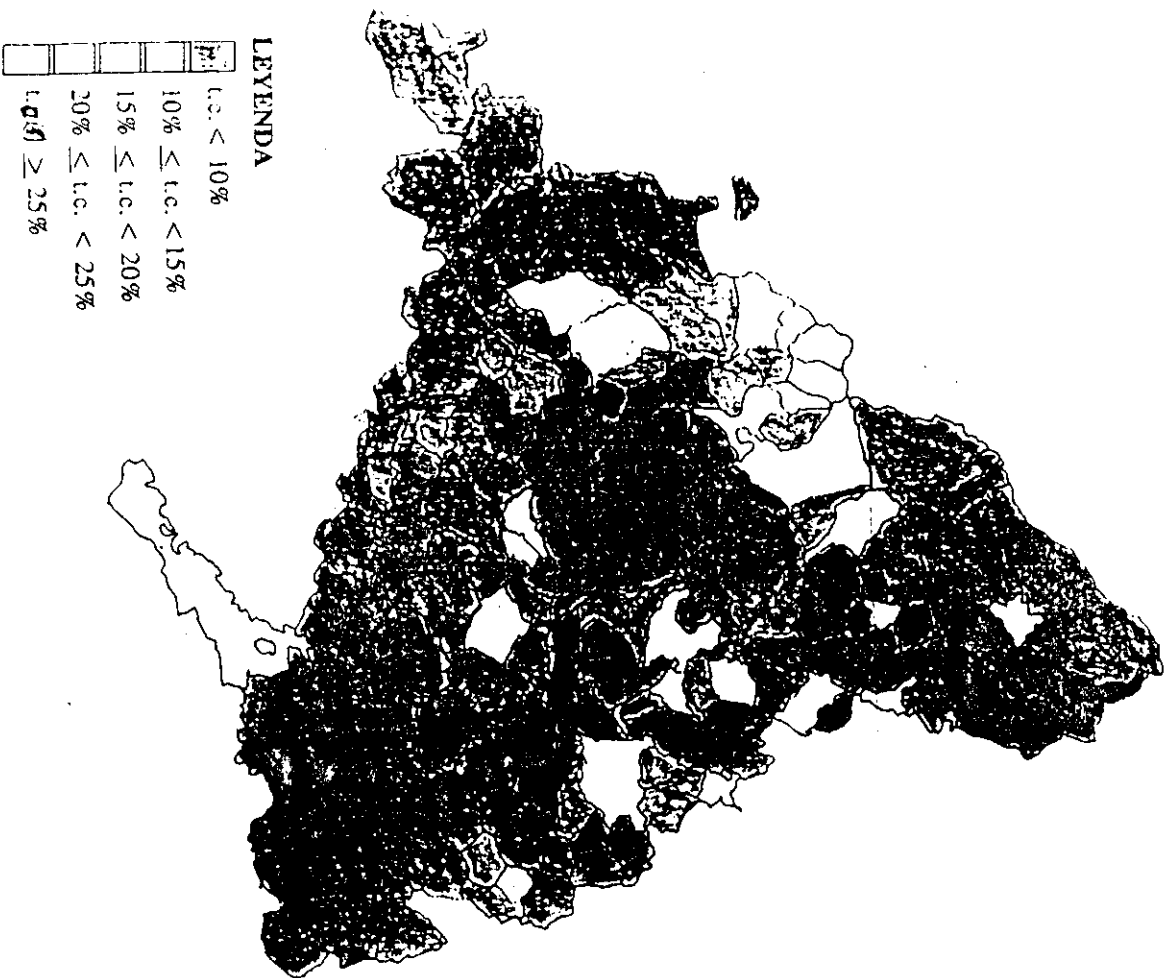


LEYENDA



Media C.A.M.: 25%

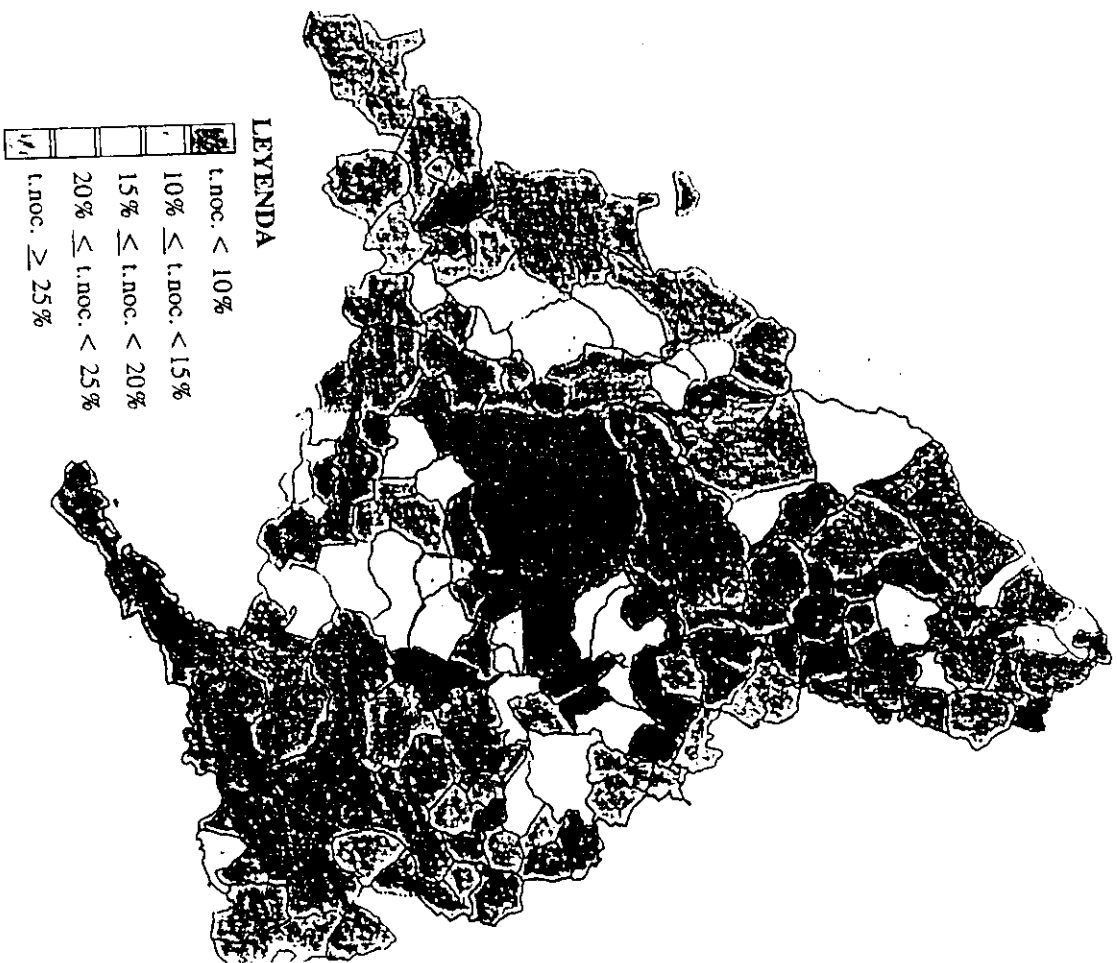
MAPA N° 4 : % DE PROFESIONALES Y TECNICOS SOBRE LA POBLACION
 OCUPADA. Año 1991.
 División territorial por municipios y distritos de la C.A.M. (t.c. = tasa de cualificados)



LEYENDA

■	t.c. < 10%
▒	10% ≤ t.c. < 15%
▓	15% ≤ t.c. < 20%
■	20% ≤ t.c. < 25%
■	t.c. ≥ 25%

MAPA N° 5 : % DE OCUPADOS MENOS CUALIFICADOS SOBRE POBLACION
 OCUPADA. Año 1991.
 División territorial por municipios y distritos de la C.A.M.
 (t. no c. = tasa de no cualificados)

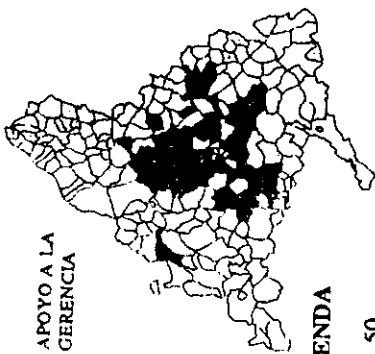


LEYENDA

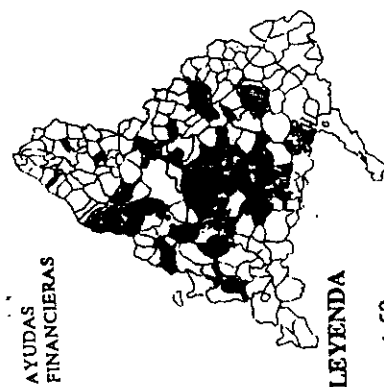
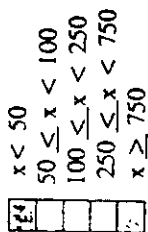
■	t.noc. < 10%
▒	10% ≤ t.noc. < 15%
▓	15% ≤ t.noc. < 20%
■	20% ≤ t.noc. < 25%
■	t.noc. ≥ 25%

MAPA N° 6 : PROGRAMAS de la Dº GENERAL DE EMPLEO ,1990-1992.

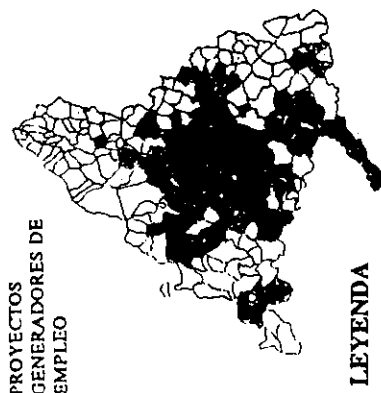
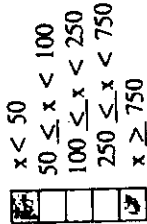
División territorial por municipios y distritos. (x = pesetas por habitante)



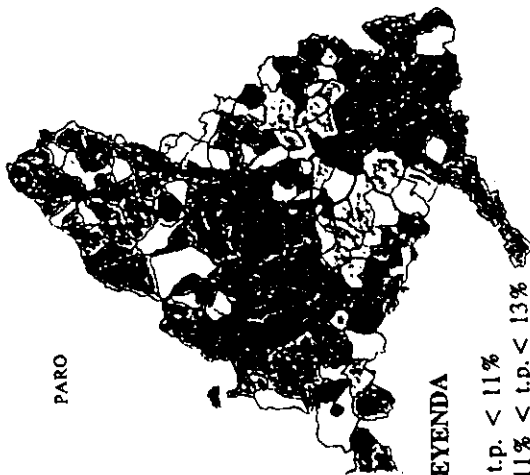
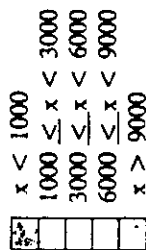
LEYENDA



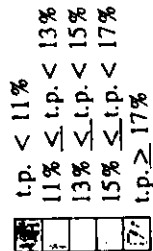
LEYENDA



LEYENDA



LEYENDA



CUADRO RESUMEN DE LAS POLITICAS DE AYUDA

MUNICIPIO DE MADRID		MUNICIPIO DE MADRID			MUNICIPIO DE MADRID			MUNICIPIO DE MADRID		
Comunidad y Distrito	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	
	Comunidad y Distrito	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	Municipio	
AYUDAS DE PREVENCIÓN	1 801 148	2 010 482	328 783	1 288 314	1 882 077	364 888	4 667 888	1 801 148	2 010 482	
A.D.										
Programa (1981)	88 816	124 112	14 827	80 488	88 126	281 467	281 467	88 816	124 112	
Programa (1982)	90 228	148 226	18 488	128 888	128 888	344 147	344 147	90 228	148 226	
Programa (1983)	82 081	181 208	26 080	87 308	87 308	248 814	248 814	82 081	181 208	
Programa (1984)	68 028	122 322	14 122	51 248	51 248	18 028	18 028	68 028	122 322	
Programa (1985)	827 184	1 508 841	184 818	822 212	822 212	2 508 868	2 508 868	827 184	1 508 841	
Programa (1986)	45 268	84 813	8 868	48 220	47 028	10 148	10 148	45 268	84 813	
Programa (1987)	319 7	418 8	26 3	110 2	188 8	588 8	588 8	319 7	418 8	
A.F.										
Programa	178	139	80	68	107	87	119	178	139	
Programa	116 0	140 7	47 0	88 8	116 2	187 1	187 1	116 0	140 7	
P.O.E.										
Programa	2 228 8	3 018 0	278 8	807 8	1 282 8	8 288 8	8 288 8	2 228 8	3 018 0	
Programa	521	1 003	1 180	702	788	3 211	3 211	521	1 003	
D.O. COMERCIO										
Programa	1 628	1 198	1 228	878	2 248	1 242	1 242	1 628	1 198	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
D.O. TURISMO										
Programa	319 7	418 8	26 3	110 2	188 8	588 8	588 8	319 7	418 8	
Programa	24 7	140 7	47 0	88 8	116 2	187 1	187 1	24 7	140 7	
D.O. MUJER										
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	
Programa	80 8	188 8	47 3	81 2	138 8	807 811	807 811	80 8	188 8	

(*) No cuada por existir una partida global sin territorializar. Los totales de las subvenciones, de los distintos programas, vienen dados en millones de pesetas. Elaboración propia.

PARO Y FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA. COMENTARIOS A UNA REFORMA ¹

1. INTRODUCCION

Desde hace unos veinte años el desempleo masivo ha constituido uno de los problemas más graves de la sociedad española. Por esta razón su medición, análisis y tratamiento se han convertido en un campo central del debate económico al calor del cual se han llevado a cabo diversas reformas del mercado laboral: modalidades de contratación laboral, de los subsidios de desempleo etc.². La mayor parte de estas reformas han obedecido a las proposiciones realizadas desde un determinado enfoque del problema: el que llamamos "enfoco económico", por el hecho de que es el prevalente en la academia económica.

La interpretación dominante del paro entre los economistas se basa en las diversas variantes del análisis económico de raíz neoclásica. Si bien se han realizado múltiples aproximaciones al problema, estas tienen varios rasgos en común.³ En primer lugar, la caracterización del desempleo como una cuestión relacionada fundamentalmente con el mercado laboral, en detrimento de las perspectivas que relacionan el desempleo con el funcionamiento global del sistema económico. En segundo lugar, la consideración de la rigidez laboral, entendida como incapacidad de adecuar la fuerza de trabajo a las mutaciones que está experimentando el ambiente económico, como el principal problema de este mercado. En tercer lugar la conclusión de que esta rigidez está provocada básicamente por las instituciones que regulan el mundo laboral - tales como leyes de contratación laboral, protección al desempleo, sistema de negociación colectiva, actuación sindical. De ello se deduce que la reducción del desempleo pasa por la transformación de estas instituciones.

¹ El autor agradece los comentarios de Jordi Roca a la primera versión del texto así como reconoce la influencia de los debates con el equipo del Centre d'Estudis del Treball i la Vida Quotidiana de la UAB y del grupo de economía del Centre de Treball i Documentació. Evidentemente toda la responsabilidad de los posibles errores es sólo mía.

² Para una perspectiva general de estos cambios son útiles los trabajos de F. PEREZ AMOROS/E. ROJO (1990), de M.A. FALGUERA Y A. BAYLOS contenidos en MIGUELEZ/PRIETO (1991) y de J. LOPEZ (1992). Para la reforma de 1992, CERES (1992).

³ Una buena recopilación de estos trabajos en la quinta parte de S. BENTOLILLA/L. TOHARIA (1991). Entre los trabajos más recientes de esta línea BENTOLILLA/BLANCHARD (1990), J. ANDRES/J. GARCIA (1992), JIMENO/L. TOHARIA (1992), BENTOLILLA/DOLADO (1993)

PARO Y FLEXIBILIZACION DEL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA. COMENTARIOS A UNA REFORMA

Albert Recio Andreu

Hay bastante continuidad en el núcleo del análisis, si bien su presentación ha tenido que cambiar para adaptarse a las transformaciones experimentadas por el mercado laboral a lo largo de este dilatado período de tiempo. Hasta mitad de los años ochenta la interpretación dominante situaba la cuestión en el pasado franquista del sistema de relaciones laborales que ofrecía una sobreprotección a los asalariados a cambio de negarles libertades políticas y sindicales. Se consideraba que el "viejo régimen" permitía flexibilidad en forma de horas extras, flexos salariales etc., pero ésta se había deteriorado con la legalización de los sindicatos y sus prácticas de control laboral. Esta explicación ha debido readaptarse a lo largo de la pasada década especialmente a partir de la introducción de diversas modalidades de empleo temporal que han provocado, como es conocido, una profunda transformación del sistema de relaciones laborales (sin olvidar el importante papel jugado por los pactos sociales vigentes hasta 1986 en todo lo que respecta a moderación salarial y temas conexos).

El discurso liberal se plantea hoy en términos de segmentación. Una segmentación presuntamente originada en la existencia de un sistema de contratación dual: empleos estables-altamente protegidos, resistentes a la adaptación (se supone por la negativa de trabajadores y sindicatos a aceptar cambios en las condiciones laborales) por una parte- y empleos temporales, a los que se ven abocados los que no pueden entrar en el sistema que es el "primario", por otra. Este sistema se considera el causante, a la vez, de diferencias injustificadas entre los trabajadores y de ineficiencia productiva al impedir la rápida adecuación de la actividad laboral a las necesidades cambiantes de la producción.

Sobre la base de esta interpretación se justificaría una política desreguladora del mercado laboral que permitiría a la vez ampliar el empleo global, al permitir mayor adaptabilidad del sistema productivo y con ello la competitividad exterior, y reducir las diferencias entre trabajadores, al eliminar las prerrogativas que convierten en muy rígidos los empleos estables. De esta forma la liberalización del mercado laboral serviría a la vez a los dos objetivos de eficiencia y equidad.

En las líneas que siguen trataremos de discutir esta perspectiva y sugerir líneas interpretativas alternativas. En primer lugar analizaremos la cuestión de la rigidez del mercado laboral español, no sólo tomando en consideración los datos estadísticos existentes, sino también la información suministrada por diversos trabajos empíricos, en su mayor parte de base sociológica, que han sido en gran medida marginados en el debate sobre el mercado laboral y que aportan una visión contradictoria con el discurso dominante. Si bien dedicaremos a

* Una versión clara de este argumento en MALO DE MOLINA (1983)

* A esta interpretación de la segmentación se limita p.ej. LORENTE(1992)

este punto el núcleo de nuestro trabajo nos parece interesante introducir otros dos elementos. En segundo lugar sugerir algunas líneas de interpretación alternativa de la cuestión del desempleo. Y en tercer lugar de las posibles consecuencias que tendrá la reforma laboral en curso bajo la luz de algunas experiencias de otros países.

2. RIGIDEZ Y FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Evaluar el funcionamiento de un sistema de relaciones laborales constituye una árdua tarea en la que es prácticamente imposible eliminar los juicios de valor. A menudo los economistas tienden a obviar esta cuestión limitando sus propuestas a la consecución de un objetivo, cuya bondad no se discute, al que debe someterse el resto de variables económicas. De esta forma se "naturaliza" el debate económico y desaparecen los intereses sociales en conflicto. Al trabajar con grandes magnitudes agregadas (Renta nacional, producto nacional), y partir de presupuestos teóricos que eluden la comparabilidad entre situaciones personales, es posibles presentar objetivos concretos de política económica como propuestas de interés universal. Con ello se suele minusvalorar el coste social de muchas medidas, la posibilidad de opciones alternativas o se confunde la realidad *

Parece útil recordar estas olvidadas en un momento en que la competitividad exterior de la economía se presenta como el centro de toda la política económica sin considerar los efectos colaterales que la adopción de tal objetivo puede acarrear, especialmente cuando el énfasis se sitúa más en un juego de suma cero (competitividad para ganar mercados a los otros) que en un juego cooperativo (con el que se busca una mejora del bienestar del conjunto de participantes). Es en este contexto en el que se plantea el debate sobre la flexibilidad del mercado laboral. Esta constituiría un medio esencial dentro de una batería de objetivos intermedios: la secuencia flexibilidad- competitividad- crecimiento económico a costa de los competidores, que se supone permitirían alcanzar el objetivo final del bienestar social; aunque en este último campo los modelos existentes no permiten visualizar de que forma se generalizarían los logros del proceso.

Aún aceptando de entrada la bondad de la flexibilidad como medio de eficiencia económica, nos encontramos de inmediato con una segunda cuestión. La de definir correctamente el grado de flexibilidad económica. Como ya ha sido puesto en evidencia por STRANDING (1987) su medición es tarea difícil. A partir de una idea inicial bastante sugerente- la adaptabilidad de la fuerza de trabajo a los cambios productivos- no siempre se llega a una magnitud de fácil cuantificación, especialmente cuando desde el principio del debate ha estado claro que esta adaptabilidad puede alcanzarse por diversos medios, no siempre son intercambiables

* Por ejemplo NAREDO/(1988) llamó la atención sobre el hecho de que al no incluir los cambios en el valor del patrimonio en las medidas de la Renta, estaban minusvalorando los cambios en la distribución de la riqueza social.

entre sí (O.C.D.E., 1987a) Por esto nadie ofrece una medida sintética de la flexibilidad y es más habitual encontrar referencias de la cuestión en las consideraciones finales de muchos artículos, que en su contenido básico. Tampoco nosotros tenemos medidas incontrovertibles del grado de flexibilidad del mercado laboral español, pero sí contamos con una serie de elementos que introducen bastantes dudas sobre su supuesta rigidez. Proponemos analizar diversos aspectos de la cuestión como medio para alcanzar una visión de conjunto de la misma.

2.1 Ajuste cuantitativo

Una fórmula elemental de flexibilidad es el ajuste del volumen de empleo a los niveles variables de la producción. Para las empresas tiene la ventaja de convertir gran parte del coste salarial en coste variable, proporcional a los niveles de actividad. Su impacto sobre el empleo es bastante más ambiguo: en las fases de crecimiento productivo la ocupación crecerá rápidamente pero en las de recesión la situación se invertirá y es posible que el desempleo crezca a gran velocidad. Si los costes de ajuste de la plantilla son muy bajos es posible que las empresas adopten la reducción de plantilla con más facilidad que otras opciones (diversificación productiva, aumento de existencias, reparto de trabajo etc.). Es evidente que la tendencia a la producción sin stocks, de respuesta rápida a los cambios en la demanda, genera un mayor atractivo de este tipo de flexibilidad y en este sentido el cambio organizativo puede estar explicando la rapidez con la que las economías occidentales generan desempleo.

Este ajuste del volumen de empleo puede realizarse de formas diversas, que dependen, en gran medida, de las normas que rigen la contratación laboral y que generan costes diversos a los empresarios. La insistencia en los últimos años se ha centrado en el alto coste del despido como factor que no sólo retarda la reestructuración de la actividad empresarial, sino que al mismo tiempo puede desalentar la creación de empleo por el miedo a los costes que puedan generarse cuando la coyuntura empeore.

El análisis de la cuestión ofrece sin embargo un cuadro más heterogéneo de la situación actual. Hay de hecho un terreno en el que la discusión es reducida y se refiere al peso del empleo temporal. Las reformas de la contratación temporal al implementarse en una fase de fuerte crecimiento del empleo han provocado el desarrollo masivo del empleo temporal, en sus diversas modalidades, que han supuesto una profunda transformación de los costes de ajuste del sistema laboral, tal como sugieren los cuadros 1 y 2.

Este altísimo porcentaje de empleo temporal, que alcanza cotas superiores al 37% en el sector privado (el que cabe esperar que considere com más intensidad los costes de ajuste) No hay duda que en este terreno el mercado laboral español es el más flexible de los países de la O.C.D.E. De hecho el empleo temporal no sólo ha copado la práctica totalidad del empleo neto generado sino que ha substituido a parte del empleo fijo, aunque esta sustitución

se ha producido básicamente a través de la desaparición de puestos de trabajo en determinadas empresas y sectores y la creación de nuevos en otras partes (aunque en algunos casos puede haberse producido sustitución directa en casos de jubilación de empleados fijos o en empresas que han recuperado empleo tras un proceso de reestructuración). La mayor parte de este empleo supone costes de ajuste muy bajos, tanto en materia de indemnizaciones como de plazos de despido que se convierte en automático al fin del contrato.

CUADRO 1 EVOLUCION DEL EMPLEO TEMPORAL

AÑO	ASALARIADOS	C.TEMPORALES	TASA TEMPORALIDAD
1987,1*	7.877,1	1.225,8	15,56
1991,4*	9.328,0	3.109,9	33,33
1993,3*	8.712,1	2.833,7	32,50

fte. INSTITUTO NACIONAL ESTADISTICA. ENCUESTA POBLACION ACTIVA

CUADRO 2 NUEVOS CONTRATOS LABORALES SEGUN TIPOS (en %)

AÑO	FIJOS (1)	FOMENTO EMPLEO	TIEMPO PARCIAL	TEMPORALES ORDINARIOS	OTROS (2)
1985	8,6	21,1	4,3	52,3	13,7
1986	8,7	22,7	4,9	52,0	11,7
1987	8,2	25,1	5,5	52,4	8,2
1988	6,6	27,8	6,2	52,0	7,4
1989	4,7	31,2	6,5	51,6	6,0
1990	4,9	30,6	7,4	51,7	5,4
1991	4,9	28,8	8,5	52,0	5,8
1992	5,4	21,3	10,3	57,5	5,5
1993*	4,0	14,5	12,2	66,3	3,0

(1) Incluye fijos ordinarios y de fomento de empleo (para mayores de 45 años y jóvenes)

(2) Básicamente convenios de colaboración con instituciones

* Sólo periodo enero-agosto

fuentes: INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO. Movimiento Laboral Registrado y elaboración propia

El uso que han hecho las empresas de esta gama de contratos es variado. En parte se trata de empleos realmente temporales, en los que la actividad tiene un periodo de vida limitado (p.ej. en la construcción), pero en otros casos, especialmente con el contrato de fomento del empleo de tres años (duración que ha sido prorrogada en 1992 y 1993), todos los indicios apuntan a que se

Una vía alternativa de sustitución de tipos de empleo ha tenido lugar a través del proceso de subcontratación de actividades auxiliares que ha tenido lugar en la mayor parte de grandes empresas, tal como sugiere CASTILLO(1988)

nan aplicado a empleados que realizaban tareas permanentes, a los que incluso se les ha creado la expectativa de pasar a fijos al culminar la duración máxima del contrato. Puede ser que su utilización no sólo se explique por las facilidades de despido sino porque al mismo tiempo la temporalidad reduce las exigencias laborales, e incluso los salarios, de los trabajadores. Hay que advertir además que si bien en teoría las diferentes modalidades de contratación exigen requisitos específicos en la práctica las empresas consiguen jugar con las posibilidades del marco legal para mantener eventual la parte de plantilla que desean. La evolución de la contratación posterior a la reforma del contrato de fomento de abril de 1992 confirma esta presunción, como puede observarse en el cuadro 2, al producirse una caída del peso de esta modalidad en beneficio de otras modalidades ordinarias de contrato temporal.

CUADRO 3 CONTRATACION Y EMPLEO

Año	Nuevas contrataciones (en millones)	Asalariados (millones)	Tasa contratación (en %)
1978	1,31	8,53	15,3
1982	1,60	7,73	20,7
1985	2,17	7,30	35,2
1987	3,44	7,97	43,1
1989	4,32	8,87	48,7
1990	5,15	9,27	55,6
1991	5,06	9,37	54,0
1992	4,70	9,07	51,8

fuentes: 1. INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO. MOVIMIENTO LABORAL

REGISTRADO

2. INSTITUTO NACIONAL ESTADISTICA. ENCUESTA POBLACION ACTIVA

NOTA: no puede calcularse la tasa de rotación al no existir estadísticas de contratos temporales caducados.

Los valores equivalentes para Estados Unidos eran del 39% en 1981 (O.C.D.E. 1991)

No parece que, al menos en estos términos, pueda hablarse de un sistema laboral rígido. El cociente entre número de contratos y población asalariada muestra un continuo crecimiento, lo que indica que al menos una parte importante de la fuerza de trabajo cambia de empleo con bastante facilidad (aunque es posible que en muchos casos se trate de recontrataciones en una misma

* Los menores salarios de los trabajadores temporales se explican porque no tienen a menudo derecho al acceso a pluses relacionados con la permanencia en el empleo (antigüedad, cambio de puesto de trabajo, promoción...) Y puede también variar en función del tipo de empresa, categoría laboral y sector en el que se ubican más que a la existencia de una discriminación en las políticas de fijación de salarios por parte de los sindicatos.

empresa)

Una segunda variante es la del empleo a tiempo parcial. A menudo se plantea como una medida de reparto de un puesto de trabajo entre dos o más trabajadores, pero la mayor parte de investigaciones apuntan a que este aspecto es bastante secundario. Es mucho más importante su utilización como medio de cubrir a bajo coste actividades que por sus características específicas tienen una duración temporal limitada (y a menudo deben realizarse en horarios especiales). Ello tiene mayor relevancia en el caso de los servicios donde se producen puntas horarias de demanda y donde la actividad es mucho más divisible que en el campo industrial, en el que predominan las complementarias entre los distintos participantes en un determinado proceso productivo (esta es también una razón que explica porque el horario flexible tiene más facilidades de aplicarse en las áreas de administración que en las de producción). El empleo a tiempo parcial ha experimentado un leve crecimiento en nuestro país y se mantiene en cotas sustancialmente inferiores a la media europea: el porcentaje de ocupados a tiempo parcial ha pasado de un 5,78% en 1987 al 6,25% en el primer trimestre de 1993. Sin embargo es perceptible una clara diferenciación de situaciones según el sexo de los empleados y el tipo de empleador, como puede observarse en el cuadro 4, destacando la importancia del empleo femenino privado a tiempo parcial. Es sin embargo posible que el peso de estas actividades esté subvalorado en la Encuesta de Población Activa debido a que muchos "empleos" a tiempo parcial están ubicados en áreas informales que escapan en parte al control estadístico: ayudas familiares en negocios de servicios (p.ej. restauración), limpieza domiciliar a horas, clases particulares, etc.) La encuesta sobre condiciones de vida y empleo, realizada en 1985, detecta la realización de actividades de este tipo, especialmente entre personas clasificadas como inactivas.

En este caso tampoco puede hablarse de una extrema rigidez por cuanto ya existía la contratación a tiempo parcial en España. Si no ha sido más usada, al menos en el campo formal, la razón debe buscarse fundamentalmente en los sistemas de organización productiva de las empresas más que en limitaciones institucionales. Quizás también, a diferencia de lo que ocurre en otros países, a la ausencia de una política de empleo público a tiempo parcial. Lo que ahora se plantea no es tanto la introducción de una modalidad de empleo ya existente, como la desregulación de determinadas actividades a tiempo parcial lo que puede tener efectos distintos de la creación de empleo neto. De una parte puede facilitar la legalización de empleos que ya

* En FINA (1991) se realiza un detallado trabajo en el que se constata esta alta movilidad de la fuerza de trabajo

o JALILDE (1985) RECIO (1998) THURMANY TRAH (1989)

SECRETARIA GENERAL DE ECONOMIA Y PLANIFICACION (1986)
MURO et al (1991)

existían (con un posible efecto estadístico siempre que los "emergidos" pasen de autocalificarse como inactivos a hacerlo como activos, lo que posiblemente no ocurra cuando la actividad se perciba como especialmente marginal) o, la de provocar un cierto efecto sustitución entre diferentes modalidades de empleo a tiempo parcial con el objetivo de eludir cargas sociales (como hay indicios de que ya ha ocurrido en algunos países)¹²

CUADRO 4. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR SEXO Y TIPO DE EMPLEADOR (en porcentaje del empleo total)

Tipo de empleo	Hombres (en %)	Mujeres (en %)
Ocupados 1987	2,35	13,84
Ocupados 1993 (1er tr.)	2,21	14,30
Asalariados, 1993	1,59	13,04
Asal. Sector Público	1,99	6,17
Asal. Sector Privado	1,49	16,03

fuentes: INSTITUTO NACIONAL ESTADÍSTICA. ENCUESTA POBLACION ACTIVA.

El tercer elemento está constituido por los costes de contratación y despido. Los primeros están constituidos por los costes de búsqueda, selección y formación de los nuevos trabajadores. Los dos primeros aspectos no han sido objeto de grandes controversias, posiblemente por que dado el amplio exceso de oferta de parados estos no constituyen un coste excesivo para las empresas. Mayor atención se ha dedicado a la cuestión de la formación, especialmente de los jóvenes trabajadores y ha justificado la adopción de diversos contratos (de formación, prácticas, el nuevo contrato de aprendizaje). El argumento debe ser tomado en consideración: si el coste de formación es alto y la formación es genérica (permite al trabajador utilizarla en empleos diferentes a los que se ha formado) las empresas pueden hacer dos cosas: o asegurarse que van a retener los trabajadores que han concluido la formación (lo que no parece ser el caso en un mercado donde se ha generalizado el empleo temporal) o rehusar a formarlos a menos que se obtengan ayudas sustanciales para hacerlo. Hasta ahora la experiencia muestra sin embargo que el simple abaratamiento de los costes de contratación juvenil no garantiza por sí misma la formación, como de hecho ha reconocido el Gobierno al presentar su primera propuesta de reforma de mercado de trabajo al Consejo Económico y Social. Este fracaso puede explicarse por un cúmulo de razones concomitantes: utilización inapropiada por parte de unas empresas que no tienen tradición de gastar mucho en formación y que han utilizado los contratos como una simple fórmula de obtención de empleo barato, ausencia de un sistema bien estructurado de formación y

¹² Es elocuente a este respecto el análisis del caso británico realizado por RUBERY(1993)

crecimiento desproporcionado de los empleos de bajo nivel que requirieren poca formación técnica.¹³

Uno de los ejes del debate lo ha constituido el coste de terminación del contrato. El punto nodal del mismo es el de evaluar en que medida un alto coste de despido juega un papel importante a la hora de crear empleo. Desde el momento en que los nuevos contratos son prácticamente todos temporales, este coste sólo afecta a los contratos antiguos, o en su caso a la decisión entre hacer un contrato fijo o temporal. Aun en este caso cabe señalar que el coste dependerá de la duración del contrato y la incidencia sobre los costes empresariales puede ser variada según el sistema de contabilidad empresarial (si los costes de contratación y ajuste se tomarán como costes de inversión y se amortizarán a cuenta del ejercicio de cada período, tal como de hecho sugeriría la teoría del capital humano, su incidencia podría ser diferente de la que provoca un ajuste que se hace de una vez por todas), aunque es posible que en una coyuntura concreta altos costes de despido tengan alguna influencia en las decisiones de crear empleo estable.

Lo que ya resulta más discutible es que esta sea una cuestión crucial a la hora de explicar el diferencial de desempleo de España respecto al resto de la Unión Europea. Aunque la pluralidad de vías de despido hace difícil la comparación, el informe oficial que abordó esta cuestión (SEGURA et al. (1991)) consideró que los costes medios de despido en España se encuentran en un nivel intermedio respecto al resto de la Comunidad Europea.¹⁴ Como ha mostrado un detallado estudio de CC.OO.(1992) la existencia de diversas vías de despido, que llevan asociados costes diversos (cuadro 5) sugiere no solo una imagen diferente del proceso de despido sino también que las empresas tienen la posibilidad de elegir la vía por la procederán a reducir su plantilla. En el caso de las grandes empresas es

¹³ La valoración del Gobierno sobre los contratos de formación está implícitamente contenida en el documento "La reforma del mercado de trabajo" (pag. 24-25) remitida al Consejo Económico y Social en la primavera de 1993, aunque allí simplemente se elude al carácter pernicioso de la temporalidad. El mal funcionamiento del sistema de formación ocupacional está analizado en BANULS et al. (1992). El bajo nivel de inversión en formación de las empresas españolas está documentado en ALBA(1993). Para una evaluación del tipo de empleo creado en la última fase de crecimiento RECIO (1991), MUNOZ DEL BUSTILLO(1993)

¹⁴ En las recomendaciones finales de este informe se afirmaba tajantemente "Reducir los costes de despido en un momento en que el ajuste a la baja está garantizado por el fondo de contratos temporales no tendrá efecto positivo alguno. Incluso cabe sostener que, en ausencia de medidas que estimulen la demanda agregada de la economía, la reducción aislada de los costes de despido podría incluso conducir a la desaparición del equilibrio de alto empleo y, consecuentemente aumentar el paro"SEGURA et al.(1991)

evidente que la indemnización tiene poco que ver con las restricciones legales y bastante con opciones estratégicas de la propia empresa¹⁵.

CUADRO 5 PROCESO Y COSTE DEL DESPIDO

5 A MOTIVOS QUE HAN ORIGINADO LA SITUACION DE DESEMPLEO (en %)	
Fin contrato	1987
Despidos Regulación Emp.	51,1
Despido Juzgado Social	10,5
SMAC	6,3
(Mediación y Arbitraje)	26,5
Suspensión por Regulac,	3,5
Otros	2,1
	1991
	69,1
	6,5
	2,4
	19,6
	1,0
	1,5

Fuente: CCOO (1992) y D.G. de Informática y Estadística. SIPRE

5 B COSTE DEL DESPIDO (1991)

SMAC	1,47 mill pts.
Juzgado Social	0,72 "
Conciliación	0,89 "
Sentencia	"
FOGASA	0,66 "
Empresas menos 25 trab.*	0,46 "
" Insolvencia	5,56 "
Grandes empresas**	"

* En estas empresas el FONDO DE GARANTIA SALARIAL aporta el 40% de la indemnización
 ** Según Negociación colectiva en grandes empresas
 Fuente: CCOO (1992)

A la hora de hacer comparaciones internacionales hay que considerar además el marco global en el que se inserta cada medida. En unos países, especialmente del Norte de Europa, el poder sindical (presencia en estamentos de dirección, prácticas de negociación) puede suplir la regulación legal sin pérdida de protección para los trabajadores afectados, de otra parte hay que considerar el papel que juegan en estos países las políticas de empleo y los sistemas de jubilación. Las exigencias de indemnización por despido tenderán a ser más fuertes allí donde son muy bajas las expectativas de recolocación (como ocurre en países con tasas de desempleo mayores) o donde no exista una

¹⁵ En los cierres de grandes factorías hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de operaciones que generan pingües beneficios inmobiliarios, como lo atestiguan numerosos ejemplos: Villa Olímpica de Barcelona, Maccosa, Bayer, GEC Alsthom, etc. En este caso la indemnización puede formar parte del proceso de "inversión" de la actividad inmobiliaria que constituye en estos casos el negocio central.

política muy desarrollada de reemplazo y recualificación. Es evidente que algunos de los países con menores costes de recolocación tienen por el contrario políticas más elaboradas de recolocación que favorecen la aceptación de la movilidad laboral. El sistema de pensiones juega también un papel importante cuando el proceso de ajuste de plantilla tiene lugar a través de jubilaciones anticipadas (que además del ajuste cuantitativo pueden tener para la empresa la ventaja de favorecer el rejuvenecimiento de la plantilla) y las indemnizaciones constituyen un complemento al sistema de pensiones oficial¹⁶. Es elocuente al respecto la oposición de las grandes empresas a la propuesta gubernamental de hacer incompatible la percepción de indemnización por despido y subsidio de desempleo, ante la perspectiva que la misma podía bloquear el proceso de ajuste de personal de edad avanzada¹⁷. Es posible que esta crítica haya finalmente pesado en la decisión de retirar esta medida del proyecto final de reforma.

2.2 Movilidad interna

Un segundo campo de flexibilidad tiene relación con la capacidad de adaptación de la plantilla interna a los cambios de actividad. También en este caso estamos ante una variada gama de situaciones que incluyen cambios en el puesto de trabajo (en un mismo centro de trabajo o entre varios), adaptaciones de la actividad de trabajo, cambios en el nivel de cualificación adecuado por parte del trabajador y, a menudo, un equipo adaptable etc. Esta capacidad de ajuste depende en gran medida del modelo de organización del trabajo, del sistema retributivo, del nivel de cualificación de la plantilla y no solo, como a menudo se presenta, de la resistencia de los trabajadores a aceptar cambios. Esta resistencia es en muchos casos racional, en respuesta a los costes (monetarios en unos casos, de calidad de vida en otros) producidos por los cambios de las condiciones laborales. En casos límite, como la movilidad geográfica de larga distancia, pueden implicar cambios importantes en el sistema de vida de la unidad familiar, en su red de relaciones sociales; en otros (turnos, horario nocturno o festivo) aunque los efectos son menores no son despreciables. Determinados cambios como los que afectan a categorías tienen un fuerte impacto en las estrategias colectivas e individuales de valoración de la fuerza de trabajo, en la formación de identidades colectivas. Por ello han sido campos tradicionales de conflicto y negociación y la demanda actual de aceptación indiscriminada de la flexibilidad laboral, que ignora la importancia de estas contrapartidas, más parece resultado de un pensamiento tecnológico que reflexión razonada tras una evaluación compensada de los diferentes costes en juego.

Aun aceptando la importancia de esta flexibilidad interna falta

¹⁶ GONZALEZ CALVERT (1993) RODRIGUEZ CABRERO (1993)

¹⁷ Ver al respecto las declaraciones del Director General de FASA-Renault en el periódico 5 Días (4 octubre 1993)

por ver cual es el nivel de la misma en nuestro país. La mayoría de trabajos de economía dan por supuesto que existe un alto grado de rigidez en el sistema de demarcación laboral español, fruto de la persistencia de las regulaciones franquistas. Se trata de una suposición que no se basa en estudios detallados (por otra parte difíciles de realizar partiendo de la información estadística existente), sino más bien basados en la "visión compartida" entre gran parte de expertos económicos. Esta percepción parece bastante contradictoria con la mayor parte de trabajos de campo realizados fundamentalmente por sociólogos que han entrevistado a empresarios y trabajadores de empresas concretas¹¹. En estos trabajos no solo se describe la gran variedad de mecanismos de flexibilidad introducidos en años recientes, sino también la escasa resistencia sindical a las mismas. Esta última se explica a partes iguales por la ausencia de implantación eficaz en gran parte de la pequeña y mediana empresa y por la propia cultura sindical del país, en la que el control del proceso de trabajo no se considera una cuestión central de la actividad sindical¹². Resulta cuando menos sorprendente la total ignorancia de estos trabajos entre la mayoría de economistas que abordan el problema.

Con intención de aportar mayor información a lo ya conocido, presento los principales resultados de unos de los últimos investigaciones en las que he participado. Se trata en este caso de una muestra de 650 encuestas dirigidas a la dirección de personal de empresas de más de 10 trabajadores del área metropolitana de Barcelona. (MIGUELEZ et al., 1993) Al ser la parte empresarial la fuente básica de información (sólo se entrevistó a representantes de los trabajadores en un reducido número de empresas, para elaborar un análisis de casos), cabría esperar que reflejara la supuesta rigidez en el uso de la fuerza de trabajo. Por el contrario, tal como se recoge en el cuadro 6, puede observarse que en la mayor parte de supuestos las respuestas empresariales indican un alto grado de usos flexibles

¹¹ Como ha sugerido OSBERG (1988) es posible que la insitencia moderna en analizar el desempleo a partir de la oferta de fuerza de trabajo (los trabajadores individuales) se explique en parte por la mucha mayor dificultad, dada su habitual opacidad resistencia a la observación externa, de estudiar detalladamente el comportamiento empresarial

¹² La revisión de muchos de estos trabajos en los capítulos de CASTILLO, RECIO, PRIETO y BILBAO en PRIETO/MIGUELEZ (1991), así como los trabajos de BLANCO/OTÁEGUI (1990), RECIO et al. (1991) CERES (1992) MARTIN ARTILES (1992), GARCIA CALAVIA (1992)

¹³ No es raro encontrar dirigentes sindicales que aeguen que estos aspectos no motivan a los trabajadores, más interesados en temas salariales y otras retribuciones.

de la fuerza de trabajo¹³. A destacar el hecho de que la "negociación" individual con el trabajador afectado constituye la vía primordial de introducción de cambios, lo que indica la reducida intervención sindical en el tema. En el estudio de casos, centrado en empresas de mayor tamaño, lo que parecía traducirse de las demandas empresariales de más flexibilidad era fundamentalmente la posibilidad de realizar a coste cero (sin negociar contrapartidas y sin control) los cambios y las pruebas que la empresa deseara hacer, mas que enfrentarse a la imposibilidad de realizarlos.¹⁴

CUADRO 6 MOVILIDAD INTERNA Y NEGOCIACION COLECTIVA

6. A Empresas en las que existen mecanismos de movilidad (en % de las empresas)

Turnos	43%
Movilidad geográfica	26%
Movilidad funcional, polivalencia	51%
Trabajo en equipo	25%
Circuitos de calidad	20%

B. Negociación para introducir movilidad

	Geográfica	Funcional
Negociación con representantes	13,3%	10,5%
Negociación directa con trabajador	58,0%	55,8%
Decide unilateralmente la empresa	18,0%	19,0%
Combinación de diversos métodos	10,7%	14,7%

¹⁴ A lo largo de 1993 la prensa ha informado de acuerdos que introducen movilidad sustancial en empresas como GE Plastics, General Motors, Seat (anterior a la crisis), Iberia, Renfe y la división metalúrgica del I.N.I. Asimismo en diversas empresas se han alcanzado acuerdos de flexibilidad salarial, congelación de salarios o incluso reducción: Guirbau, Unidad Hermética, Iberia, Ateinsa, Cables de Comunicación. Aunque la muestra es pequeña indica que aún en sectores en los que existe fuerte implantación sindical ha existido posibilidad de negociar cambios sustanciales en las condiciones de trabajo.

¹⁵ En uno de los casos que estudie personalmente, una empresa de servicios públicos, la empresa no sólo había conseguido crear una fuerza de trabajo de choque, con total flexibilidad horaria, para resolver las cuestiones de emergencia sino que también había impuesto importantes cambios de horario (turnos de tarde, cambio en el sistema de vacaciones) tras negociar una pequeña compensación con el comité de empresa. En estos últimos casos los cambios de horarios se mostraron ineficaces y resultaron en gran medida un reajuste inadecuado. Seguramente lo que la empresa pretende al exigir mayor poder es realizar este tipo de experimentos a coste cero y sin pasar por la mesa negociadora.

Fuente: F. MIGUELIZ et al. (1993)
muestra (de las cuales 60% de menos de 50 empleados)

100,0

100,0

Estos resultados parecen coherentes con los que ya adelantó hace unos años K. PIGORE (1986) al comparar el sistema laboral español con el de Estados Unidos y Japón y observar que si bien en el caso español estaba más protegida la estabilidad del empleo la existencia en cambio menos rígidos en la demarcación de puestos de trabajos, lo que provocaba que los diversos sistemas comparados se diferenciaban más por la forma de flexibilidad que por la intensidad de la misma.

2.3) Flexibilidad salarial

Constituye este otro concepto -cajón en el que se incluyen elementos dispares. En unos casos se refiere simple y llanamente a la moderación salarial como respuesta a la recesión; en un sentido más estricto, a la existencia de pautas de variación de los salarios en función de fluctuaciones de la actividad empresarial (incentivos de productividad, salario ligado a los beneficios...). Algunos economistas destacan la variabilidad de los diferenciales de salarios sectoriales o regionales como respuesta a las diferentes situaciones de cada región o sector. Como medio de ajuste microeconómico del mercado laboral. Lógicamente cuanto mayor peso tengan los componentes variables del salario mayor variabilidad experimentarían las tasas salariales por sector o región. El argumento dominante es que el sistema salarial español es rígido en todas sus acepciones y carece de cualquier capacidad de ajuste del mercado laboral.

No existe evidencia de que el comportamiento salarial español haya sido especialmente alcista y los argumentos en este sentido son más que discutibles. Existen diversos problemas a la hora de evaluar las alzas salariales: las bases de información son dispares - estadística de convenios colectivos, encuesta de salarios a empresas - y al ponderar el efecto de los aumentos salariales pueden dar lugar a algunas sobrevaloraciones. Aun aceptando posibles sesgos al alza la comparación internacional

" Las estadísticas de convenios miden las alzas de salarios valoradas por un completo proceso de ponderación de las alzas experimentadas en las diversas partidas salariales. La encuesta de salarios, en base a las declaraciones de las empresas, excluye de las empresas de menos de 5 empleados, algunas actividades de servicios y puede introducir un sesgo al alza al no haber actualizado la composición de la población activa (ALBARACIN/ARTOLA (1990)). Asimismo al incluir a la vez los salarios de los empleados en convenio y de los altos directivos - cuyos salarios a tenor de diferentes estudios empresariales han experimentado alzas muy superiores a la media - puede estar dando una impresión inadecuada de las alzas salariales.

muestra un mayor abaratamiento de los costes salariales españoles respecto a los europeos durante la última década. Ello resulta coherente con la constatación de la caída de la participación de las rentas salariales en el producto nacional, cuando se considera constante el porcentaje de asalariados en la población ocupada (ROCA, 1993a). De hecho los salarios reales han estado creciendo por debajo de la productividad real, que es lo que alguna escuela económica (SYLOS LABINI (1989)) ha sido considerado el comportamiento "óptimo" de los salarios y lo que simplemente sirve para mantener inalterada la distribución de la renta entre trabajo y capital.

Más difícil de evaluar es el grado de variabilidad de los salarios respecto a las variaciones de la producción. Según la información oficial estas partidas representan solo un 16% de los salarios finales, mientras que para las fuentes sindicales estas pueden llegar al 40%. Es posible que esta diferente evaluación se explique por lo que unos y otros consideran variable. No hay sin que pasar por alto es que si algo ha caracterizado el comportamiento salarial de los últimos años ha sido la enorme variedad de situaciones en las que los representantes de los trabajadores han negociado salarios a la baja ante circunstancias negativas, desde las cláusulas de descuelgue introducidas en los pactos sociales de principios de la década, hasta los diferentes acuerdos alcanzados a lo largo de 1993".

Los estudios comparativos que se han realizado a escala europea sobre las estructuras salariales muestran que estas son bastante rígidas en todas partes y tienen una cierta inercia derivada de la complejidad del proceso de fijación salarial en el que juegan diversos actores sociales y en los que el diferencial de salarios no refleja tanto la situación de los diferentes submercados de trabajo como valores de justicia distributiva, justificación de la jerarquía laboral, etc.". La propuesta de aumentar el peso de los componentes variables del salario, de hacerlo más dependiente de los resultados de la empresa, aparece como una propuesta general, a escala de la Comunidad Europea, orientada a romper los diferentes sistemas nacionales de salarios con el objetivo hacer viable la política monetaria diseñada en el

" Una comparación detallada en AGÜERA (1994)

" La razón por la que se toma constante el porcentaje de asalariados es para diferenciar el efecto de las alzas salariales del efecto proceso de asalariación. El aumento en el porcentaje de asalariados en la población activa puede dar lugar a un aumento del peso de los salarios-sin que ello indique que estos están creciendo sino, simplemente, que una mayor proporción de la población es asalariada (como ha ocurrido en España en la última década).

" ROCA (1993b), sobre acuerdos recientes ya hemos hecho referencia en la nota 21

" O.C.D.E. (1987b), MARSDEN (1992)

Tratado de Maastricht., al considerarse que la existencia de estructuras nacionales de salarios tienden a generar ritmos diferentes de inflación en cada país. Si los salarios varían en función de la situación de cada empresa, se rompen los sistemas nacionales al no producirse efectos de arrastre de unas empresas o sectores a otros. Aparecen sin embargo otros peligros importantes: por una parte si los salarios dependen de la situación particular de cada empresa o sector el salario deja de jugar el papel de impulso al crecimiento de la productividad que tradicionalmente ha tenido y favorece la supervivencia de empresas poco eficientes". Por otra los sistemas de fijación de salarios en función de los resultados empresariales pueden dar lugar a gran número de abusos y conflictos de interpretación en la medida que se mantenga la actual asimetría en el control de la información y las decisiones empresariales.³⁰

Más dudosa resulta aún la pretensión de que los salarios regionales se ajusten a las diferencias en el volumen de desempleo. Aunque se pasa por alto que la media de salarios regionales parece guardar bastante relación con los niveles de paro regional, pretender que los salarios sean un mecanismo de ajuste casi instantáneo parece poco sensato. Hay que tener en consideración que los salarios regionales son además la media de los diferentes salarios pagados en las diversas áreas de actividad. Aun aplicándose los criterios generales de salarios equivalentes a la productividad de cada empleado, y de variaciones salariales en función de la situación de la empresa, pudiera ocurrir que en una misma área coexistieran empresas altamente rentables y productivas, que pagarían altos salarios, y elevado desempleo. Lo que ocurre es que habitualmente se utiliza a la vez diferentes justificaciones teóricas (salarios de eficiencia, salarios para "limpiar el mercado") para argumentar aspectos distintos en un único mercado. Puede que sirva como ejercicio propagandístico, pero difícilmente como muestra de coherencia analítica.

2.4 Histéresis y desajuste estructural

Existen otras interpretaciones que incidirían en considerar la existencia de rigideces por el lado de la oferta de fuerza de trabajo como causa básica del alto desempleo.

En un primer plano se situaría el paro estructural provocado por la incapacidad de adaptar la oferta y la demanda de trabajo. Dos son los campos principales de esta rigidez: la ausencia de

³⁰ una discusión detallada del problema en PALACIOS(1987). El papel dinamizador de los salarios sobre el cambio técnico ha sido destacado por numerosos analistas como SALTER, Rosemberg, Boyer etc. y es de hecho uno de los aspectos cxentrales del trabajo ya comentado de SYLOS LABINI.

³¹ STANDING (1988) ofrece un detallado análisis crítico de la cuestión.

movilidad geográfica y la disonancia entre capacidades laborales de los parados y cualificaciones demandadas por las empresas. En el primer caso se debería a la resistencia a emigrar de los parados (se supone provocada, o al menos fomentada, por un sistema de subsidios excesivamente liberal), en el segundo por la rapidez del cambio técnico (que habría hecho obsoletas muchas habilidades) y la inadecuación del sistema educativo al mismo.

Sin negar que ambas cuestiones pueden tener relevancia, en el caso español parecen explicaciones dudosas en la medida que las pocas evidencias estadísticas no permitan colegir la existencia de un gran número de vacantes sin cubrir que constituiría la prueba de que el problema está en este terreno. Aunque no existen estadísticas de vacantes las cifras de "ofertas de empleo" del I.N.E.M. parecen un buen indicador en la medida que cabe esperar que sean precisamente las empresas que no pueden cubrir sus puestos de trabajo por otras vías las que acaben acudiendo a esta institución. Como muestra el cuadro 7 el porcentaje de plazas no cubiertas es extraordinariamente bajo y no permite abonar la idea de un problema de inadecuación laboral.³¹

CUADRO 7 OFERTAS DE EMPLEO SIN CUBRIR Y DESEMPLEO

Año	Ofertas (1)	Contratos (2)	Vacantes (3)=(1)-(2)	Vacantes/Paro E. P. A.
	(en millones)			
1982	1,69	1,60	0,09	4,8%
1986	3,16	3,01	0,15	5,1%
1990	5,33	5,15	0,18	7,3%
1991	5,22	5,06	0,16	7,0%
1992	4,81	4,70	0,11	4,9%

fuentes: I.N.E.M. Movimiento Laboral Registrado
I.N.E. Encuesta Población Activa

Cabe indicar además un hecho adicional y que conecta a su vez con la idea de "histéresis" puesta en circulación en un período más reciente.³² Según la misma la experiencia de un paro masivo en un determinado período de tiempo provoca un crecimiento del desempleo en períodos posteriores. La explicación de tal fenómeno es variada, aunque en muchos casos se sugiere que las personas sujetas a un prolongado desempleo padecen una serie de patologías laborales (desmoralización, pérdida de cualificaciones, de hábitos de trabajo...) que hacen difícil su recolocación cuando la demanda se reanima o simplemente resultan poco atractivos para las empresas, generándose con ello bolsas

³² Según la información del Boletín Estadístico del Banco de España el porcentaje de empresas que no puede alcanzar el nivel de producción deseado se limita a un 3% del total, cifra muy pequeña si se compara con los altos porcentajes que declaran no hacerlo por falta de demanda.

³¹ CROSS (1988) JOURNAL OF POST KEYNESIAN ECONOMICS (1993)

de desempleo persistentes aun en presencia crecimiento económico. Una vez mas estamos ante una hipótesis plausible pero que debe ser contrastada con la realidad. Y la experiencia española muestra una fuerte reducción del desempleo de larga duración en el periodo de crecimiento del empleo (CEBRAN et al. 1992) (que nos hace colegir que la importancia de este fenómeno no parece constituir una hipótesis central para explicar el fenómeno del desempleo masivo que experimenta nuestro mercado de trabajo).

3. APUNTES PARA UNA INTERPRETACION ALTERNATIVA DEL DESEMPLEO ESPAÑOL

En la sección anterior hemos acumulado argumentos que ponen en duda la interpretación oficial de que el desempleo se debe a una extrema rigidez del mercado laboral. Por esto nos parece necesario introducir una explicación alternativa.

La economía española ha padecido un problema endémico de empleo desde, al menos, el inicio del proceso de industrialización acelerada de los sesenta, aunque en una primera fase (1960-73) este problema fue paliado por la válvula de escape de la migración exterior. Las razones que explican esta debilidad no se pueden explicar exclusivamente por el fuerte aumento de la productividad del trabajo provocado por la propia industrialización sino por la existencia de problemas sistémáticos que han bloqueado el proceso de acumulación. Estos problemas se han manifestado de forma recurrente en el campo exterior, en forma de desequilibrios en la balanza de pagos, y han obligado a realizar ajustes recurrentes.

El desequilibrio de la balanza comercial tiene orígenes diversos que, globalmente reflejan la fragilidad del sistema productivo español. En primer lugar está la enorme dependencia de materias primas exteriores, especialmente el petróleo (no solo como fuente energética), que obligan a importaciones masivas y que pueden provocar importantes déficits cuando su precio se eleva (lo que puede ocurrir no sólo por alteraciones del mercado petrolífero sino también por cambios en la apreciación de la peseta). En segundo lugar la ausencia de desarrollo tecnológico por autocrono que ha conllevado no sólo importantes pagos por asistencia tecnológica sino, especialmente, una continua dependencia de las importaciones de bienes de equipo y de consumo sofisticado que tienen una alta elasticidad renta y que por tanto ven aumentada su demanda con el crecimiento de la actividad económica.¹² Mientras la primera dependencia es inalterable a menos que tenga lugar una profunda reorientación del sistema tecno-productivo (fuentes de energía, modelo de consumo) el segundo podía ser alterable por el paulatino proceso de desarrollo tecnológico y productivo que hubiera orientado el sistema productivo español hacia la producción de bienes más complejos.

¹² BUESA/MOLERO (1988)

En sus inicios esta situación se explicaba por la combinación de dos factores: un mercado interno altamente protegido y a la vez de dimensiones limitadas que no permitía alcanzar las ventas que promueve la división del trabajo (economías de escala, especialización en áreas de alto valor añadido...). La mayoría de economistas han tendido a considerar que la protección, en todas sus variantes - exterior, bajo nivel de impuestos y cargas sociales, prohibición de la actividad sindical, sector público promotor de monopolios u oligopolios privados - como el factor clave a la hora de explicar la existencia de empresas de pequeña dimensión, escaso desarrollo tecnológico, organización deficiente etc.¹³ Por ello se esperaba que la paulatina apertura exterior de la economía actuaría a la vez de presión para alcanzar una mayor eficiencia empresarial y de oportunidad de intervenir en un mercado más abierto, en el que podrían explotarse las economías de especialización.

No parece que las anteriores previsiones se hayan cumplido. Posiblemente porquela visión optimista del proceso de internacionalización ha olvidado algunas cuestiones esenciales. En primer lugar que el proceso de apertura ha conducido a las empresas españolas a competir con empresas que llevaban ya muchos años adaptadas a un mercado de mayor dimensión, empresas que han algunos casos tenían importantes excedentes de capacidad y que han podido utilizar la apertura para ampliar su propio mercado costa de las empresas locales.¹⁴ En segundo lugar que gran parte de la transformación productiva ha estado protagonizada por empresas multinacionales que juegan en distintos mercados y que han reorganizado la producción interior en función de estrategias bastante complejas en las que entran tanto aspectos de costes (subvenciones, tamaño de las plantas, proximidad del mercado principal y de centros de investigación) e incluso determinación de intereses nacionales.¹⁵ Ello ha acentuado la dependencia exterior en productos de alta elasticidad renta. En tercer lugar que la respuesta empresarial a las presiones del mercado en términos de eficiencia puede siempre deducirse en modelos teóricos con muy pocas variables, pero resulta más improbable en mundos reales en los que existe una pléthora de opciones alternativas de obtención de rentas, especialmente cuando estas resultan menos complicadas, arriesgadas o más rentables a corto plazo: la huida de gran parte del empresariado español hacia las variadas gamas de actividades especulativas (inversión

¹³ Un trabajo que introduce explícitamente estos aspectos estructurales en la explicación del desempleo español en FINA /TORRERA (1987)

¹⁴ Algun avance de esta hipótesis en RECIO(1992) y especialmente ESTEVE (1993) y MONTES (1993)

¹⁵ El ejemplo más evidente es el caso SEAT en el que se han combinado aspectos económicos (recesión del mercado, endeudamiento financiero) con intereses políticos. La transformación de la industria automovilística española anterior a la crisis actual ha sido analizada en RECIO et al. (1991)

financiera, inmobiliaria) puede entenderse en este contexto como una respuesta racional en el plano microeconómico, con resultados nefastos en el plano global. Una respuesta que lejos de promover la eficiencia lo que hace es generar mayores costes al sistema productivo.

Estas tendencias han sido aceleradas por el tipo de política económica llevada a cabo, cuyos rasgos más peculiares han sido el predominio de una política monetarista generadora de altos tipos de interés (con el consiguiente aumento de los costes empresariales, de las oportunidades de rentabilidad especulativa del capital, de la apreciación exterior de la peseta que ha generado aún mayores tensiones comerciales) y del casi abandono de la intervención pública directa en el plano productivo (o en el terreno de la vivienda pública, que ha constituido un factor de tensión sobre precios y salarios). "A corto plazo estas deficiencias han sido compensadas por una cierta expansión del gasto público, que ha tenido un innegable efecto de creación de empleo pero que se ha visto frenada tanto por el creciente endeudamiento a altos tipos de interés, como por las propias orientaciones de política económica emanadas del Tratado de Maastricht que exigen un ajuste bastante duro a las economías nacionales peor situadas".

Fruto de esta evolución imprevista por el enfoque dominante la economía española aparece posiblemente con mayores desequilibrios potenciales que en el pasado que están en la base de los problemas ocupacionales. Es posible que el fuerte crecimiento del empleo temporal haya agravado el problema al favorecer tanto el ajuste laboral frente a otros ajustes alternativos (diversificación productiva, búsqueda de nuevos mercados, ahorro de otro tipo de costes...) como el crecimiento de actividades mal planificadas, de baja productividad que mueren rápidamente al primer embate de la coyuntura.

Considero por tanto que los problemas fundamentales de ocupación de la economía española no deben buscarse tanto en el funcionamiento del mercado laboral, como en las características de la estructura productiva, el nivel de dependencia exterior y la política económica general". Mientras se siga priorizando la liberalización laboral como eje de la intervención sobre el

³⁴ Para un análisis crítico de la política económica practicada ETXARRETA (1991), MARTIN SECO(1993) A.V.(1993)

³⁵ Un análisis detallado de los problemas laborales de la construcción europea en STRECK (1990)

³⁶ La constatación por BENTOLILLA/DOLADO (1993) de que en la presente crisis se está destruyendo proporcionalmente más empleo fijo que temporal resulta coherente con el desarrollo de un ajuste estructural que supone el cierre de plantas, especialmente industriales, y la creación de empleos alternativos en otras partes.

desempleo no sólo empeorarán las condiciones de vida y trabajo de millones de personas sino que serán inútiles para atacar las causas profundas que generan los graves desequilibrios económicos y ocupacionales que padecemos. Ello no niega la necesidad de aplicar reformas laborales en muchos campos (formación, organización y cualificación etc.) pero sí considera que su necesidad no es mayor que la de otras muchas transformaciones.

4. LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL: SU LOGICA Y CONSECUENCIAS

Como ya se ha indicado la actual reforma del mercado laboral, y la política económica en que se encuadra se sustenta en las ideas de que es necesario reducir los costes laborales globales y aumentar la flexibilidad laboral. De hecho este mismo análisis se han impuesto en instituciones como la Comunidad Europea o la O.C.D.E." El centro del análisis consiste en contraponer la distinta evolución del desempleo en Europa y Estados Unidos y considerar que el diferencial de desempleo entre ambas áreas por la existencia de un diferencial de flexibilidad. Al margen de las dudas que plantea tal punto de vista al no tomar en consideración ni la diferente orientación de la política económica seguida en ambas áreas del Atlántico (expansiva en U.S.A, contractiva en Europa),³⁴ ni el mismo impacto disruptor de la integración económica :no solo porque ha favorecido el desarrollo de movimientos monetarios especulativos, sino también porque la construcción del mercado único lleva asociada una política de racionalización productiva- cierre de plantas marginales, especialización de plantas, etc."³⁵

El análisis comparativo de los mercados laborales europeo y norteamericano muestra que mientras en Europa ha tenido lugar un fuerte crecimiento de la productividad laboral, en Estados Unidos ha tenido lugar una expansión de empleos de baja productividad, especialmente en el campo de servicios. Se trata de empleos de

³⁷ Esta es la propuesta del ya citado trabajo de SYLOS LABINI(1989) y aparece especialmente detallada en el informe DREZE/MALINVAUD (1993) que posiblemente ha tenido influencia en el PLAN DELORS. En este informe se pone como muestra de alternativas del mercado laboral estadounidense los puestos de "conserje, encargados de equipaje en los hoteles, asistentes de aparcamiento, limpiadores de coches, asistentes de empaquetado en los supermercados..."

³⁸ Se ignoran además otros aspectos cruciales como pr ejemplo el alto nivel de proteccionismo japonés que explica una parte de su situación comercial

³⁹ El modelo de COWLING (1979) predice la contracción de la actividad económica tras un proceso de concentración de capital como el producido por la unificación europea. El impacto de esta racionalización estaba de hecho previsto por los propios impulsores del mercado único, p.ej. el informe CECHINI(1988)

corra duración, muchos de ellos a tiempo parcial (con lo que las comparaciones de volúmenes de empleo no se llevan a cabo sobre una base homogénea), y de muy bajos niveles retributivos. La constatación de que la contrapartida ha sido un aumento de las desigualdades de renta, e incluso la caída de renta absoluta para algunos sectores, es un resultado comúnmente aceptado y que explica la preocupación de la nueva administración Clinton por cambiar el modelo laboral. Una degradación de las condiciones de funcionamiento de los mercados secundarios de trabajo que no ha impedido, por otra parte, que sean los sectores de ingresos inferiores los que estén más afectados periódicamente por el desempleo. La otra cara de esta política la constituye el desarrollo de un modelo autoritario de relaciones laborales en el que se ha supuesto que la concentración del poder en manos empresariales permitirá de por sí aumentar la eficiencia productiva. Como han mostrado GOWLES et al. (1990) este modelo autoritarismo e inhibición laboral, aunque ha permitido una distribución más regresiva de la renta. A la luz de estos datos parece que se plantea a la población europea la elección elevada de modelos igualmente indeseables: uno que genera elevado desempleo (aunque compense parcialmente este coste con prestaciones sociales derivadas del crecimiento de la productividad global) y otro en el que hay más gente ocupada, a cambio de una fuerte degradación de las condiciones de vida y un aumento de las desigualdades. La crudeza de la alternativa obliga como menos a exigir una discusión más amplia de las propuestas.

La reforma laboral española parece tomar clara opción por el modelo anglosajón (en la medida en que este ha sido también el modelo adoptado por los conservadores británicos). Los ejes de la reforma actual se basan en a) el aumento de las prerrogativas empresariales en la organización del trabajo, excluyendo de facto de la negociación colectiva aspectos importantes de la vida laboral, como la movilidad geográfica y buena parte de la funcional; b) una fuerte reducción de las garantías al despido y del coste del mismo. En la práctica casi desaparece la figura del despido improcedente así como gran parte de la "negociación" individual y sindical. c) Se abren espacios a la "negociación" gubernamental entre empresario y empleado, lo que puede debilitar aún más la negociación colectiva. d) La introducción de nuevas figuras contractuales (aprendizaje, tiempo parcial de menos de 14 horas) con salarios bajos y derechos sociales limitadísimos. e) La aparición de nuevos agentes privados - empresas de trabajo temporal y agencias de colocación - que pueden tener enorme influencia en la organización del empleo secundario. Una reforma laboral que se introduce en un contexto de desempleo elevado, presiones para la moderación salarial y restricciones al gasto público y que se justifica desde la doble perspectiva de que permitirá la creación de empleo y reducirá la segmentación

* Para el caso norteamericano Juhn et al (1991) APPLEBAUM (1992), SPRIGGS (1993) ROSENBERG (1993). Para el caso Británico DEAKIN/WILKINSON (1991)

laboral.

El ataque a la segmentación se justifica desde un doble plano. Por una parte se argumenta que las mayores facilidades al despido reducen el diferencial de costes entre empleados fijos y temporales y pueden animar a las empresas a contratar más empleados estables (por esto se elimina el contrato de fomento al empleo, aunque en este caso la nueva legislación permite al Gobierno plantearse cada año su existencia). Por otra parte se considera que el bajo coste de los nuevos contratos de aprendizaje y prácticas favorecerá la formación de los recién llegados al mundo laboral mejorando con ello sus posibilidades de colocación en actividades estables. En la medida que el paro se ha interpretado como un problema de inadecuación de los desempleados la medida parece lógica.

Los efectos de estas medidas sobre el volumen de empleo son bastante más inciertos de lo que se plantea. De hecho la reducción de salarios reales y de gasto público tienen un claro efecto depresivo sobre la demanda efectiva, traducible en aumento del desempleo. No parece que en un contexto de caída de la demanda de consumo las inversiones privadas vayan a animarse por lo que la esperanza de generación de empleo descansa fundamentalmente en dos pilares: el sector exterior y el "reparto" de empleo inducido por las nuevas modalidades de contratación. La respuesta del sector exterior no depende sólo de los costes laborales sino del conjunto de variables que promueven la obtención de cuotas crecientes de mercado internacional. Si, como hemos sugerido las deficiencias de la expansión exterior están lastradas por las deficiencias de la estructura empresarial y la dependencia del capital multinacional la única vía de salida que se vislumbra es la de promover áreas de especialización con futuro (la alternativa exterior atraído por un apuesta por la llegada de capital exterior atraído por un devaluado sistema de derechos laborales).

Igual de incierto es el efecto "reparto". La experiencia de los ochenta muestra que la liberalización del sistema de contratación se mostró potente cuando el autónomo de impulsión del crecimiento y no actuó como elemento autónomo de impulsión del empleo. En el caso actual pueden darse algunos elementos que pueden tener un cierto efecto estadístico. De una parte la emersión de empleos actualmente sumergidos (especialmente tiempo parcial) que ahora pueden quedar fácilmente

* Una muestra de la escasa confianza en la creación neta de empleo la constituye el documento del propio MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA (1993) en el que se presentaba la propuesta de un pacto de rentas a 3 años (1994-96): sólo se hacían previsiones de empleo para 1994. En los dos escenarios propuestos (con acuerdo o sin él) se preveía una caída neta del empleo (con la diferencia de empleo en ambos casos de 21.000 puestos de trabajo) (una diferencia de 0,17% de la población activa)

legalizados. Para que tenga efecto estadístico es sin embargo necesario que sus tenedores hayan "mentido" anteriormente al realizarse la Encuesta de Población Activa y ahora se declaren ocupados. En segundo lugar un cierto efecto sustitución de empleos regulares a tiempo parcial por nuevos contratos de menor duración horaria, una sustitución complicada en muchos casos y de efecto limitado. La expansión enta de empleos a tiempo parcial y de aprendizaje es más fácil que ocurra en una fase de expansión, en la que las empresas y los particulares con rentas estables dedican parte de sus ingresos a contratar msno de obra barata para satisfacer necesidades marginales. Al fin y al cabo la expansión del empleo en Estados Unidos vino de la mano de una política keynesiana de derechas que posibilitó la emergencia de empleos de altos ingresos que generaron una demanda de empleos secundarios.

Si bien las previsiones de empleo global a largo plazo son difíciles de hacer por la incidencia de una gran pluralidad de factores, si parecen más claras algunas tendencias en el campo de la segmentación y las relaciones laborales.

En el campo de la segmentación cabe esperar un aumento de las diferencias entre estratos laborales y no una reducción como propugnan los liberales. La existencia de diferentes tipos de contrato laboral no constituyen el único mecanismo de segmentación laboral, como lo muestra el mismo hecho que las teorías dualistas del mercado laboral surgieran del análisis de un mercado, el norteamericano, que se presenta como paradigma de libertad contractual. La segmentación nace fundamentalmente de las diferentes estrategias de gestión laboral de las empresas, de sus estructuras jerárquicas, de los mecanismos de ajuste que utilizan, etc. La existencia de un núcleo de trabajadores protegidos no es el resultado de imposiciones legales sino de las políticas empresariales orientadas a contar con una base de trabajadores motivados, leales, identificados con la propia empresa. Lo que si varía es el peso que tienen los mismos y el tipo de empleados que conforman este núcleo, no su existencia.

Las transformaciones de la organización laboral tienden a reducir el "peso" del núcleo de empleo primario y aumentar la importancia cuantitativa de la mano de obra secundaria. Pueden darse fuertes diferencias nacionales dependiendo de la posición de cada país en el contexto internacional y en este sentido no parece que la economía española esté en condiciones de mantener la misma proporción de altos estratos que la existente en los países donde se ubica el corazón del sistema económico mundial. En los países anglosajones donde la desregulación ha sido más profunda, ha sido la mano de obra secundaria la que más ha padecido el impacto, aumentando su desprotección por la combinación de una pérdida de derechos y mecanismos de control por una parte, y de una gestión empresarial que hace más inestable el empleo por otra. Esta es una de las razones que explican la mayor dispersión en la distribución de la renta experimentada en países como Estados Unidos. Hay ya bastante evidencia que muestra que la desregulación ha generado una mayor desigualdad en la distribución de la renta (con aumentos

absolutos de los niveles de pobreza) sin resolver el problema del paro de las personas que ocupan empleos secundarios a las que, en la mayor parte de los casos no se les ofrecen puestos de trabajo que garanticen estabilidad, formación ni autorealización." Existe también evidencia de que la proliferación de empleos a tiempo parcial, ocupados mayoritariamente por mujeres ha constituido un simple mecanismo de reducción de salarios (que sustituyen a otros empleos mejor retribuido) que al mismo tiempo contribuye a reforzar la segregación sexual de las mujeres de niveles sociales bajos." No es de esperar que un país como el nuestro donde existe una larga tradición de autoritarismo empresarial, de escaso control público y de baja implantación sindical en la pequeña empresa las cosas vayan a ser diferentes.

Si bien se reconocen algunos de estos peligros se argumenta que los mismos pueden ser contrapesados por la propia acción sindical y por la negociación colectiva, a la que en teoría se le concede mayor protagonismo. Hay bastantes elementos que sin embargo contradicen este argumento. En primer lugar, la insistencia en la flexibilidad, en la negociación de condiciones diferenciadas empresa por empresa o sector por sector rompe uno de los elementos clásicos de la acción sindical: la fijación de normas básicas, de mínimos que garantizaban a toda la población asalariada un determinado nivel de ingresos. En el futuro la protección efectiva sólo está garantizada allí donde sea posible organizar sindicatos fuertes, lo que está fuera de las posibilidades reales de muchos sectores de pequeña empresa. En segundo lugar por que las nuevas orientaciones de organización productiva incorporan muchos elementos que refuerzan la división laboral y el poder empresarial. En efecto el nuevo "paradigma" de producción flexible si bien plantea algunos aspectos que pueden considerarse progresistas (trabajo en equipo, superación de la división ejecución/control...) tiene al mismo tiempo innegables aspectos autoritarios nacidos de la voluntad de superar la rigidez principal que introduce este sistema: el de que no tolera ninguna interrupción no programada del proceso productivo" (no sólo en la producción industrial, la mayor parte de los servicios exigen una adaptación del tiempo de trabajo a las características de cada actividad particular). Para que el sistema funcione es necesario que los trabajadores acepten en cada momento adaptarse a los requerimientos empresariales, lo que es altamente contradictorio con el mantenimiento de una actitud autónoma. Al mismo tiempo, para garantizar una capacidad de respuesta en los momentos de alta actividad es preciso contar con una reserva externa, movilizable a corto plazo, que sólo existirá si existe un nivel adecuado de desempleo persistente y

" SPRIGGS, B, ETC

" RUBEY (1993)

"El análisis más lúcido de las rigideces del nuvo sistema es el planteado en el capítulo 4 de SAWYER/WALKER (1992),

un tejido de pequeñas empresas auxiliares en las que las relaciones laborales están muy personalizadas.

La consolidación de este tipo de organización productiva significa una grave amenaza para la implantación sindical. Significa que puede amplificarse si se confirman las amenazas que planean sobre los servicios públicos y los sistemas de pensiones (de desempleo, jubilación, etc.) generalizados. Por una parte la limitación de derechos al conjunto de la población resta a los sindicatos capacidad de plantear reivindicaciones generales y puede aumentar la división psicológica de los asalariados no diferenciarse entre colectivos pobres-protegidos y colectivos avanzados, protegidos. Por otra parte, a las empresas y sectores avanzados, grandes posibilidades de definir un terreno privado de negociación, limitado al núcleo central de trabajadores, y excluyente del resto de la población. De hecho una parte de la apuesta oficial por la creación de empleo se basa en la introducción de figuras contractuales en las que se excluye explícitamente el acceso a buena parte del sistema de protección social, una lógica que ha sido analizada en otros contextos y que muestra la incidencia de estos aspectos en el desarrollo de los sistemas de segmentación laboral y de exclusión de la acción sindical.

Como ha apuntado DORE(1992) existen grandes posibilidades de que se desarrolle en la gran empresa un modelo de relaciones laborales particular con amplio protagonismo patronal y escasa autonomía obrera (o en caso límite, sin presencia de sindicatos co autonomía plena), en el que las empresas utilicen la complementariedad de derechos sociales y el desarrollo de formas limitadas de participación como medios de creación de un entorno controlado. Una experiencia que ha tenido en el pasado diferentes intentos de puesta en práctica (aunque el modelo japonés es el más nombrado no es el único, de hecho fue el mismo que intentaron a principios de siglo las grandes corporaciones norteamericanas). Es posible que el desarrollo de tales relaciones en las grandes empresas esté frenado a corto plazo por las políticas de ajuste que significan la reducción de efectivos laborales y que impiden crear el clima de colectividad necesario para su éxito. En otros casos cabe esperar el retorno de combinaciones variables de autoritarismo y paternalismo benevolente sustentadas la combinación de elevadas cotas de desempleo, reducidos derechos sociales y un marco legal que concede amplias prerrogativas a los empresarios. Prácticas cuyo desarrollo pone en cuestión la presencia sindical en áreas muy extensas del mundo laboral. Las presiones a las que está sometida la economía española, las orientaciones de política económica y laboral y la desigual implantación, organizativa y cultural, de los sindicatos constituye un marco de favorable para el desarrollo de un sistema tal de relaciones laborales. "

" En nuestro análisis no entramos a valorar la propia dinámica interna de los sindicatos. Como nos ha sugerido J.JORDANA(1993) es posible que la dinámica interna pueda alterar o reforzar estas tendencias. "

COMENTARIO FINAL

El presente trabajo he tratado fundamentalmente de discutir con la información existente la hipótesis de trabajo de la mayor parte de economistas españoles según la cual los problemas de empleo derivan de la inflexibilidad laboral. Sin negar que puedan existir rigideces innecesarias en algunos campos y que en otros (formación, organización...) sea necesario introducir cambios he introducido otros elementos explicativos que considero más cruciales a la hora de explicar el desempleo diferencial español y que pueden resumirse en la cuestión del posicionamiento internacional de la economía española y de su estructura de producción y propiedad. Sin resolver de frente esta cuestión es bastante previsible esperar que el paro masivo siga persistiendo durante mucho tiempo.

En la última parte hemos tratado de situar algunas hipótesis sobre el impacto de las reformas sobre el futuro del sistema laboral español, previendo un aumento de la segmentación y diferenciación de condiciones de trabajo y fuertes limitaciones al desarrollo de la acción sindical.

Se trata de hipótesis de trabajo, mas que de resultados definidos. Considero sin embargo de estos aspectos no solo para obligan a un estudio continuado de estos aspectos no solo para tratar de averiguar en que medida se trata de conjeturas adecuadas sino también para elaborar un cuerpo de evidencia suficiente que permita replantear el debate social. Al fin y al cabo las actuales orientaciones de política económica y laboral se han visto favorecidas por una acumulación de trabajos orientados a plantear una determinada percepción social de los problemas del mundo laboral. Por esto los que participamos de una percepción diferente estamos emplazados tanto a confrontar la relevancia de nuestras hipótesis como aportar material que permita una crítica en profundidad del modelo actual. Una tarea en la que estamos emplazados por igual sociólogos y economistas.

Barcelona gener 1994

BIBLIOGRAFIA

- A.V. "La larga noche neoliberal" Instituto Sindical de Estudios/
Icaria Madrid/Barcelona 1993
AGUIRRE, J.M., "Es el capital, no los trabajadores, el que produce poco y gana demasiado"
Cuatro Semanas, enero 1994
ALBA, A. "Capital humano y competitividad en la economía española: una perspectiva internacional" en
Papeles de Economía 56, 1993

- ALBARRACIN J./ARTOLA C. "El impacto sobre los salarios del cambio ocupacional" Revista de Economía y Sociología del Trabajo 6, 1991
- ANDRES, J. Y GARCIA, J. "Principales rasgos del mercado de trabajo español ante 1992" en J. VINALS (ed) "La economía española ante el Mercado Único europeo" Alianza Edit., Madrid 199
- APPLEBAUM, E. "El crecimiento de la mano de obra eventual en Estados Unidos" en R. DRAGO/R. PERLMAN "Nuevos enfoques microeconómicos en economía del trabajo" Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992
- ARAGON, J. et al. "Los efectos de la precarización del empleo en los salarios" III Jornadas Economía Crítica, Barcelona 1992
- BAÑULS, J. et al. "Formación ocupacional: Política pública y contratación laboral" III Jornadas Economía Crítica, Barcelona, 1992
- BENTOLILA, S./BLANCHARD O. J. "Spanish Unemployment" en Economic Policy abril 1990
- BENTOLILA, Y L. TOHARIA (comp.) "Estudios de Economía del Trabajo en España III. El problema del paro" Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid 1991
- BLANCO J./OTÁEGUI A. "Trabajadores de pymes y acción sindical" Sociología del Trabajo 11, 1990
- BOWLES, S. et al. "After the Waste Land: A Democratic Economy for Year 2.000" M.E. Sharpe, 1990 (V.E. Alianza Ed. 1992)
- BUESA M./MOLERO J. "Estructura industrial de España" Fondo Cultura Económica 1988
- CASTILLO, J. J. "La división del trabajo entre empresas" en Sociología del Trabajo, 5, 1988
- CEBRAN, I. et al. "El paro de larga duración en España", en INEM "El problema del paro de larga duración en España", Madrid 1992
- CECCHINI, P. "The European Challenge: The benefits of a single market" Aldershot, Willwood House, 1988
- C.E.R.E.S. "1. Encuesta de relaciones laborales en Catalunya" Barcelona, 1991
- C.E.R.E.S. "Análisis del decreto-ley 1/1992 sobre desempleo" en Mientras Tanto 50, 1993
- CC.OO. "Los despidos en España: Legislación, evolución y costes" Documentos del Gabinete Técnico Confederado 11, 1992
- COWLING, K. "Monopoly Capitalism" MacMillan Press, 1979
- CROSS, R. (ed.) "Unemployment Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis" Basil Blackwell 1988
- DEAKIN S./WILKINSON F. "Labour law, social security and economic inequality" Cambridge Journal of Economics, June 1991
- DORÉ, R. "Dos tipos de rigidez: la concepción de la empresa como comunidad y el colectivismo" en R. BRUNETTA/C. DELL'ARINCA "Relaciones laborales y resultados económicos" Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid, 1992
- DREZE, J. H./MALINVAUD, E. "Growth and Employment. The Scope of an European Initiative" Louvain la Neuve/Paris 1993 (fotoc.)
- ESTEVE F. "Atracción fatal". Una aportación al debate acerca de la integración de la economía española en la Unión Económica y Monetaria Europea en A.V. (1993)
- ETXEZARRETA, M. (comp.) "La reestructuración del capitalismo en España, 1970-1990" FUHEM/Icaria, Barcelona 1991
- FINA, L. "El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate" Ministerio Trabajo y Seg. Social, Madrid 1991
- FINA L./TOHARIA L. "Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural" Fundación FIESA, Madrid 1987
- GARCIA CALAVIA, M.A. "Flexibilidad y mercado laboral en el sector comercio. El caso de Compadona" en Cuadernos de Economía 57-58, 1992
- GONZÁLEZ CALVET, J. "Prestaciones sociales, eficiencia y equidad. Análisis del gasto de protección social en España 1982-1992" en A.V. (1993)
- JALLADE, J. P. "Europa a tiempo parcial" Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid 1988
- JIMENO, J. F./TOHARIA, L. "El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la unión económica y monetaria europea" en Papeles de Economía Española 52/53, 1992
- JORDANA, J. "Sindicatos y política en España: La influencia de las condiciones organizativas en la estrategia sindical" Universitat Pompeu Fabra, Barcelona 1993 (fotoc.)
- JOURNAL OF POSTKEYNESIAN ECONOMICS "Special issue on Hysteresis" Fall 1993
- JUHN, C. et al. "Why has the Natural Rate of Unemployment increased over time?" en Brookings Papers on Economic Activity, 2 1991
- LOPEZ, Julia "Algunos apuntes sobre el marco jurídico-laboral en España" en S. RUESSA (1992)
- LORENTE, J. R. "Segmentación y dualidad de los mercados de trabajo" en RUESSA (1992)
- MALO DE MOLINA, J. L. "El impacto del cambio institucional en el mercado de trabajo" en Papeles de Economía Española 15, 1983
- MARSDEN, D. "Income Policy for Europe? or Will Pay Bargaining Destroy the Single European Market?" en British Journal of Industrial Relations, diciembre 1992
- MARTIN ARTILES, A. "Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales post-fordista. Estudio comparado de casos" en Sociología del Trabajo 15,, 1992
- MARTIN SECO, F. "¡La Economía, estupidos, la economía!" Ed. Libertarias/Prodhufi, Madrid 1993
- MIGUELEZ, F. Y PRIETO, C. "Las relaciones laborales en España" Ed. Siglo XXI, Madrid 1991
- MIGUELEZ, F. et al. "Mercado de trabajo y empresa en el área metropolitana de Barcelona" UAB 1993 (fotoc.)
- MONTES, P. "La integración en Europa" Ed. Trotta, Madrid 1993
- MUNOZ DEL BUSTILLO, R. "Salarios, desempleo y calidad del empleo" en A.V. (1993)
- MURO, J. et al. "La E.P.A. y la Encuesta de condiciones de vida y trabajo" en BENTOLILA/TOHARIA (1991)
- NAREDO, J. L. "Sobre la naturaleza de la actual recuperación económica de Madrid" en Economía y Sociedad 1, 1988
- O.C.D.E. "Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual"

- Ministerio Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1987a
 "Las ganancias y la demanda de trabajo: diferencias entre las ocupaciones" en O.C.D.E. "Perspectiva del empleo 1987"
 en O.C.D.E. "Perspectiva del empleo, 1987"
 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987b Madrid
- O.C.D.E. "Los mercados de trabajo: la experiencia de los ochenta"
 en O.C.D.E. "Perspectiva del empleo, 1991"
 Ministerio Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1991
- OSBERG, L. "The Disappearance of Involuntary Unemployment"
 Journal of Economic Issues, set. 1988
- PALACIOS, J.I. "Competitividad económica y flexibilidad laboral"
 Universidad Complutense, Madrid 1987 (fotoc)
- PEREZ AMOROS, Francisco y ROJO, E.
 en J.GONZÁLEZ CALVER et al. "Els contextes de l'acció sindical" Fundació. Bofill, Barcelona 1990
- PIORE, M. "Perspectives on Labour Market Flexibility"
 Industrial Relations, 2, 1986
- RECIO, A. "Capitalismo y formas de contratación laboral"
 Ministerio Trabajo y Seg. Social, Madrid 1988
- RECIO, A. "Crecimiento económico y calidad del empleo" en
 Gaceta Sindical, marzo 1991
- RECIO A. et al. "Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de automoción" CERES, Barcelona 1991
- RECIO, A. "Economic internationalisation and the labour market in Spain" en A. CASTRO et al. "International integration and the Labour Market Organization" Academic Press, 1992
- Ministerio de ROCA, J. "Pactos sociales y política de rentas" Ministerio de Trabajo y Seg.Social, Madrid 1991
- ROCA, J. "Evolución de los salarios y evolución del "discurso oficial" sobre los salarios" en A.V. (1993)
- RODRIGUEZ CABREO, G. "Integración, asistencia y exclusión en el Estado de Bienestar" en A.V. (1993)
- ROSENBERG, S. "The More Decentralized Mode of Labour Market Regulation in the U.S. In the 1980ths: Lessons for Policy in the 1990ths" 15 Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation, Barcelona 1993
- RUBERY, J.(ed) "Las mujeres y la recesión"
 Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid 1993
- RUESGA, Santos (ed.) "Economía y Trabajo" Ed. Pirámide, Madrid 1992
- SAWYER A./WALKER R. "The new social economy" Blackwell 1992
- SECRETARÍA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y ECONOMÍA "Condiciones de vida y trabajo en España" Madrid, 1986
- SEGURA, J et al. "Análisis de la contratación temporal en España" Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid 1991
- SPRIGGS, W.E. "Labour Market Regulation and the Low-Wage Path in the U.S." 15th Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation, Barcelona 1993
- STANDING, G. "La flexibilidad laboral ¿causa o remedio del desempleo" en Zona Abierta 41
- STANDING G. "¿La participación en los beneficios de la empresa permite luchar contra el desempleo? en Revista Internacional de

- Trabajo 1, 1988
- STRECK, W. "La dimensione sociale del mercato unico europeo: verso una economia non regolata?" en Stato e Mercato 28, 1990
- SYLOS LABINI, P. "Nuove tecnologie e disoccupazione" Ed. Laterza, Bari 1989
- THURMAN, J.E./TRAH, G. "El trabajo en régimen de jornada parcial en los países industrializados"
 en Revista Internacional de Trabajo, 4, 1989

EL DESEMPLEO ESTRUCTURAL EN LA ECONOMIA ESPAÑOLA

Antonio García Sánchez
José García Solanes

Departamento F. Análisis Económico
Universidad de Murcia

Marzo de 1994

I. INTRODUCCION.

El fuerte crecimiento económico que experimentaron los países europeos en los años 1986-91 no se reflejó en descensos notables de las tasas de desempleo. Se apreció, de esa manera, que las tasas de desempleo son altamente persistentes y reacias a volver a valores más reducidos alcanzados en el pasado (fenómeno de histéresis). Esta característica del mercado de trabajo, más fácilmente detectable en los últimos años, había llevado a algunos autores a concluir que la tasa de desempleo de equilibrio es una variable no estacionaria que sigue un paseo aleatorio (Nelson y Plosser (1982).

Independientemente de las propiedades estadísticas que puedan detectarse en la evolución temporal de la tasa de desempleo, lo cierto es que en la literatura reciente sobre el mercado de trabajo se encuentran argumentos económicos para explicar la histéresis del desempleo. Un primer grupo de explicaciones se centra en las rigideces con que funcionan muchos mercados de trabajo (Layard y Nickell (1986), o en la forma en que se llevan a cabo las negociaciones salariales. Puede suceder, por ejemplo, que se establezcan salarios de eficiencia, superiores a la productividad marginal del trabajo (Akerlof y Yellen (1986), o que los trabajadores internos ("insiders") tengan un papel preponderante en la resistencia y firmeza de los salarios, incluso cuando el desempleo aumenta (Lindbeck y Snower (1989). Dentro de esta misma línea de análisis, también es frecuente que se atribuya al aumento del porcentaje de parados de larga duración una responsabilidad importante en el mantenimiento del desempleo (Blanchard y Diamond (1990).

Un segundo grupo de explicaciones gira en torno al concepto de desajuste ("mismatch" en la terminología anglosajona) en el mercado de trabajo que, por razones diversas se ha incrementado sustancialmente después de las perturbaciones de oferta y de las crisis industriales de los años setenta y ochenta, y de las transformaciones tecnológicas que

siguieron a las mismas. Existen varios factores que determinan el grado de desajuste de los mercados de trabajo. En primer lugar, la escasa coincidencia entre las características o exigencias de los puestos vacantes y las cualificaciones de los trabajadores. En segundo lugar, la poca movilidad geográfica de las vacantes y de los desempleados, y, finalmente, factores raciales, de edad o de sexo. El grado de desajuste crea comparimientos, poco relacionados entre sí, en la fuerza laboral haciendo, por ejemplo, que las diferencias en las tasas de desempleo por grupos de trabajadores, según cualificaciones, zonas geográficas o edad, por ejemplo, suelen permanecer muy estables (Layard y otros (1991), y el desempleo alcanza cotas más altas en las zonas menos desarrolladas, en los trabajadores jóvenes, y en los grupos con cualificación inferior.

El concepto de desajuste es especialmente útil para explicar dos fenómenos muy generalizados en los países europeos, y en especial en España, en los últimos años, como son el incremento del desempleo estructural, y la escasa incidencia del desempleo sobre la reducción de la tasa de crecimiento de los salarios. Además, el desajuste puede fundamentar la coexistencia en el tiempo de dos fenómenos que son incompatibles en los modelos tradicionales, como son los excesos de oferta, es decir desempleo, y los excesos de demanda en forma de vacantes.

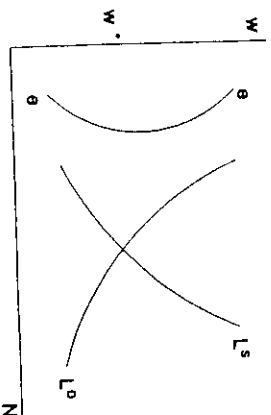
El objetivo principal del presente trabajo consiste en elaborar un modelo que tiene en cuenta las características del desajuste, así como las condiciones que imperan en cada momento en el mercado de productos, para explicar la persistencia de elevadas tasas de desempleo en España. En la sección II se ofrece una explicación intuitiva de la curva U/V , desajuste en España. En la sección III se ofrece una explicación intuitiva de la curva U/V , conocida también como curva de Beveridge, especialmente apropiada para determinar el grado de ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, y para discernir, cuando satisface ciertas propiedades de estabilidad, entre desempleo estructural y desempleo cíclico. Como quiera que las propiedades que se exigen a la curva U/V para que aporte resultados concluyentes en el mercado de trabajo son bastante restrictivas, en la sección III presentamos un modelo compuesto de la ecuación U/V y de la oferta de vacantes en términos dinámicos. De esa manera, pueden obtenerse los sucesivos equilibrios estables de la tasa de desempleo que se van obteniendo con el paso del tiempo, en función de factores institucionales, de la formación y cualificación de la mano de obra, y de la situación que presenta el mercado de

productos. En la sección IV se explica el comportamiento de la tasa de desempleo y de vacantes de la economía española desde 1983, con la ayuda del modelo dinámico desarrollado en la sección anterior. La sección V presenta las conclusiones principales.

II. LA CURVA U/V .

En el mundo real se observa la coexistencia de puestos de trabajo ofrecidos por los empresarios y no cubiertos, o sea vacantes, y de trabajadores que no encuentran un puesto de trabajo a pesar de buscarlo, es decir, desempleados, como consecuencia de ciertos factores a los que hemos hecho referencia en la sección anterior. Este fenómeno puede representarse en un gráfico por medio de una curva de empleo efectivo, "e", que se encuentra a la izquierda de las curvas de oferta y de demanda de trabajo tradicionales, tal como se observa en el gráfico I. La curva se se dibuja para un cierto grado de ajuste del mercado de trabajo, y se encuentra tanto más alejada de los tramos cortos de las curvas de oferta y demanda cuanto mayor sea el desajuste entre oferta y demanda de trabajo. Inversamente, la curva se estará más cerca de los tramos cortos de las curvas tradicionales cuanto mayor sea la adaptación geográfica de los factores productivos y cuanto más elevado sea el grado de correspondencia entre la cualificación que poseen los trabajadores y la que se exige en los puestos vacantes.

GRAFICO I



La curva ee permite distinguir entre desempleo estructural más el friccional, por una parte, y desempleo clásico y desempleo keynesiano por otra. La suma de desempleo estructural y friccional viene determinado, para cada salario, por la distancia horizontal entre la curva ee y el tramo corto de la curva de oferta o de demanda. El desempleo cíclico surge para los niveles salariales a los que les corresponden excesos de oferta de trabajo. Así, en el gráfico I, para un salario superior a w^* , el desempleo cíclico es igual a la distancia horizontal entre las curvas de oferta y de demanda de trabajo. Y puede deberse tanto a que la demanda de productos es escasa (desempleo keynesiano) como a que el nivel de salarios es demasiado elevado.

El número total de vacantes que existen en un momento dado (V_t) viene representado por la distancia horizontal entre la curva ee y la curva de demanda de trabajo, y el número total de desempleados (U_t) viene recogido por la distancia horizontal entre la curva ee y la oferta de trabajo. A lo largo de la curva ee se aprecia una relación inversa entre la tasa de vacantes ($e = V/V + N$) y la tasa de desempleo ($u = U/U + N$). Los pares de valores que corresponden a estas dos tasas a lo largo de la curva ee (grado de ajuste constante) componen un lugar geométrico, que es la curva U/V , tal como se representa en el gráfico II'.

La curva U/V también puede derivarse agregando mercados individuales entre los que existe una escasa movilidad de trabajadores y vacantes. Como consecuencia de esta escasa movilidad, en esos mercados pueden registrarse desequilibrios de signo opuesto: en un mercado podríamos tener un exceso de demanda mientras que en el otro podría darse un exceso de oferta. A esa situación le correspondería una determinada combinación (u, v) en valores agregados. Cuando se modifica la actividad económica, la demanda de trabajo se desplaza en cada uno de los dos mercados, y ello da lugar a unos nuevos desequilibrios, en términos de excesos de oferta o de demanda de trabajo en los mercados individuales, a los cuales les corresponde otra combinación (u, v) en valores agregados, que pertenece, así

¹ Se ha dado en llamar en alguna parte de la literatura curva de Beveridge a la curva U/V , no solo para recordar así el nombre del primero que desde funciones de gobierno en una economía de mercado introdujo un sistema de protección social a los desempleados y de seguridad social en general, sino también, por su particular definición de la tasa de desempleo de pleno empleo como aquella que sea igual a la de vacantes.

mismo, a la curva de Beveridge.

Si tenemos en cuenta las dos maneras de obtención de la curva U/V , observamos que a lo largo de la misma se modifican el valor del salario y/o el nivel de actividad económica. La curva se desplaza cuando se alteran los parámetros que determinan el grado de ajuste (probabilidades de despido, de admisión, y de contacto, tal como se definen un poco más abajo).

De acuerdo con los procedimientos gráficos de obtención de la curva U/V , también podemos decir que la variación de la tasa de desempleo se mueve con signo opuesto a la modificación de la tasa de vacantes. La relación entre ambas se podría expresar de la forma siguiente:

$$(\Delta v_t)^{\alpha} = \Delta u_t \quad (1)$$

donde u y v son las tasas de desempleo y vacantes que se relacionan de forma inversa, y α es el valor que indica como se relacionan ambas tasas.

Sea S la probabilidad de un empleado de ser despedido, Q la probabilidad de una vacante de ser cubierta, E el número de empleados y V el número de vacantes. Suponiendo para simplificar $\alpha = 1$, podemos concretar la ecuación (1) y reescribirla en términos de probabilidades. Así, el aumento del desempleo se puede aproximar por la probabilidad de ser despedido aplicada a los empleados existentes, y la disminución de vacantes puede asimilarse a la probabilidad de que se cubra una vacante multiplicada por el número de éstas. Por consiguiente:

$$S E_t = Q_t V_t \quad (2)$$

Nótese que, de acuerdo con la ecuación (2), el número de desempleados aumenta a medida que se despiden más empleados, y disminuye conforme se cubren vacantes. Esto es así porque nos desenvolvemos en un mundo donde la oferta y demanda de empleo están dadas. Aceptando este supuesto, podemos escribir la ecuación (2) en forma de tasas de

desempleo y de vacantes. Teniendo además en cuenta que la suma de las tasas de desempleo y de empleo es igual a la unidad, obtenemos:

$$s_i(1-u_i) = q_i v_i \quad (3)$$

Por otra parte, la probabilidad de que una vacante sea cubierta, Q , se puede igualar al producto de la probabilidad de contacto entre un desempleado cualquiera y una vacante P , y la probabilidad de que trabajador y empleador se acepten mutuamente, condicionada a que el contacto se haya materializado previamente, A . Así:

$$Q_i = A_i \times P_i \quad (4)$$

La probabilidad agregada de contacto, P , puede calcularse teniendo en cuenta que la probabilidad de contacto de un trabajador individual que sólo visita una vacante por periodo es $1/V$. En efecto, si ello es así, la probabilidad de que un desempleado no visite una vacante dada será:

$$P'_i = \left(1 - \frac{1}{V_i}\right)^{u_i} \quad (5)$$

Por tanto, la probabilidad de que ninguno de los desempleados existentes visite una vacante dada será:

$$P_i = \left(1 - \frac{1}{V_i}\right)^{u_i} \quad (6)$$

Sustituyendo los valores absolutos por tasas, y reordenando la ecuación (6), se obtiene que la probabilidad de que nadie visite una vacante es (7):

$$P_i = \left(1 - \frac{1}{V_i L^D}\right)^{u_i L^S} = \quad (7)$$

$$= \left[\left(1 - \frac{1}{V_i L^D}\right)^{-u_i L^D} \right]^{\frac{u_i L^S}{V_i L^D}} = e^{-\frac{u_i L^S}{V_i L^D}} = e^{-\frac{H_i u_i}{V_i}}$$

Donde L^S es la población activa de la economía, y L^D es la demanda de trabajo. Si en la ecuación (3) sustituimos q_i por el producto de A_i por P_i , tal como se indica en (4), y tenemos en cuenta (7) para el cálculo de P_i , junto al hecho de que $(1-P'_i)$ es igual a P_i , podremos escribir la ecuación (3) como:

$$s_i(1-u_i) = A_i \left(1 - e^{-\frac{H_i u_i}{V_i}}\right) v_i \quad (8)$$

La evidencia empírica parece indicar que la probabilidad de despedir a un trabajador se relaciona inversamente con la dificultad de cubrir la vacante que pueda originarse con el despido. Por ello, es razonable suponer que la probabilidad de ser despedido, s , se relaciona inversamente con la tasa de vacantes según la función $s_i = s(v_i)$, con $ds/dv < 0$. De acuerdo con esto, la ecuación (8) puede reescribirse así:

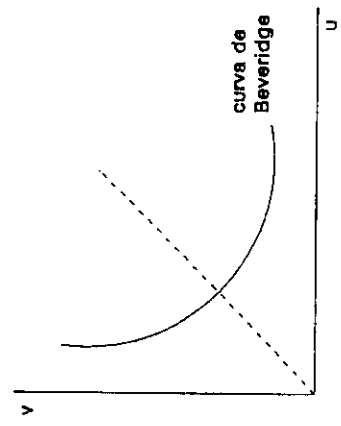
$$s(v_i)(1-u_i) = A_i \left(1 - e^{-\frac{H_i u_i}{V_i}}\right) v_i \quad (9)$$

La pendiente de la curva U/V se obtiene calculando la derivada du/dv en la expresión (9):

bisectriz. La intersección de esta línea con la curva U/V nos da el punto para el que el desempleo es solamente de naturaleza estructural y friccional, es decir, fruto exclusivamente del desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo.

La curva U/V puede ser útil para caracterizar la clase de desempleo que se registra en las economías, y para deducir, en consecuencia, medidas adecuadas de política económica para abordar el problema del desempleo. Así, por ejemplo, existe una opinión bastante generalizada de que después de las perturbaciones y cambios tecnológicos de los años setenta, los países europeos se situaron en puntos por debajo de la línea de 45 grados, lo cual indica que una parte del desempleo que sufren tiene características keynesianas y/o clásicas.

GRAFICO II



Resulta evidente, pues, la conveniencia de delimitar con la mayor precisión posible la parte de la tasa de desempleo que es de naturaleza estructural/friccional, y cuál obedece a exigencias salariales elevadas (paro clásico) y/o a deficiencias de la demanda de bienes (desempleo keynesiano). A este respecto, hay que tener en cuenta que cuanto más alejada se encuentre la curva U/V del origen de coordenadas, mayor será la tasa de desempleo estructural/friccional, independientemente de la tasa de desempleo total que registre la economía. Una determinada tasa de desempleo puede ser compatible tanto con desempleo estructural bajo y desempleo keynesiano alto, por ejemplo, como lo contrario.

En la sección IV de este trabajo se presentan los pares (u, v) que se han registrado en la economía española desde 1983, y se analizan sus características y su previsible evolución

$$\frac{du}{dv} = \frac{\frac{\partial s}{\partial v} (1 - u_t) - a_t \left[1 - e^{-\frac{H u_t}{v_t}} \left(1 + H \frac{u_t}{v_t} \right) \right]}{s_t + a_t e^{-\frac{H u_t}{v_t}}} \quad (10)$$

$$= \frac{\frac{\partial s}{\partial v} (1 - u_t) + a_t e^{-\frac{H u_t}{v_t}} \left[1 + H \frac{u_t}{v_t} \right] - 1}{s_t + a_t e^{-\frac{H u_t}{v_t}}}$$

El primer sumando de la expresión (10) es negativo si tenemos en cuenta que la derivada ds/dv es negativa, y el denominador es inequívocamente positivo. Por otra parte, el segundo sumando también es negativo, dado que el valor que figura en el numerador entre corchetes es siempre negativo. Esto último se comprueba teniendo en cuenta que ese corchete vale cero cuando u/v es igual a cero, y tiene una primera derivada negativa con respecto a u/v.

Lo anterior demuestra que la función que hemos propuesto para la curva U/V tiene pendiente negativa. Por otra parte, nuestras derivaciones demuestran que la curva U/V será normalmente convexa, sin rechazar la posibilidad de concavidad en algunos casos particulares, en contra de las tesis de varios autores para quienes la curva es inequívocamente convexa en todas las situaciones². La hipótesis de convexidad para la curva U/V está en consonancia con la trayectoria cóncava de la curva de empleo efectivo, ee, del gráfico I.

El gráfico II representa la curva U/V con las propiedades que hemos comentado en los párrafos anteriores. Los puntos de la misma que se encuentran por debajo de la línea de 45 grados indican que los excesos relativos de oferta de trabajo son superiores a los excesos relativos de demanda. Lo contrario sucede en los puntos situados por encima de la línea

² La probabilidad de que la curva U/V sea cóncava es tanto mayor cuanto menor sean los valores de las primera y segunda derivada de s con respecto a v. Chirstl (1992) sostiene que la convexidad de la curva U/V es inequívoca en todos sus tramos.

en los años venideros.

III. LA DINAMICA DEL AJUSTE.

Un requisito indispensable para caracterizar el desempleo y cuantificar sus componentes mediante la curva U/V, es que ésta sea estable y que su pendiente no se modifique a lo largo del ciclo económico. Aunque en la literatura económica suele resaltar que la curva U/V permanece estable a largo plazo, las opiniones no son unánimes al respecto, y, en cualquier caso parece claro que la curva se modifica cuando se producen alteraciones en el ajuste del mercado de trabajo. Los datos españoles con los que nosotros trabajamos, correspondientes al período posterior a 1983, parecen indicar que la curva ha sufrido modificaciones y desplazamientos. Veamos brevemente cuáles pueden haber sido las causas.

Utilizando los términos matemáticos que hemos definido en la sección anterior, podemos decir que la estabilidad de la curva a lo largo del ciclo económico requiere que no varíen las probabilidades de despido (δ), de contacto (ρ) y de aceptación (α). Esta última probabilidad depende del salario de reserva que tengan los desempleados y de la productividad de reserva que tengan los empleadores en sus vacantes. Por su parte, la probabilidad p puede variar si cambian los esfuerzos de búsqueda de los desempleados, los cuales dependen, a su vez, de las expectativas que se tengan sobre la economía. Algo semejante sucede con la probabilidad s .

Las consideraciones que acabamos de exponer aconsejan que elaborem un sistema dinámico para determinar la evolución de los pares (u, v) y de la oferta de empleos no cubiertos. Nuestro sistema se compone de dos ecuaciones dinámicas. La ecuación (11), que hemos obtenido siguiendo un proceso semejante al que se describe en la sección anterior, representa la variación de la tasa de desempleo en función de las tasas de empleo y de vacantes, y de las probabilidades s , α y p .

$$\dot{u}(t) = \gamma_1 (s(1-u(t)) - \alpha p v(t)) \quad (11)$$

Análogamente, existe una función de oferta de vacantes por parte de las empresas, que se relaciona negativamente con los salarios y costes de contratación vigentes en cada momento en el mercado, y positivamente con el nivel de producción, tal como:

$$v^s = \phi \left(\frac{w}{p}, C, Y \right) \quad (12)$$

donde $\phi_1, \phi_2 < 0$

y $\phi_3 > 0$

La idea es que las vacantes que ofrecen las empresas serán un número tanto mayor cuanto menores sean los costes y su evolución para ocuparlas, tanto si se trata de salarios reales, como de costes de contratación y otros. Nótese, que detrás de esa relación subyace la existencia de una demanda de trabajo que sólo se incorpora al mercado en función de que los salarios disminuyan, y de una oferta de trabajo creciente con el salario real. La relación anterior también indica que cuando el nivel de producción aumenta también crece la oferta de vacantes para unos costes laborales constantes.

Dado que la tasa de desempleo y los salarios mantienen una relación negativa podemos establecer una relación positiva entre la tasa de vacantes que ofrecen las empresas y la tasa de desempleo existente en el mercado.

$$v^s(t) = \phi u(t) - \mu C(t) + \eta Y(t) \quad (13)$$

donde $\phi, \mu, \eta > 0$

Si, para simplificar las deducciones, suponemos que los costes de contratación y el nivel de producción son exógenos y no dependen del tiempo, podremos reescribir la ecuación anterior en términos dinámicos:

$$\dot{v}(t) = \gamma_2 (\varphi u(t) - v(t) - \mu C + \eta \gamma) \quad (14)$$

Las ecuaciones (11) y (14) componen un sistema de ecuaciones diferenciales lineales donde todos los parámetros $\gamma_1, \gamma_2, s, a, p, \varphi, \mu, \eta$ tienen signo positivo.

Con el fin de analizar la estabilidad del sistema dinámico, sus dos ecuaciones pueden escribirse en forma matricial del modo siguiente:

$$\begin{bmatrix} \dot{u}(t) \\ \dot{v}(t) \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} -\gamma_1 s & -\varphi \gamma_1 \\ \varphi \gamma_2 & -\gamma_2 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} u(t) \\ v(t) \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \gamma_1 s \\ -\gamma_2 \mu C + \eta \gamma \end{bmatrix} \quad (15)$$

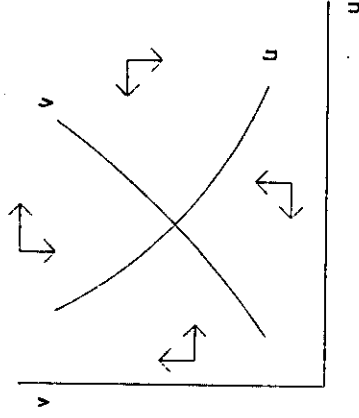
donde $A = \begin{bmatrix} -\gamma_1 s & -\varphi \gamma_1 \\ \varphi \gamma_2 & -\gamma_2 \end{bmatrix}$

El valor de la traza del determinante A, que es la suma de los elementos de la diagonal principal, es inequívocamente negativo, y el valor del determinante de A es también positivo sin ambigüedad alguna. Dado que las tasas de vacantes y desempleo son variables predeterminadas, las condiciones de signos que acabamos de comentar son suficientes para asegurar que el modelo es globalmente estable para cualquier valor positivo de s y p, los cuales son función de v y w/p, como se expuso en la sección I.

El gráfico III muestra el diagrama de fases en el espacio (v,u). Los vectores que figuran en el mismo confirman la estabilidad del equilibrio que se determina con las ecuaciones (11) y (14).

Como puede observarse en el gráfico, y en correspondencia con lo que establecen las ecuaciones (11) y (14), cuando las tasas u, v se sitúan fuera del equilibrio, el sistema genera variaciones de las mismas que conducen, con el paso del tiempo, a la intersección de las curvas y, por tanto, a los valores de equilibrio. Esos valores se modifican cuando se desplaza alguna de las dos curvas.

GRAFICO III



Como ya hemos subrayado anteriormente, la curva $u=0$ cambia de posición cuando se modifica el grado de ajuste en el mercado de trabajo, y la curva $v=0$ se desplaza a lo largo de las fases del ciclo; es decir, cuando varía el nivel de actividad económico.

El sistema determina, así, unas tasas de equilibrio que, siendo claramente estables, solo podrán ser alteradas como consecuencia de cambios del nivel de actividad general de la economía, o por modificaciones del sistema institucional regulador del mercado de trabajo. No existe, por tanto, ninguna tendencia dentro del propio sistema económico para disminuir o aumentar la tasa de desempleo de equilibrio existente.

Aumentos de p o de a disminuyen inequívocamente la tasa de desempleo de equilibrio. Por otra parte, disminuciones de s, para el resto de valores constantes, y una mayor facilidad en la reducción de plantillas, generan aumentos de la tasa de desempleo de equilibrio. Las modificaciones de estos tres valores afecta a la pendiente de la curva determinada por (11), lo que indica un resultado ambiguo en lo que respecta al valor de la tasa de desempleo estructural, aunque no sobre la global.

La relación de la tasa de desempleo de equilibrio con el nivel de actividad económica

obedece a que el empleo que corresponde a un sistema económico se deriva lógicamente del nivel de producción que en el mismo se realiza.

IV EVIDENCIA EMPÍRICA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA.-

El estudio e interpretación de la evolución del mercado de trabajo español a la luz del modelo anterior, tropieza inicialmente con el problema de la escasa bondad de las estadísticas existentes sobre vacantes. Este problema, que se manifiesta con carácter general en muchos países, ha hecho que varios autores elaboren sistemas de corrección de las estadísticas disponibles sobre vacantes.

Así, algunas estadísticas, como es el caso de los Estados Unidos y Canadá, corrigen los datos oficiales de vacantes por el número de demandas de trabajo anunciados en la prensa de mayor difusión. Elmeskov (1993) corrige las estadísticas de vacantes utilizando indicadores extraídos de encuestas industriales sobre la escasez de oferta de trabajo. Para el caso de España, dado que los datos de vacantes disponibles proceden de las estadísticas sobre Movimiento Laboral elaboradas por el Instituto Nacional de Empleo, hemos considerado que la oportuna corrección debe tener en cuenta la capacidad y efectividad del INEM para intermediar en el mercado de trabajo.

Resulta lógico suponer, por ejemplo, que en los periodos donde el INEM es observado por los empleadores como más eficiente en su labor de intermediación entre oferta y demanda, la proporción de vacantes que se registra en el INEM sobre el total de vacantes existentes será notablemente mayor. Por contra, cuando los empresarios consideren que el INEM no actúa eficientemente, y que no es capaz de encontrar las personas adecuadas para unas vacantes que ellos poseen, la proporción de vacantes registradas en el INEM sobre el total de vacantes disponibles será menor.

La necesidad de calcular la efectividad del INEM como agente mediador en el mercado de trabajo, nos condujo a buscar un índice que midiese la mayor o menor actividad del Instituto como agente de contacto entre oferta y demanda. Dado que todos los puestos de trabajo que se ocupan deben ser sellados en el INEM, el índice que proponemos (IQ) será

igual al cociente entre las ofertas genéricas cubiertas y el total de ofertas que se hayan materializado, tanto las nominadas como las genéricas.

Cuanto mayor sea el índice de intermediación del INEM, IQ , más próximo se encontrará el valor de las vacantes totales a las registradas en el INEM. El valor de las vacantes corregidas (VC) puede determinarse según la identidad siguiente:

$$VC = \left(\frac{V}{IQ} 0,5 \right) \quad (16)$$

El hecho de que el índice de intermediación esté multiplicado por 0,5 intenta reflejar el rasgo empírico, resalado en otros estudios realizados en Europa, como los de Elmeskov (1993) y Pissarides (1990), según el cual las vacantes registradas suelen necesitar más tiempo para ser cubiertas que las vacantes que no se registran, y que simplemente se nominan, cuando el empresario ha encontrado un trabajador aceptante. Muchas de las vacantes no se registran en el INEM porque la clase de trabajo con las que se relacionan tienen carácter estacional y están prácticamente reservadas a los trabajadores que las ocuparon en la campaña precedente. También puede suceder que una vacante no llegue a existir, a efectos de registro, cuando se firma un nuevo contrato como consecuencia de un simple cambio en la calificación de un puesto de trabajo.

Hemos tenido en cuenta la corrección de las vacantes a la hora de obtener las curvas de Beveridge, tanto a nivel sectorial: agricultura, construcción, servicios e industria, como a nivel regional y nacional. Los resultados obtenidos en García Sánchez (1993) permitieron contrastar que efectivamente los pares (v, u) difieren de los pares (vc, u), pero la evolución temporal de los valores de ambos pares desde 1983 hasta ahora ha sido muy similar, tanto en lo que hace referencia a los distintos sectores económicos, como en lo que se refiere a los ámbitos geográfico nacional y regional que se analizaron.

Lo anterior nos lleva a pensar que la corrección del dato de la tasa de vacantes en la forma propuesta en este trabajo no quita validez al procedimiento que seguimos para explicar la evolución de la tasa de desempleo de equilibrio de la economía española con datos del

desempleo estructural. Nótese que por el contrario, trabajar con pares (v,u) frente a pares (v,c,u) se muestra más sencillo y fiable, por cuanto que al utilizar v interfieren menos modificaciones estadísticas sin influir sobre la evolución de la tasa de desempleo que obtengamos a partir del modelo.

Sin embargo, para calcular valores concretos de la tasa de desempleo estructural registrada en la economía se hace necesario operar las modificaciones oportunas sobre las tasas de vacantes reportadas por un INEM. Este organismo ha tenido un escaso poder mediador entre oferta y demanda de trabajo en todo el período que cubre este trabajo.

Los pares (v,u) de la economía española desde 1983, primer año del que se dispone de datos sobre vacantes, se presenta en el gráfico IV. Se pueden observar, en el mismo, tres secuencias temporales de distinto sentido. En el primero de ellos, que va desde 1983 a 1986, los pares (v,u) se fueron alejando del origen. Este proceso podría indicar que en la economía española estaba empeorando el grado de ajuste entre oferta y demanda de trabajo. Como consecuencia, las curvas se se habrían alejado cada vez más de los tramos cortos de la curva de demanda y oferta de trabajo en el gráfico I, o análogamente, las curvas de Beveridge se habrían desplazado hacia afuera, año tras año, en el gráfico II.

En el segundo período que empieza en 1986 y llega hasta 1988, no se observan modificaciones importantes del grado de ajuste; parece como si la economía española registrase reducciones del desempleo y aumentos de la tasa de vacantes, no especialmente importantes, con un grado de ajuste más bien constante. Las variaciones de v y u anticipaban, sin embargo, un cambio de tendencia.

En el tercer período, que se inicia en 1988, se observa que los pares (v,u) están cada vez más próximos al origen. Esto podría indicar que el grado de ajuste en el mercado de trabajo nacional ha ido mejorando en los últimos años. Los desplazamientos de la curva de Beveridge hacia la izquierda, como parecen sugerir los sucesivos pares de valores (u,v), implican que la tasa de desempleo estructural para un valor dado de los desempleos keynesiano y clásico, estuvo disminuyendo durante estos años en la economía española.

De acuerdo con lo que se ha expuesto en la sección I de este trabajo, sabemos que las variaciones de los valores de equilibrio (u,v) se deben a cambios o modificaciones en los valores de los parámetros determinantes del ajuste, a saber s, que es la probabilidad de ser despedido, a, la probabilidad de aceptación mutua del contrato por parte del empresario y el trabajador, y p, la probabilidad de contacto entre empleador y desempleado.

El aumento de la tasa de desempleo de equilibrio hasta 1986 puede explicarse por varios motivos. Por un lado, el aumento en la duración media en el desempleo genera un efecto de desánimo entre los buscadores de trabajo, que hace disminuir p. Esto genera, como sabemos, aumentos de la tasa de desempleo de equilibrio. De hecho, el desempleo de larga duración, medido por aquellos que buscan trabajo más de dos años, estuvo creciendo en términos absolutos y relativos sobre el total de desempleados hasta 1988, tal como se indica en Andres (1990).

Paralelamente, el paro de larga duración erosiona el capital humano de aquellos que lo padecen, lo cual hace que los trabajadores sean menos atractivos para los empleadores, pues la productividad que acompaña a estos buscadores de trabajo adquiere, con más facilidad, valores inferiores al de la productividad de reserva. Esto genera una disminución en la probabilidad de aceptación, a, que se traduce en nuestro modelo en un aumento de la tasa de desempleo de equilibrio.

Las altas tasas de desempleo existentes en todas las Comunidades Autónomas desincentiva la movilidad geográfica de la mano de obra. Trabajos anteriores, como el de García Sánchez y Tovar (1992) por ejemplo, muestran que los aumentos de la tasa de desempleo en las zonas de origen y destino implican un menor saldo migratorio, para diferencias relativas de salarios reales y tasas de desempleo que permanezcan constantes. Esta menor movilidad geográfica de la mano de obra reduce la probabilidad de contacto entre vacante y desempleado, p, y provoca, de esa manera, un mayor desajuste en el mercado, el cual genera aumentos de la tasa de desempleo de equilibrio.

Finalmente, el aumento en la tasa de desempleo de equilibrio también se puede explicar por el importante cambio tecnológico que experimentaron las empresas españolas

durante el primer quinquenio de lo años ochenta. En efecto, cabe pensar que este cambio generó una transformación de las cualidades que eran necesarias para desempeñar los nuevos puestos de trabajo y aumentó, en consecuencia, el grado de desajuste entre las cualificaciones demandadas por los empleadores y las ofrecidas por los desempleados.

A partir de 1986, tiene lugar una recuperación del nivel de actividad de la economía, un aumento de la demanda del producto, y también de la demanda de trabajo por ser derivada de aquella. Por tanto, la curva de oferta de vacantes se desplaza hacia la izquierda y esto explica, que la tasa de desempleo de equilibrio de la economía empieza a disminuir, o al menos frene su tendencia alcista anterior, acompañándose en su movimiento, de un aumento de la tasa de vacantes.

Podemos apuntar algunas medidas de política económica que ayudan a explicar esta evolución. Así, en 1985 se crearon las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción, desarrollado en Orden Ministerial a mediados del año. En 1986 se modificó el mencionado Plan para adecuar su funcionamiento a las nuevas orientaciones del Fondo Social Europeo. El aumento del número de personas matriculadas y cursos organizados en los planes de formación fue espectacular, pues ambos se triplicaron en 1988 respecto a 1986. Todas estas medidas ayudaron a incrementar el nivel de formación de la mano de obra que, en una primera fase tras el periodo de maduración, hace aumentar el valor de a , con lo que disminuye la tasa de desempleo de equilibrio.

Se debe señalar que la mejor formación, que pudo empezar a disfrutarse como obra desempleada, facilita ajustes de plantillas que se habrían postergado, al percibirse como más fácil la introducción de otras técnicas productivas. Parece ser que los incrementos de la tasa de desempleo de equilibrio, resultantes de estos aumentos de s , no fueron compensados por las disminuciones provocadas por la mejor formación, y el mayor nivel de actividad desde 1985.

Las medidas de formación de la mano de obra redujeron el desajuste entre las cualificaciones requeridas y ofertadas. Además, la reducción relativa y absoluta del desempleo de larga duración desde 1988 a 1991 permitió aumentar los valores de p , pues se

sabe que el esfuerzo de búsqueda medio aumenta al disminuir la duración media de estancia en el desempleado, y de a , en tanto que el grado de aceptación de los empleadores aumenta cuando disminuye la descapitalización humana de los desempleados. Los aumentos de a y p desde 1988 a 1991 ayudan a explicar la disminución media del desempleo de equilibrio.

Una vez que hemos estudiado la evolución de los pares (v,u) en la economía española, en los términos de variación del ajuste entre oferta y demanda de trabajo, el siguiente tema que nos ocupa es averiguar si la evolución seguida ha sido similar en las distintas Comunidades Autónomas (CCAA) que conforman el Estado Español, o si, por el contrario, existen claras especificidades en las mismas que hacen que el valor agregado para la economía española sea solo una media de mercados de trabajo con comportamientos muy diferentes.

Nótese, que al analizar la evolución de los pares (v,u) por CCAA estamos disminuyendo la importancia relativa del desajuste por razones geográficas, vacantes y desempleados con idéntica cualificación pero en lugares distintos, y nos estamos centrando en desajustes por razones de distinta cualificación entre la vacante y el desempleado.

Al realizar el análisis de la curva de Beveridge para las 17 CCAA (no se incluyen Ceuta y Melilla), observamos que todas las CCAA presentan valores de pares (v,u) con tendencias coincidentes con la evolución a nivel nacional; esto es, valores que se alejan del origen hasta 1986 y que se aproximan a éste desde 1989.

Sin embargo, aunque se aprecia una coincidencia temporal de los distintos sentidos en la evolución de los pares, se observa que éstos se desplazan en diferente cuantía según la CCAA en que nos fijemos. De hecho, se pueden elaborar tres grupos de comportamiento en función de la cuantía de los desplazamientos, lo que nos puede ayudar a caracterizar la evolución seguida por la tasa de desempleo de equilibrio.

En un primer grupo se sitúan aquellas CCAA que han experimentado, en términos netos desde 1983 a 1992, una mejora en su grado de ajuste. Las CCAA que presentan unos mercados de trabajo más dinámicos, en el sentido de haber logrado un mejor ajuste entre

oferta y demanda de trabajo a lo largo del período considerado estaría formado por: Aragón, Cataluña, Madrid y Navarra. En estas Comunidades, la tasa de desempleo estructural para un desempleo keynesiano y clásico igual a cero, aumentó en 2,9 puntos durante el período 1983-86, pero disminuyó en 5,84 puntos desde 1988 a 1991³.

El segundo grupo estaría compuesto por aquellas CCAA que presentan un comportamiento más parecido al observado para el conjunto de la economía nacional: esto es, un aumento inicial y una disminución posterior del grado de desajuste de similar cuantía. Baleares, País Vasco, Región Murciana, Rioja y Comunidad Valenciana experimentaron como media un aumento de 4,64 puntos en la tasa de desempleo estructural (suponiendo el resto del desempleo, keynesiano y clásico, igual a cero) y un descenso, a partir de 1988, en la misma tasa de 4,74 puntos.

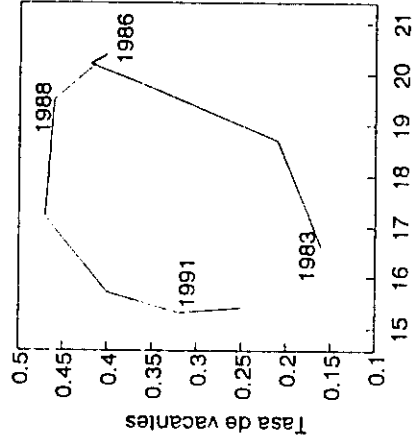
Finalmente, tenemos el grupo de CCAA donde el desajuste ha aumentado durante el período 1983-92. Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura y Galicia alcanzaron como media un aumento de la tasa de desempleo, suponiendo que el desempleo keynesiano y clásico es cero, de 5,31 durante 1983-86, y una disminución de 3,9 puntos desde 1988 a 1991.

Los gráficos V, VI y VII representan la evolución de los pares (v,u) de una CCAA de cada uno de los tres grupos considerados, C. de Madrid, Región Murciana y Extremadura. Los distintos comportamientos indican diferentes situaciones de los mercados de trabajo que pueden aconsejar específicas políticas para cada CCAA al objeto de disminuir la tasa de desempleo y de vacantes de equilibrio.

³ Los cálculos de la variación exacta de la tasa de desempleo estructural deben ser tomados con cierta cautela, pues, aunque se realizan en el gráfico vacantes corregidas-desempleo, es necesario hacer un supuesto sobre la pendiente de la curva de Beveridge. Así, suponemos que esta pendiente es la que se obtiene regresando por mínimos cuadrados ordinarios los valores mensuales de (v,u) desde 1986 a 1988. Por tanto, se hace el supuesto de que durante este período el ajuste fue constante, algo que no necesariamente debe ser completamente cierto. En cualquier caso, la comparación por CCAA no se ve afectada por mantener este u otro supuesto sobre la pendiente de la curva U/V.

GRAFICO V

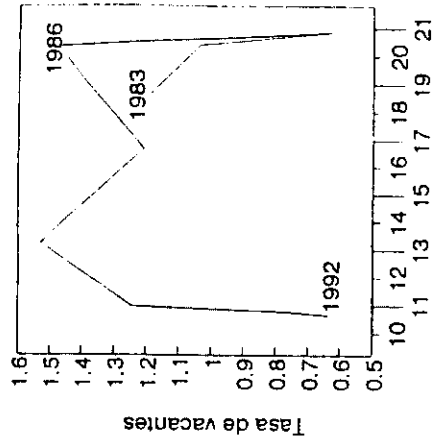
ESPAÑA
Curva U/V



Tasa de desempleo

GRAFICO VI

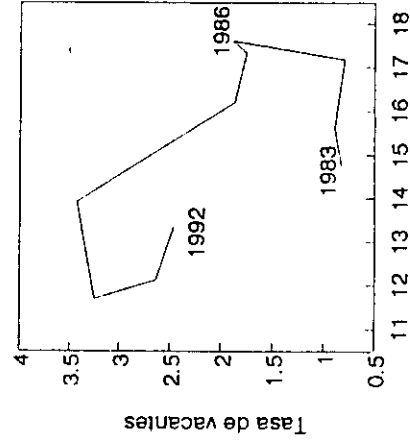
CATALUÑA
Curva U/V



Tasa de desempleo

GRAFICO VII

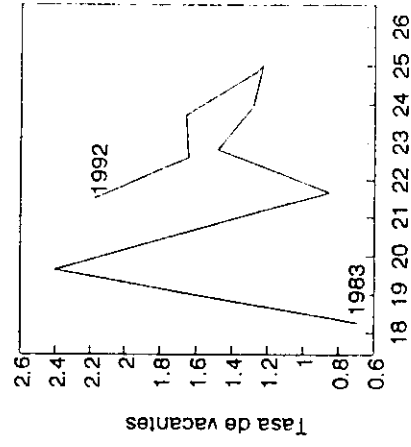
REGION MURCIANA
Curva U/V



Tasa de desempleo

GRAFICO VIII

EXTREMADURA
Curva U/V



Tasa de desempleo

Conocido el comportamiento del grado de ajuste entre oferta y demanda de trabajo por CCAA, el siguiente paso que debemos realizar es preguntarnos qué sectores económicos son los responsables de la evolución seguida a nivel agregado por los pares (V, U). Estudiando las curvas de Beveridge sectoriales encontramos que el sector construcción parece haber mantenido un grado de ajuste muy parecido a lo largo de todo el periodo considerado, lo cual hace que no podamos explicar las variaciones del grado de ajuste que se hayan podido dar como consecuencia de transformaciones en dicho sector. La tasa de vacantes y de desempleo de la construcción variaron a lo largo del periodo, pero en una relación siempre inversa que parece responder a variaciones del nivel de actividad y de los salarios pero no del ajuste en el sector.

El aumento experimentado por el desajuste a nivel agregado desde 1983 a 1986 se explica por los comportamientos observados en la industria y sobre todo en los servicios. Los cambios experimentados en la industria a raíz de las elevaciones del precio del petróleo aconsejaron reestructuraciones en la industria española que en algunos casos se aplazaron hasta bien entrada la década de los ochenta. Esto, unido a la generalización del uso de la informática en el sector servicios durante los ochenta, puede explicar el creciente desajuste en estos dos sectores.

Finalmente, la agricultura, marcada por el carácter estacional de su demanda de trabajo, aparece correspondiente junto al sector industrial, del retorno hacia el origen de los valores agregados de los pares (V, U) desde 1988 a 1991, aunque la influencia del sector industrial fue mayor en este proceso.

Por tanto, en lo que a la asignación de los desajustes en el mercado de trabajo por sectores económicos se refiere, se puede concretar que el peor ajuste entre oferta y demanda que se experimentó en 1986 respecto a 1983 se debió a problemas específicos en los sectores de servicios y, en menor medida, en el de la industria. La mejora que se observa en el ajuste desde 1988 a 1991 es fruto fundamentalmente, de un mejor comportamiento de la industria, y, en menor medida, del sector agrícola.

V CONCLUSIONES.-

En el presente trabajo hemos elaborado un modelo dinámico para explicar la evolución de las tasas de desempleo y de vacantes de equilibrio. Nuestro enfoque representaba un paso adicional con respecto a los trabajos en los que solamente se utiliza la curva U/V para determinar el valor de la tasa de desempleo estructural y friccional porque existe evidencia de que la mencionada curva se desplaza a medida que se modifica el grado de desajuste ("mismatch") en el mercado de trabajo.

Después de haber demostrado la estabilidad dinámica del modelo, hemos aplicado el mismo para explicar la evolución de las tasas de desempleo y de vacantes en la economía española, en su conjunto y por CCAA y sectores económicos, durante el periodo 1983-92. Los resultados son coherentes con el funcionamiento del modelo una vez que se tiene en cuenta los posibles cambios de los parámetros y su incidencia en los desplazamientos de las curvas.

El grado de desajuste del mercado de trabajo de la economía española aumentó entre los años 1983-86, como consecuencia, principalmente, del aumento del desempleo de larga duración y del cambio tecnológico que se experimentó en las empresas españolas. Entre 1986 y 1988 el grado de desajuste permaneció aproximadamente estable, y el descenso que se registró durante esos años, acompañado de un aumento de las vacantes, se debió a un desplazamiento de la curva de vacantes hacia la izquierda como consecuencia del incremento de la actividad productiva.

Finalmente, entre 1988 y 1992, el grado de desajuste se redujo gracias a los planes de formación que se pusieron en práctica a partir de 1987 y a la reducción del desempleo de larga duración que se registró desde 1988. En 1992 el valor del desempleo estructural era aproximadamente el mismo que en 1983. Por ello, una conclusión bastante evidente es la necesidad de proseguir con medidas que mejoren el grado de ajuste del mercado de trabajo español con el fin de desplazar la curva U/V hacia la izquierda y reducir, así, el desempleo estructural de nuestra economía.

CRISE DO EMPREGO E CRISE DO MODELO LABORAL

Xavier Vence Deza. Prof., Titular de Economía Aplicada e Director do IDEGA.

A gravidade do momento económico en Europa accionou todas as alarmas, empapando de pesimismo todos os discursos, incluído o oficial. En España, despois de anos de euforia incontinida con certidume navarra, "descubrimos" que por debaixo da peseta, do tipo de cambio e do IPC, as musas do capital financeiro, existe unha economía real, con un sistema productivo e un axentes produtores, que constitúe a base de todo o edificio e que estaba en plena demolición. Efectivamente, o ano 1992 é o ano do realismo, non só porque se empezan a reconecer as dificultades da situación de recesión ("realismo de conxuntura") senón porque as preocupacións pola economía real ou productiva empezan a sentirse con tanta intensidade como as preocupacións pola economía monetaria (actitude que cando é sincera poderíamos calificar de "realismo estrutural"); en particular, o problema do emprego e do paro son postos entre as prioridades políticas polo Presidente da Comisión Europea J. Delors para disgusto do Ministro Español de Economía, a sazón D. Carlos Solchaga. O ano 1993 consolidou ese cambio de sensibilidade, de forma que permite en decembro a aprobación por unanimidade do Libro Branco de Delors sobre Competitividade, Crecemento e Emprego no que, aínda con todas as reservas incorporadas, proclamase como obxectivo da UE crear 15 millóns de postos de traballo ate o fin de século.

Europa vense manifestando nas últimas décadas como unha economía pouco xeneradora de emprego pero este problema agravouse de forma drástica desde 1991. En 1992 o emprego caeu un 0,5% e continuou caendo en 1993 de tal forma que a taxa de paro disparouse desde o 8,7% de 1991 até o 11% en 1993. Estas taxas de paro da UE están moi por enriba dos niveis de paro dos EEUU (6,4%) ou do Xapón (2,9%) e, sobre todo, seguen aumentando cando en EEUU están experimentando unha considerable melloría.

Claro está que cando nos referimos á economía española ou á galega a preocupación adquire tintes dramáticos, que só o optimismo da vontade impide que se transforme en desesperación. En 1992 perderonse máis de catrocentos mil empregos e o paro aumentou en preto de medio millón de persoas. Durante 1993 a destrución de emprego é algo menor que no ano precedente e o aumento do paro tamén, pero movéndose dentro duns valores nunca observados na década anterior. Con unha

taxa de paro que ronda o 24,5% da poboación activa a principios de 1994 a unha taxa de ocupación que se sitúa moi por debaixo xa do 50% da poboación en idade de traballar, non queda máis remedio que asumir na súa xusta medida a gravidade da situación actual e a distancia que nos separa do noso entorno

Se a economía española perde empregos desde 1991, a galega perde emprego neto ao longo das dúas últimas décadas e particularmente desle 1989. De feito no período 89-93 é a CCAA que perde máis emprego, non só en termos relativos (-9%) senón tamén en termos absolutos (destrúense 105.300 empregos nos cinco últimos anos). Certamente, o problema non é novo senon que é unha pauta que se ven arrastrando ao longo das últimas décadas; nos últimos catorce anos Galicia tamén ten o duodoso mérito de ser unha das cinco CCAA que perdeu emprego e, ademais, ocupando o primeiro posto nese ranking (por diante de Asturias, Cantabria, País Vasco e Canarias). Mesmo no curto intervalo do ciclo económico en que o emprego se recuperou (1985-89) a economía galega, xunto coa asturiana, manifestou unha preocupante dificultade para aumentar o volume de ocupación (un 4,7% no conxunto deses catro anos fronte ao 19,2% da economía española no seu conxunto. Quer isto dicir, en síntese, que somos os que con maior virulencia acusamos as fases recesivas e os que peor aproveitamos as fases de expansión; o resultado non é outro que un distanciamento permanente en relación ás economías do noso entorno. Sería un erro buscar diagnósticos complacidos para disimular ou edulcorar a situación real. É preciso afrontar con valentía o enorme despropósito que a situación presente nos pon á vista e o primeiro que necesitamos son diagnósticos rigorosos e desapasionados, cualidades que non sobran nos informes oficiais. Temos que recoller hoxe o espírito de J. Schumpeter cando escribía en 1946 o prólogo á segunda edición de Capitalismo, socialismo e democracia: "unha presentación sincera dos feitos nefastos nunca foi tan necesaria como hoxe, posto que o evasimismo desenvolveuse até plasmarse nun sistema de pensamento"

Nas liñas que seguen repararemos nalguns trazos globais que definen a especificidade do noso mercado de traballo e delimitan os retos aos que nos confrontamos.

Unhas taxas de actividade e de ocupación perigosamente baixas e declinantes

Poñendo en relación a caída en picado do volumen de emprego co incremento da poboación en idade de traballar atopámonos con que as taxas de ocupación alcanzan en 1993 o nivel máis baixo da historia (41,4%) que está a unha distancia tal da media dos países comunitarios (60%) -por non citar EEUU (70%) ou Xapón (75%)- que nos obriga a pensar en serio no enorme despilfallo de

recursos humanos existente na nosa sociedade e na dificultade que iso supón para converterse nun país competitivo. Resulta realmente difícil para un país no que de cada emprego dependen 2,5 individuos en idade de traballar (e máis de tres persoas se temos en conta tamén os menores de 16 anos) competir con outros nos que ese índice de dependencia é tan só de 1,3 ou 1,4. Realmente é difícil que un país sexa capaz de soportar durante moito tempo este tipo de proporcións, razón pola que compete asumir con rotundidade estratexias que conduzan a creación de novos empregos e, antes de máis nada, frear o proceso de destrución de emprego sexa cal sexa o sector considerado. Se non é así comprirá aíxarse á idea de que é moi difícil que a riqueza do país medre, xa que calquer aumento de produtividade será inmediatamente absorbido polo aumento da proporción de inactivos e parados, que dun xeito ou doutro dependen da produción dos efectivamente ocupados.

Dado que na nosa experiencia histórica mostramos con teimosía a insuficiencia dos mecanismos do mercado para saír dese círculo vicioso, é necesario un esforzo esoxeno ao sistema que permita crear emprego nunha escala suficiente para ir reduciendo ese índice de dependencia, o que á súa vez é unha condición para que a economía poida recuperar competitividade e crear novos empregos no futuro. E ese esforzo só pode vir da man dunha acción coordinada dos diferentes niveis da Administración dirixida a modernizar e consolidar o sistema productivo. Na medida en que unhas medidas de choque dese calado só se poden acometer mediante débeda resulta imprescindible o compromiso do sistema financeiro ao propio tempo que se seleccionan con esmero os proxectos a acometer.

Un envellecemento relativo da poboación ocupada

(Un dato principalmente da estrutura da poboación ocupada é o elevado índice de envellecemento (o 21% supera os 55 anos de idade cando, p. e., esa porcentaxe en España se sitúa nun 14%), o que reflicta unha lentísima incorporación das xeracións máis novas (tan só un 10,0% son menores de 25 anos, en tanto que en España representan un 14%, sendo tamén este un nivel moi baixo a respecto do resto dos países europeos). O problema está, ademais, en que esa situación se agudiza cada ano que pasa debido precisamente a que a aoría na creación de emprego non posibilita a inserción dos novos candidatos.

A gravidade deste fenómeno maniféstase igualmente no feito de que para os menores de 25 anos é mesmo inferior a taxa de ocupación (23,2%) que a taxa de paro (38,9%), o que constitúe sencillamente un despropósito.

3

Unha baixa participación da muller no emprego asistido

Unha característica que marca o noso mercado de traballo é a baixísima e declinante taxa de ocupación feminina (31%), distanciada do estándar dos países da UE nos que esa taxa se sitúa por encima do 50%. As razóns desta configuración están na menor taxa de actividade pero sobre todo na elevadísima taxa de paro feminina (22,2%). Dous tipos de factores permiten comprender esta traxectoria: por un lado, a drástica redución do emprego agrario, que é maioritariamente feminino, provoca unha caída da taxa de actividade e da taxa de ocupación femininas e, por outro lado, as mulleres encontran dificultades duplicadas para entrar na actividade laboral, de feito a taxa de paro entre as menores de 25 alcanza o 46,3%.

Da agricultura aos servizos... "quiereo y no puedo"

A ocupación continua marcada pola importancia do sector primario. Tanto a agricultura como a pesca perderon volume e importancia relativa ao longo das dúas últimas décadas (representaban o 50% en 1976 e agora representa o 30% en 1993); de todas formas continua sendo unha proporción inusual nos países do noso entorno. Claro está que esa elevada importancia relativa débese máis ao feito de que os demais sectores están intradimensionados e crecen pouco (sobre todo o industrial) que a unha sobredimensión en termos absolutos do sector agrario, como comunmente se afirma, deixándose levar por comparacións simples coas estruturas ocupacionais doutros países.

Parece pouco sensato propugnar unha equiparación das porcentaxes polo método fácil de reducir emprego nos sectores supostamente "sobredimensionados" sen, ao mesmo tempo, aumentar o emprego nos demais; e si isto último non somos capaces de garantir, máis vale que sexamos cautos e comedidos á hora de destruír. De feito, non podemos ignorar que desde 1976 a hoxe o sector agrario perdeu máis da metade do emprego (pasando de 600.000 a 285.000), ritmo que fai palidecer a "revolución verde" europea e empeza a crear problemas de despoñemento en certas áreas de montaña. Obviamente, nun contexto de competencia voraz é máis fácil deixar que desaparezan miles de empregos cada ano que deseñar estratexias creativas e innovadoras que den saída aos ocupados de hoxe e creen empregos para mañá. Se algo fai a un pesimista a respecto do futuro do noso país é que gastamos máis enerxías en administrar as axudas envelledas para destruír capacidade productiva que en crear novos produtos e novos mercados.

4

Galicia experimentou nos últimos anos un proceso de terciarización que está aínda lonxe do estándar das economías do noso entorno (45% fronte ao 60%). Por outra parte, este proceso está ameazado por unha recesión que afecta tamén a este sector e por unha crise do Estado do Benestar, que no noso país estaba aínda lonxe do "nivel de saturación" acadado noutros países europeos.

Unha elevada e crecente taxa de paro

O forte ritmo de destrución de emprego deu lugar un alza vertixinosa da taxa de paro que alcanzou o seu máximo histórico no cuarto trimestre de 1993 (18,4% da poboación activa), quase duplicando a media comunitaria. No caso de Galicia non pode culparse dese aumento á evolución da poboación activa xa que, máis aló de pequenos incrementos nestes dous últimos anos, ésta presenta un perfil declinante no medio e no longo prazo.

O aumento do paro débese sobre todo á destrución de emprego asalariado nas actividades máis afectadas pola recesión (industria, construción e, en menor medida, servicios). Se ben a caída en construción e servicios pode considerarse cíclica, non pode afirmarse o mesmo a respecto do sector industrial, que declina de forma case ininterrompida desde mediados dos anos setenta, alcanzando en 1993 o seu mínimo histórico.

¿A solución está na flexibilidade laboral?

Un dos temas candentes no debate social e político dos últimos tempos é a reforma do mercado laboral e particularmente as medidas tendentes á súa flexibilización. A posición oficial, en liña co Libro Branco da Comisión Europea, é que a reforma laboral é imprescindible para a creación de emprego. En realidade, como acostumbra ocorrer nos debates españoles nos que se toma a parte polo todo, o encirramento do debate sobre a flexibilidade laboral ten o efecto perverso de facer creer que a solución ao problema de creación de emprego reside no mercado laboral, peor aínda na reforma das modalidades de contratación e despido. Isto non fai máis que burlar o debate real sobre a creación de emprego nunha economía moderna na que a competitividade non pode apoiarse sobre os baixos salarios¹. Unha estratexia baseada en deprimir os salarios está abocada ao fracaso máis estrepitoso no contexto da UEM, sabendo que os nosos niveis salariais son hoxe moí inferiores a media comunitaria

¹ Para unha interesante revisión dos factores que determinan a competitividade dunha economía, e particularmente da española, remito ao lector ao número monográfico de *Papeles de Economía Española* sobre "la competitividad de la industria española", n. 53, 1993.

e que a consolidación do Mercado Único conleva unha tendente á igualación dos prezos dos bens e servizos; nese quadro unha de dúas, ou o proxecto da UEM fracasará ou ten que observarse unha progresiva redución de diferencial salarial. Problema este que se plantea con maior acuridade coa incorporación dos catro novos socios ricos a partir de 1995. Causa distinta é que no novo cenario mundial o consumo da UEM teña que facerse á idea aumentos salariais menores. A cuestión está en que os países da UE situados no extremo inferior da escala teñen que asumir ao mesmo tempo os efectos da Unión, que implica unha certa homoxeneización en todos os aspectos, incluídos os salariais.

Que a economía europea, e a nosa, precisen flexibilidade para a adaptación ó mercado é recoñecido por todo o mundo, como reflexa o Libro Branco de Delors. O problema está cando o concepto de flexibilidade se reduce á relativa ó traballo e, máis aínda, á flexibilidade de figuras contractuais. É un grande desfoque. A flexibilidade real da economía garátese con innovacións que permitan unha diversificación de produtos e unha adaptación ás pautas de consumo de mercados cada vez máis segmentados; garátese tamén con automatización flexible que permita a polyvalencia e adaptabilidade dos procesos productivos; garátese cunha organización da produción en redes de empresas descentralizadas. ¿Qué ocorre? Que o investimento empresarial neses novos bens de equipo e en I+D é demasiado feble; e unha das razóns clave está nos altos tipos de interese que, como sabemos duplicában a de moitos países europeos. Esta foi, polo menos até o presente, a principal rixidez (e ningún economista sensato atribuiría os altos tipos aos custos salariais, mesmo no caso de que a banca os vincule á hora de presionar ao Goberno).

É máis, cinguíndonos ao tema da flexibilidade na xestión de man de obra sempre reparar na pluralidade de medios para promoverla. A formación continua e a polyvalencia son factores fundamentais nesa dirección; pero as empresas galegas (e as españolas) son as que menos investen en formación de todas as da CE (0,2% do coste laboral fronte ao 1,5% en Alemaña ou o 1,9% en Francia)² e, como demostra Samuel Bentolila no citado número de *Papeles*, a extensión da temporalidade nos anos oitenta tivo como efecto desincentivar esos esforzos en formación debido á incertidume sobre a rendabilidade futura deses esforzos.

Claro está que todos os citados factores que permiten aumentar a flexibilidade actúan tamén de forma positiva sobre a produtividade, constituindo a base da competitividade dunha economía no curto e no longo prazo. Isto é algo que non podería afirmarse da flexibilidade de contratación, que

² Véxase A. Alba, "Capital Humano y competitividad en la economía española: una perspectiva internacional", *Papeles de Economía Española*, n. 56, 1993.

so podería ter uns efectos limitados sobre a adaptación a curto prazo ás fluctuacións cuantitativas da demanda; pero, en cambio, tería efectos negativos sobre a produtividade do traballo como mostra un estudo realizado en 1992 por Luis Tóharia sobre a contratación temporal:

En definitiva, nalgde dnda de que o estado de "derribo" da economía española (e da galega) precisa de medidas de choque, a grande dnda está en que quizás non sexa na reforma do mercado laboral onde deban poberse todas as esperanzas nin onde deban agourarse os esforzos e a innovación. Crear unha economía competitiva en Europa nas portas do século XXI require priorizar a capacidade innovadora (non só nas altas tecnoloxías), re-construir o sistema educativo, asumir o esforzo de desear estratexias adaptadas ás condicións de cada espaco e algunhas outras medidas de acompañamento tales como a domesticación do capital financeiro e a implementación de políticas monetarias e de tipos de cambio menos presunidas e ao servizo do sistema produtivo e de paso... introducir reformas no mercado laboral que creen incentivos para o compromiso, a cualificación e a adaptabilidade da maó de obra.

Recuadro 1.

Galicia: un Mercado de Trabajo restrinxido:

Estamos habituados a identificar o Mercado de Trabajo coas variables de poboación activa e poboación ocupada, de forma que a primeira "equiparase" á oferta de traballadores e a segunda á demanda; a diferenza entre oferta e demanda é o paro.

Sen embargo, esa equiparación simplificadora perde toda a consistencia en economías cunha baixa extensión das relacións salariais. En Galicia a taxa de asalarización apenas alcanza o 45% da poboación activa; moi lonxe da usual nos países da OCDE (70%). Isto significa, xustamente, que temos un mercado de traballo moi calvo, constituído por algo máis de medio millón de ocupados e algo máis de douscentos mil parados; o resto, preto de medio millón, que non forman parte dese mercado de traballo, son os labregos e as diferentes categorías de traballadores profesionais e autónomos.

Polo tanto, compre saber que cando falamos da evolución do emprego non estamos falando só do mercado de traballo e as recomendacións dunha política de emprego non deberían ignorar esta circunstancia; sen embargo, a realidade é que a agricultura familiar non se inclúe no deseño das políticas de emprego, por exemplo.

Unha consecuencia metodolóxica que se deriva desta reducida dimensión relativa do mercado de traballo atoeira ao cálculo das taxas de paro. O paro reñeza o desequilibrio entre oferta e demanda de traballadores e a taxa de paro mide a importancia relativa dese desequilibrio; na práctica, sen embargo, calcúlase dividindo parados entre poboación activa, incluíndo no denominador de forma incongruente todas as categorías laborais que se moven á marxe do mercado laboral. Cando esta teñen tanto peso, como é o caso de Galicia, dan lugar a unhas taxas de paro aparentemente menores³. De feito, a taxa de paro convencional de Galicia (18,8%) é cinco puntos inferior á media española (23,9%); sen embargo, se as referimos de forma rigorosa ao marco do mercado de traballo entón as posicións inverñense (Galicia 27% e España 24,2%).

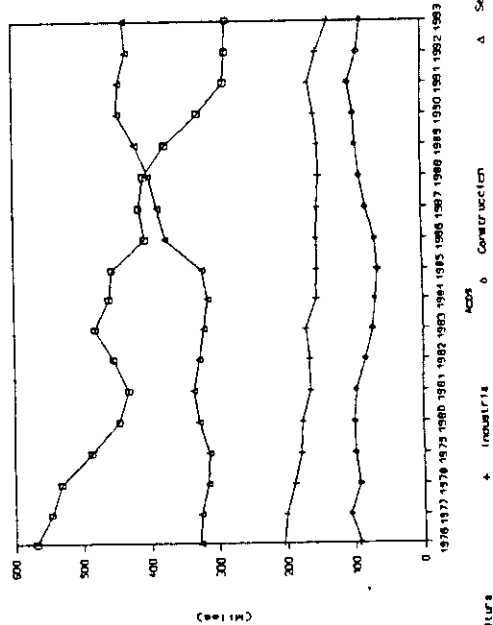
³ Este problema foi desenvolvido con maior detalle en X. Vence, *Capitalismo e desemprego*, Ed. Xerais, 1986.

Cadro 1: Población Ocupada en Galicia por Sectores (1976-1993).

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1976	1195,5	569,6	205,2	92,6	327,9
1977	1183,7	547,2	202,3	107,0	327,3
1978	1129,9	532,0	189,4	92,6	315,8
1979	1079,9	487,1	179,4	99,5	313,8
1980	1050,0	446,4	175,9	99,4	328,2
1981	1029,6	432,2	164,0	97,0	336,5
1982	1033,1	454,5	166,0	83,7	328,8
1983	1047,1	481,5	171,4	72,6	321,7
1984	999,0	459,8	155,0	69,1	315,1
1985	997,4	455,3	154,4	65,0	322,7
1986	1006,7	407,3	154,3	68,1	377,0
1987	1035,9	415,2	152,1	81,1	387,7
1988	1049,7	408,4	150,1	90,4	400,8
1989	1043,7	376,4	151,6	95,6	420,1
1990	1028,4	328,5	156,4	97,9	445,6
1991	1004,9	289,9	165,1	106,0	443,9
1992	963,4	286,4	152,2	92,6	432,2
1993	944,4	285,2	135,3	87,2	436,6

Fonte: INE, EPA IV Trimestre

Población Ocupada en Galicia 1976-1993.



0 Agricultura + Industria 0 Construcción 0 Servicios

Recuadro 2:

Un mercado de trabajo en mutación

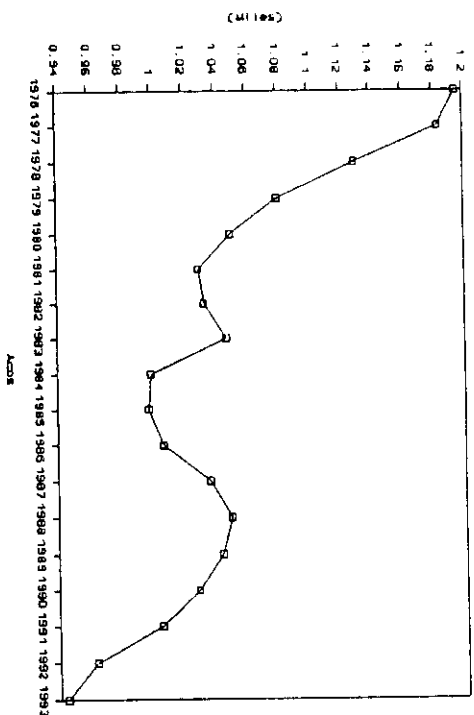
Desde a crise dos anos setenta e até o momento presente este mercado de traballo experimentou transformacións importantes nalgun dos seus parámetros básicos.

Nestas dúas décadas redefiníense os marcos xeográficos do mercado de traballo, pasando dunha situación na que as componentes principais eran, por un lado, os ámbitos locais ou comarcais e, por outro, a emigración ao exterior, até facer emerxer un mercado de traballo de ámbito predominantemente galego.

O carácter excedentario do mercado de traballo galego pasa a manifestarse en altas taxas de paro, cando, con anterioridade, ese desequilibrio se manifestaba sobre todo nos "fluxos migratorios". Desde a posguerra Galicia é unha economía pouco creadora de emprego (no período 1960-73 aumentou un 0,47% anual e no período 1976-93 diminuíu un 1,6% anual), de tal forma que cando se estancan os movementos migratorios e se produce o retorno masivo dos emigrantes (na década dos noventa os retornos superan xa as saídas), Galicia ten que facerse cargo do seu excedente laboral; e iso ocorre paralelamente á profunda crise na que se viron inmersos os sectores clave que impulsaran o tímido proceso de industrialización e ás aceleradas transformacións experimentadas por unha agricultura exposta á competencia internacional nuns mercados excedentarios.

Frente a situación dos anos setenta en que predominaba claramente unha oferta de man de obra non cualificada, procedente do sector agrario, sin experiencia industrial e escasa organización sindical, encontrámonos hoxe con un nivel de formación moi superior, con cualificacións máis diversificadas, de orixe urbana nunha alta proporción, con maior implantación sindical, etc. Sen embargo, a demanda de personal por parte das empresas non evolucionou de forma simétrica, o que deu lugar a un crecente desaxuste, tanto cuantitativo como cualitativo, entre a oferta e a demanda de traballo. Por un lado, os empregos ofertados continúan sendo maioritariamente de baixa cualificación, provocando situación de claro subemprego (particularmente notorio para moitos titulados universitarios); por outro lado, existe unha demanda de certas novas cualificacións técnicas ou profesionais que non son satisfeitas polo sistema educativo galego (é de destacar a pésima adecuación do mapa da formación profesional así como o deficiente deseño dos seus curricula).

Población Ocupada en Galicia 1976-1993.



Cadro 2: Taxas de Paro (1) Estimado por Grupos de Idade e Sexo

	TAXA DE PARO (1)					
	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Ambos sexos	12,15	11,47	12,18	12,56	17,05	18,8
Menores de 25 anos	26,63	27,24	27,97	27,17	36,96	38,9
De 25 e máis anos	9,64	8,84	9,49	10,60	13,71	15,8
16-19 anos	21,89	26,25	22,22	27,02	42,82	41,3
20-24 anos	28,72	27,61	30,37	27,23	34,65	38,1
25-54 anos	11,60	10,52	11,41	11,92	16,03	18,6
55 e máis	3,39	3,46	3,28	3,41	5,61	4,9
Varóns	10,38	9,16	10,34	10,80	14,88	16,5
Menores de 25 anos	19,88	19,97	22,57	19,01	31,91	33,8
De 25 e máis anos	8,87	7,43	8,25	8,67	12,01	13,8
16-19 anos	12,49	19,89	14,61	12,79	33,89	37,9
20-24 anos	23,02	20,00	25,80	21,18	31,14	32,3
25-54 anos	9,84	8,09	9,15	9,73	13,23	15,6
55 e máis	5,29	5,09	4,90	4,59	7,38	6,4
Mulleres	14,69	14,97	14,88	16,28	20,21	22,1
Menores de 25 anos	34,66	37,29	35,93	37,46	44,36	46,3
De 25 e máis anos	10,78	11,00	11,30	12,21	16,18	18,5
16-19 anos	32,45	36,05	32,86	45,63	55,35	47,3
20-24 anos	35,70	37,71	37,27	34,75	39,87	46,0
25-54 anos	14,44	14,56	15,02	15,43	20,28	23,3
55 e máis	1,26	1,46	1,44	1,85	3,40	3,2

(1) Porcentaxe de parados respecto da poboación activa de cada grupo de idade
 Fonte: INE, Encuesta de Población Activa. IV Trimestre

Cadro 3: Comparación de Diferentes Formulacións das Taxas de Desemprego

	Taxa paro estimado (1)			Taxa paro rexistrado (2)			Taxa paro no Mercado de Traballo asalariado (3)		
	Homes	Mull.	Total	Homes	Mull.	Total	Homes	Mull.	Total
1993	15,3	20,7	17,6	13,1	21,7	16,6	20,0	37,4	26,6
Galicia	18,6	28,6	22,3	12,2	24,1	16,5	17,0	31,2	22,5
España									

(1) Taxa paro estimado = Paro estimado / P.E.A.

(2) Taxa paro rexistrado = Paro rexistrado / P.E.A.

(3) Taxa de paro no Mercado de Traballo asalariado = Paro rexistrado / Oferta de traballadores = Paro rexistrado / Población asalariada + paro rexistrado

Fonte: Elaboración Propia en base ó INE, Encuesta de Población Activa e INEM, Estadística de Empleo



IV JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA.

València, 10, 11 y 12 de marzo de 1994.

COMUNICACIONES AREA 4:

ECONOMIA MUNDIAL.

COMUNICACION

JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

VALENCIA, 1994

1. INTRODUCCION

En esta comunicación intentamos comenzar una reflexión sobre la crisis de empleo, adoptando el punto de vista de la demanda y su agotamiento relativo en la Europa Occidental. Para nosotros, la única posibilidad de solución a los problemas del paro está en la disminución de la jornada laboral. Esta propuesta, empero, solo es factible si se cambian los hábitos de consumo actuales, individuales y financiados por el salario personal casi de manera exclusiva, por hábitos de consumo más colectivos y financiados por vías que consigan mayores economías de escala. Hábitos de consumo que, como decía Adolf Loos, aumenten el refinamiento al renunciar a la imagen y que se apoyen en una mayor funcionalidad y durabilidad; que esto sea realizable depende de la defensa de una cultura material europea cimentada en la diversidad y en la racionalidad funcional.

2. LA CRISIS DEL MERCADO INTERIOR

EL EMPLEO Y LA FUNCION DE LOS OBJETOS

Una vez completadas las medidas incluidas en el Libro Blanco del Mercado Interior, que favorecían la construcción del arquetipo de una nueva fase de crecimiento para la Europa Comunitaria, los actores económicos y sociales se enfrentan a la enorme perplejidad de un horizonte desinflado de esperanzas y sin instrumentos claros de recuperación de un ritmo de actividad como el que supuso la norma en los gloriosos años de desarrollo europeo. Cualquier terapia es aplicada con notable grado de escepticismo y un velo de silencios recorre el mundo de los analistas.

En nuestro caso, España, se ha venido abajo la estrategia de inserción de nuestra economía en el entramado europeo. El proyecto de integración español, que vislumbraba un "atrapamiento" de los países más desarrollados del continente en dos fases diferenciadas, la de ventaja comparativa y la especialización intraindustrial, está teniendo un desenlace patético. Las responsabilidades claras de un gobierno de la economía de inspiración neoclásica y de corta expectativa enturbia una responsabilidad más grave y que abarca también al mundo académico: la de avalar un diagnóstico de la crisis resistente a poner en cuestión el sistema y a identificar una propuesta en la que sea posible enlazar a la economía con otras disciplinas como la sociología, la estética, el urbanismo y tantas otras especialidades que la liberen de la tiranía del pensamiento mecanicista y atomístico en que la cultura actual la tiene encerrada. En suma, se trata de reconciliarla, evitando sus excesos, con el pensamiento orgánico de la Ilustración.

Inmaculada Carrasco, Isabel Pardo y Javier Velasco
Universidad de Castilla-La Mancha

Las propuestas convencionales identifican el problema de la crisis de crecimiento con el incumplimiento de dos aspectos clave de la política económica ortodoxa: el aumento del déficit presupuestario y la rigidez del mercado de trabajo. Según esta tesis el segundo han supuesto altos tipos de interés y una insuficiente respuesta competitiva a las necesidades del mercado. Los cambios han seguido aborrotando y creando incertidumbre ante la danza de los tipos de interés y, quien más quien menos ha tratado de beneficiarse a costa del vecino. Las instituciones económicas de orden han dictaminado torrencialmente: bajemos los déficit, flexibilicemos, coordinemos y aunque nunca volverá a ser lo mismo, retornemos a crecer y a impedir el hundimiento del sistema. Bien es verdad que habrá que ajustar nuestras costumbres a los nuevos tiempos: al bajar la posibilidad de creación de puestos de trabajo, los que hay se repartirán a base de la parcelación contractual y, al mismo tiempo, en una carambola virtuosa, nos harán más competitivos.

Este esquema que da trabajo a muchos economistas y buenos salarios a unos pocos, elude datos relevantes de la realidad económica que, poco a poco, y en círculos minoritarios o alejados de la cultura que domina, van siendo puesto a flote no sin grandes dificultades.

En esta comunicación tratamos de poner en evidencia algunos rasgos característicos de la crisis de empleo actual que, de no tener un desenlace imaginativo en el área europea, nos puede transportar a un siglo XXI con enormes conflictos nacidos de la inestabilidad social que genera el paro.

A nuestro juicio, se ha pasado de un periodo de crecimiento extensivo, cuyo eje era el aumento permanente de la demanda efectiva con creación de empleo, a otro de crecimiento intensivo, cuyo punto de atención son los costes de producción disciplinados por un mercado con demanda estabilizada. Esta dinámica material, surgida del agotamiento consumidor de una generación, junto con otras prácticas sociales ha engendrado medidas específicas para el descenso de los costes de producción, entre ellas dos son de efecto manifiesto: el mercado único europeo y la senda tecnológica de proceso aplicada para una mayor eficiencia.

Esta estrategia de costes ha mundializado la economía y movlizado áreas de producción y servicios de las empresas para deslocalizar en geografías cuya ventaja comparativa fuese mayor. Lógica consecuencia de ello ha sido que, por primera vez,

los denominados Países en Vías de Desarrollo se han encontrado con la posibilidad de industrializarse a costa de los países desarrollados en lo que Do Ruc Dirh ha conceptualizado como estrategia de la complementariadad¹, modelo que trata de incorporar la agitada sociedad de consumo de masas occidental a aquellos países que nunca la disfrutaron?

Ante esto, la perspectiva de un proteccionismo o de cualquier otra medida de aislamiento no tendría efectos positivos: los mercados internos europeos son de demanda débil. Tampoco es fácil convertirse en abastecedores de productos y vivir de la exportación. La única posibilidad europea es crear una cultura social propia que comporte, a su vez, una cultura material con múltiples objetivos; esa opción no puede ser más que una gradual transformación del modelo de consumo individual y fundamentalmente simbólico a otro modelo, estéticamente clásico, de consumo más colectivo y funcional. Este último es el único que puede dar empleo y posibilidad de repartirlo; puede crear corrientes de comercio internacional en las que Europa será competitiva y, además colaboradora; puede crear condiciones de desarrollo sostenible; y, por último, puede suponer marcos de cooperación económicos y política entre Estados.

3. EL CRECIMIENTO INTENSIVO EUROPEO O EL TRAMO FINAL DE UNA EPOCA

En el periodo de incorporación de la población al consumo de masas de posguerra, las empresas se vieron con la posibilidad de una extensión continua de los mercados, tanto nacionales como internacionales (básicamente intraindustriales); la rigidez relativa de los salarios y costes de producción era un punto positivo en el proceso de alimentación permanente de la demanda; la guerra de los mercados apartaba del escenario a la guerra de los costes de producción. Las políticas keynesianas y fordistas ayudaban a esa expansión en un marco de costes inadvertidos. En esa atmósfera, el crecimiento permanente de las ventas era el medio habitual para reducir el coste unitario del producto, por medio de la consecución de economías de escala.

1 Do Ruc Dirh, La complementariedad, nueva tendencia en la división internacional del trabajo, Revista Internacional de Ciencias sociales, págs. 103-110. Marzo, 1993.

2 Hay que hacer notar que en el documento editado por la Comisión Europea sobre "Crecimiento y empleo se afirma que el desarrollo en los países en desarrollo por medio del consumo de los objetos que nosotros hemos venido utilizando es una imposibilidad energética y medioambiental. Países como China, Vietnam y otros operan con el supuesto de nuestro mismo tipo de consumo. Solo hay que esperar, de esta constatación, enormes problemas políticos a medio plazo.

Era un período feliz donde aumentos salariales, creación de empleo, recaudación fiscal y beneficios empresariales iban en la misma dirección e, incluso, necesitaban ir en la misma dirección para suministrar aliento al crecimiento económico.

Pronto se acabaría este agrupamiento de beneficiarios con la maduración de la propia sociedad europea. En los años 70 se habían construido ya casi todas las infraestructuras, viviendas, locales, equipamientos y las familias eran propietarias de un stock de bienes de consumo duradero que les había rebajado su deseo de un primer consumo como el de los años 40. O, lo que es lo mismo, la finalización de la constitución de patrimonios públicos y privados implicó un descenso del nivel de crecimiento de la demanda efectiva, que condujo al denominado período de crecimiento intensivo.

El fin del modelo de crecimiento extensivo en los años 70 consistió sobre todo en el hecho de que las empresas no pudieron ya buscar la absorción de costes por medio de un incremento de las ventas, sino que tuvieron que volver su punto de mira hacia su propio interior: los costes de producción. En mercados estabilizados sólo se puede competir y permanecer descendiendo los costes de producción. Esto va a tener como consecuencia que las empresas y las instituciones diseñen estrategias parciales que desembocarán, sin plena conciencia de los iniciadores, en una mundialización económica que integra serios problemas para las economías europeas. Esas estrategias parciales se pueden resumir en tres: tecnológicas, de mercado de trabajo y de demanda. Las tres son lógica consecuencia del descenso del crecimiento.

4. LA TECNOLOGIA DEL CRECIMIENTO INTENSIVO

En principio, hay que distinguir dos grandes grupos de innovaciones: las que respetan el sistema de precios relativos y las que lo revolucionan o transforman. Las tecnologías de la fase de crecimiento intensivo "no se desarrollaban en función del respeto al sistema de precios relativos, sino que, muy al contrario, transformaban todo el sistema"⁴. Así, las nuevas técnicas, para que puedan ser aplicadas, necesitan que se modifiquen las relaciones económicas y sociales cristalizadas por el anterior sistema de precios. Su función básica será conseguir economías de costes de producción, de tal manera que se tratará de conseguir un incremento de la productividad del trabajo sin tener como referencia el crecimiento de la cifra de negocios. Las técnicas de producción, las relaciones de trabajo, las relaciones de productividad y de

3. Un estudio específico del impacto del cambio de crecimiento extensivo a intensivo se encuentra en Vergopoulos, K. "L'impact des nouvelles technologies sur les industries alimentaires européennes". FAST Occasional Papers, num 126. Diciembre 1986

4. P. Bye et A. Mounier. "Les futures alimentaires et énergétiques des biotechnologies". Cahiers de l'ISMEA, serie HS, num 27. Septiembre 1984

competitividad cambian (y están cambiando continuamente) cuando los mercados permanecen estables.

Después de la fase extrovertida que supuso el fordismo y el keynesianismo, hemos pasado a nuevas formas impositivas y nerviosas de la atmósfera del estancamiento. La investigación científica, que se había dedicado a la elaboración de nuevos productos para el mercado, había apartado de sus programas de trabajo la búsqueda de modificaciones en las funciones de producción para hacerlas más eficientes. Técnicas conocidas en los años 50 no han sido aplicadas hasta 1983. Pues bien, esta tecnología del crecimiento intensivo, la denominada tecnología de la información, cuya base es la electrónica, conlleva tres rasgos que facilitarán la mundialización de la economía y el desasosiego europeo: facilitará la fragmentación-modulación de las actividades económicas, disminuirá los costes de transporte y dará un papel más relevante a las economías de escala (externas e internas) y a la ventaja comparativa del coste de mano de obra, todos ellos elementos fundamentales del coste de producción que presionarán hacia la homogeneización de productos y a la menor relación crecimiento-empleo.

5. EL MERCADO DE TRABAJO Y LA DESLOCALIZACION

El efecto más espectacular del crecimiento intensivo y de su estrategia de costes expresada en la tecnología de proceso, ha sido la deslocalización mundializada de las empresas.

Como decíamos arriba, la posibilidad de fragmentar un proceso productivo o una actividad administrativa, la disminución de costes de transporte y las economías de escala han dado renovado valor a la ventaja comparativa que supone la gran dotación de mano de obra a bajo coste. Esta nueva situación ha desarbolado el modelo social europeo de manera estrepitosa. Lenta pero inexorablemente está rompiendo las bases del sistema. Es interesante reseñar que lo más significativo es que la deslocalización no afecta sólo a sectores con mano de obra no cualificada, sino que se está trasladando, cada vez más, a grupos de actividad cualificada. Según el informe del Senado francés, por otra parte muy discutible en sus conclusiones, la deslocalización está construyendo un engranaje social en el que los salarios y los beneficios están siendo presionados a la baja por medio de una secuencia diabólica e imparable: deslocalización - paro - presión sobre los salarios - presión sobre los costes-

5. La contabilidad de Swisssair en la India, el mantenimiento de una parte de la célula de avión en Filipinas, otra en Roma y otra en Túnez

6. Jean Arthus. *Les délocalisations contre l'emploi*. Futuribles, Noviembre 1993.

deslocalización. Esta aceleración se manifiesta en etapas sucesivas:

- La deslocalización de la primera generación, en los sectores tradicionales de consumo de masas: vestido, calzado, juguetes, relojería, electrónica.
- La deslocalización de la segunda generación, que abordan los servicios y el inmaterial: el caso de la informática y el teletrabajo.
 - Catálogos de todo tipo.
 - Programación informática: los hindúes proponen servicios buenos en calidad, productividad y coste.
 - El know-how de los PVD llevará inexorablemente a la construcción de hardware.
 - También el caso de los servicios tradicionales: ayuda de gestión a las empresas (contabilidad), salud (prótesis dentales en China).
- La deslocalización de la tercera generación, que se ubicaría en los países del Este.
 - Industria: la mecánica.
 - Agricultura: sector agroalimentario.

El informe del Senado francés concluye con una propuesta de proteccionismo europeo y medidas de ayuda fiscal y de costes a las empresas. Es la evidencia de que un buen análisis puede llegar a una mala conclusión. No obstante, el trabajo del informe sí nos puede hacer escribir alguna reflexión.

En primer lugar, aunque la deslocalización está profundizando los problemas de empleo, lo que parece evidente es que la estrategia de deslocalización entre dentro de una perspectiva de permanencia en el mercado por la vía de la competitividad precio que, indudablemente, no es el arma principal europea.

En segundo lugar, la competitividad calidad (¿qué es calidad?) no parece tampoco, a medio plazo, una solución, sobre todo si partimos de la idea de que crear empleo implica vender grandes cantidades.

En tercer lugar, el ajuste para hacer frente a los problemas de crecimiento intensivo por la vía del precio está impidiendo crear empleo en Europa, o creándolo de poca calidad.

6. EL EMPLEO EUROPEO: UN ESPEJISMO

Los defensores del proceso de integración europea utilizan como argumento básico para reforzar sus posiciones en la defensa de la unificación de mercados los datos de crecimiento del empleo en el período 1985-1992: según las estadísticas comunitarias, el número de puestos de trabajo creados en ese espacio ha sido de nueve millones quinientos mil. De ahí se suele deducir el éxito del programa de mercado único. Pero las cosas no son tan simples y el balance, desde otro punto de vista, puede no ser tan positivo: la recuperación de mediados de los ochenta estuvo estimulada por las expectativas creadas por el Acta Única, pero también, de manera muy especial, por el descenso del precio del petróleo, las modificaciones del tipo de cambio del dólar y del tipo de interés. Modificaciones, al fin y al cabo, contingentes y ante las cuales no se podía esperar efectos permanentes. Y así, esos años supusieron un breve impulso a la somnolienta demanda efectiva, tanto de bienes de producción como de consumo. Una vez pasada esa reactivación, en 1992 volvió la anemia estructural del sistema europeo. Ese crecimiento producido entre 1985-1992 ha servido como experimento para ensayar nuevas fórmulas en el mercado de trabajo, éste se flexibilizó-precarizó en toda la geografía de la Comunidad Europea y, efectivamente, se creó empleo, pero en unas condiciones que es necesario matizar.

En primer lugar, hay que decir que se crearon 11.200.000 empleos en la CE, pertenecientes todos al sector servicios, se destruyeron 2.400.000 en la agricultura y 400.000 en la industria. El saldo nos da los conocidos 9,5 millones de empleos.

En segundo lugar, la contribución sectorial del empleo ha sido la que sigue: casi un 50% en Sanidad, Educación, Servicios recreativos; un 30% Banca, Establecimientos financieros y Seguros; un 25% Comercio y Hostelería; el resto de los sectores fueron Administración pública, Transportes y Comunicaciones, Transformación del metal, Construcción y Textiles y Confección.

Por último, estos 9,5 millones de empleos son difícilmente comparables con los puestos de trabajo de la etapa anterior, donde no se habían extendido los sistemas de contratación precaria; el conjunto de puestos de trabajo es cómputo de contratos no de puestos fijos al 100% anual. Así, queda por analizar qué supondrían las horas realmente trabajadas si se valoran en equivalente a tiempo completo, sistema existente mayoritariamente en la etapa anterior⁷.

⁷ Todos estos datos han sido recogidos del informe de las Comisión de la CE "El empleo en Europa 1993".

8. ESCENARIOS FUTUROS: DECADENCIA O ESPECIFICIDAD EUROPEA

Una estrategia de lucha contra los costes de producción en Europa lleva a la decadencia: no se puede convertir en un foco exportador de productos de bienes de consumo ni de bienes de capital para productos de consumo, y los mercados emergentes desean productos que, poco a poco, los europeos están poniendo en cuestión, ya sea por motivos medioambientales o por eficiencia global (transporte público, servicios sociales, etc.).

Proseguir en un modelo de consumo individual con una economía abierta implica ser importadores de productos a bajo precio en una sociedad relativamente saturada de bienes y sin capacidad de respuesta comercial.

La única posibilidad de ofrecer productos al mundo a cambio de un cierto nivel de importación de bienes del exterior es adentrarse arriesgadamente en una especificidad cultural europea que implica unos nuevos modos y productos. Ya parece que existen movimientos en esa dirección: recuperación de los tranvías en las ciudades, la peatonalización, la proliferación de asociaciones sin fines de lucro para la prestación de servicios sociales, los institutos de investigación sobre dualidad y el retorno de la moda clásica. Es decir, un modelo basado en la utilización intensiva de tecnología cuyo fin es conseguir productos eficientes y duraderos de consumo colectivo e indivisible que hagan posible el reparto de trabajo (cualificado) con menores salarios monetarios pero con una multitud de ofertas colectivas respuesta a necesidades colectivas cristalizadoras de necesidades individuales. Todo esto supone una oferta innovadora al comercio internacional. En Europa existe toda una tradición cultural racionalista y funcional de búsqueda de soluciones al respecto. Algunas merecen la pena recordarse.

Europa no siempre fue como hoy, las vanguardias europeas intentaron comprometerse con el mundo que vivían y transformarlo. El modo de aproximación a la realidad era, sobre todo en el continente, global, con un sentido colectivo e integrador. De hecho, infinidad de proyectos industriales, urbanísticos y sociales eran resultado de la cooperación de empresarios ilustrados, artistas, artesanos y políticos. Desde la fabulosa butaca de Marcel Breuer, construida en 1926 y que todavía podemos ver en oficinas y hogares, hasta los talleres Fagus de Gropius, pasando por las ciudades jardín y los proyectos de Le Corbusier, toda una época de intentos de dar un sentido a la producción se enfrentaron a la imposibilidad de salir de un círculo reducido por no existir un verdadero consumo de masas. Cuando éste vino fue conducido por una cultura banal como la que se generó en la emigración europea a Estados Unidos.

En resumen, los empleos creados han sido originados por el sector público, a cargo del déficit presupuestario, son en su mayor parte a tiempo parcial, compuesto prevalentemente por mujeres, y en apariencia son de escasa calidad. Llama la atención la gran cantidad de puestos de trabajo creados en el sector financiero, sobre todo si tenemos en cuenta la escasez de la materia prima que maneja: ahorro y capital. Dos pueden ser las causas del aumento de este sector: el aumento de la inseguridad en el futuro y el incremento de la intermediación especulativa, motivada también por la liberalización de capitales y el alza de los tipos de interés.

Sea como fuere, no parece que la creación de empleos en Europa refuerce la posición competitiva, sino que se engolfan en las soluciones a corto plazo del descenso de costes de producción.

7. EL MERCADO INTERIOR: CONSECUENCIA Y CAUSA

Los países que componen la Comunidad Europea no tuvieron ninguna necesidad de unión económica profunda hasta que los dos golpes de la crisis de estabilización de la demanda pusieron en peligro la existencia de cada uno de ellos. En pocas palabras: el proyecto de Unión Europea es, al igual que la naturaleza de la tecnología y la ideología de la flexibilidad, producto de la crisis. Las tres son estrategias para bajar los costes medios de producción ante la pérdida de fe en la expansión de mercados.

La integración comunitaria ha intentado conseguir el círculo virtuoso producido por mejores economías de escala, costes medios menores, descanso de precios, incremento de la demanda y empleo. No obstante, cada nuevo nivel de producción homogéneo de producto ha supuesto pérdida de la diversidad e incremento de la posibilidad de una automatización cuya flexibilidad alejaba las posibilidades de descentralización. O, lo que es lo mismo, la integración europea provoca descohesión, banalización, empleo de poca calidad y en poca cantidad. Y, sin embargo, en un mundo abierto y con demanda estabilizada parece un camino irremediable, a menos que...

Consumo simbólico, ineficiente. Los objetos perdían su categoría racional de uso y de función para pasar a ser una representación para horreas que "querían ser", se transmutaban en objetos testimonio de la indignidad generalizada. Europa importó una cultura material superficial y la transformó en categoría. Esa categoría ha llevado al continente a la crisis de expansión. Es momento de buscar otra naturaleza a la demanda o inscribir en los modelos económicos la tesis de Le Corbusier: las formas de los objetos tienen que ser el resultado lógico de un problema bien planteado, como los aviones y los barcos, como el destornillador o la llave inglesa, objetos duraderos y útiles, que no necesitan de un torrente permanente de ingresos para ser cambiados cada tres años. Las casas, la salud, el descanso, la alimentación y el vestido deberían ser concebidos según el axioma de Le Corbusier, pero, posiblemente la gente no lo desee porque no existe una persuasión cultural para ello; entonces, vendrá la decadencia.

Febrero 1994

Un modelo explicativo de las diferencias nacionales de salarios medios: el caso de Canadá, Estados Unidos y México."

Alejandro Valle Baeza

I. Introducción

En América: What Went Wrong, un libro que ocupó por varias semanas la lista de grandes éxitos de The New York Times, el segundo capítulo intitulado "Derrotados por México" enfatiza los peligros que significan los bajos salarios mexicanos para los trabajadores estadounidenses. Relata, entre otros ejemplos, como en 1986 Universal Manufacturing Company de Paterson Nueva Jersey dejó sin empleo a 500 trabajadores al trasladarse a Matamoros. Los trabajadores estadounidenses ganaban 7.91 dólares por hora y los mexicanos recibían 1.45 dólares por hora.¹ Las enormes diferencias salariales entre México y Canadá y EUA parecen plantear la posibilidad de que todas las nuevas inversiones de EUA y Canadá encontrarán conveniente trasladarse a México. Esa amenaza será esgrimida una y otra vez contra los trabajadores estadounidenses y canadienses para arrancarles concesiones al capital. En México la

¹ Este trabajo recibió financiamiento de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM, proyecto IN400-592. Agradezco a todos los participantes del proyecto su ayuda para este trabajo y especialmente a Gloria Martínez, Carlos Guerrero y Florentino Salazar. Los errores en el trabajo son míos.

² citado en El Financiero, junio 11 de 1992, pp. 23.

CONCAHACO una de las más importantes organizaciones patronales promueve una reforma profunda a la Ley Federal del Trabajo para volver más flexible las condiciones del trabajo urgiendo a los trabajadores mexicanos con la mayor competencia impuesta por el TLC. De manera que los bajos salarios mexicanos sirven para presionar a los trabajadores canadienses y estadounidenses para que acepten salarios más bajos y para que los mexicanos acepten bajarlos todavía más.

En este trabajo se avanza hacia una explicación de las diferencias salariales entre países y por qué no son simplemente una ventaja para los capitalistas asentados en México desde el punto de vista de la economía marxista. Argumentaremos que las diferencias salariales son resultado: de las productividades desiguales, de las diferencias en la distribución de la riqueza entre asalariados y capitalistas y de la distancia entre la tasa de cambio vigente y la tasa de cambio que igualaría los niveles de precios entre los países involucrados, la tasa de paridad de poder adquisitivo (PPA). Dicha conclusión se deriva de manera muy directa de la teoría marxista del valor trabajo, en dicha teoría se enmarca una definición muy simple de productividad y partir de ella es posible llegar a las conclusiones anteriores. La implicación más importante del análisis es que los bajos salarios mexicanos son expresión de una retraso en la productividad y que

frena las posibilidades de utilizar a México para que Canadá y EUA compitan con sus rivales trasladándose aquí.

parece que los sindicatos de los tres países tendrán que convivir con este problema por un largo tiempo.

Este artículo presenta simultáneamente, problemas teóricos y empíricos. Debido a los muchos problemas que existe con la correspondencia entre la teoría y el análisis empírico, las conclusiones que obtenemos son preliminares.

Primero plantearemos el problema de las diferencias salariales a partir de lo ocurrido en la Posguerra con las economías norteamericanas. En segundo término resumiremos algunas de las posiciones de los economistas críticos que se refieren a la cuestión de las diferencias salariales. Posteriormente desarrollaremos nuestra explicación. A continuación examinaremos la evidencia empírica para detectar los principales problemas en nuestra investigación. Finalmente apuntaremos algunas conclusiones provisionales

II. Planteamiento del problema
 A. Los salarios son muy diferentes entre México y los otros dos países. Puede apreciarse en el cuadro 1 que los niveles salariales en la industria manufacturera son semejantes en los EUA y Canadá y muy diferentes a los mexicanos.

Cuadro 1
 México, Canadá y Estados Unidos de América

salario por hora en la industria manufacturera

País	1981	1989
México	2.6	1.3
Canadá	7.6	11.5
EUA	8.0	10.5

Fuente: elaboración propia con información de la base de datos del Taller de Análisis Económico de la Facultad de Economía

En el cuadro anterior se observa que la proporción entre los salarios mexicanos y los de Canadá y EUA ha pasado de ser de aproximadamente 1 a 3 en 1981 a ser de entre 1 a 8 o 1 a 9 en 1989. Hay una gran distancia entre los salarios mexicanos y los de aquellos países, ¿pero cuál es la explicación del cambio tan importante en la proporción salarial entre 1981 y 1989?. Por otro lado la gran disparidad salarial es uno de los atractivos que han desarrollado la maquila en México y si la situación actual volviera a ser la de 1981 habría serios problemas en esa actividad.

La gráfica 1 muestra la relación entre los salarios en actividades no agrícolas en México expresados en dólares y los salarios en los otros dos países norteamericanos desde 1947 hasta 1993. Puede verse que ha habido un período de acercamiento de los salarios mexicanos a los de Canadá y EUA.

Las referencias a las fuentes estadísticas aparecen en el Apéndice.

poner la gráfica 1 cerca de aquí)

¿Por qué son menores los salarios mexicanos que los de los otros países norteamericanos? ¿Qué pueden esperar los sindicatos de los tres países conforme avanza la integración económica? En lo que sigue veremos que hay tres razones principales que explican los bajos salarios mexicanos:

- a) las diferencias de productividad
- b) las diferencias en la distribución de la riqueza entre las clases sociales
- c) las variaciones en la tasa de cambio

III. Algunos puntos de vista de la economía crítica sobre las diferencias salariales

Mandel afirma que los salarios bajos no son un reflejo del bajo nivel de la productividad de la mano de obra en los países coloniales. Ello no se sostiene -según Mandel- puesto que hay ramas donde las productividades son semejantes a la estadounidense y sin embargo los salarios son del orden de 10% de los de ese país.⁴

"La productividad está ante todo, en función del equipo puesto a disposición del trabajador, de su aptitud técnica y cultural general y de su capacidad de esfuerzo físico. Ahora bien el colonialismo produce precisamente un nivel anormalmente bajo de estos tres elementos básicos de la

⁴ Mandel, E. Trabajo de economía marxista, Ed. Era (serie popular) t. II, México, 1973, pp. 276

productividad. Puede afirmarse con mucha más razón que el bajo nivel de la productividad no es la causa, sino el resultado del bajo nivel del salario y del conjunto del subdesarrollo que caracteriza a la economía colonial y semicolonial.

Alain de Janvry sostiene algo semejante: la diferencia salarial entre la industria manufacturera de Brasil y la de EUA era del orden de 1 a 8 en 1973 y de 1 a 18 para Marruecos y EUA. Dado que la productividad del trabajo en la manufactura moderna y en los enclaves de exportación no es marcadamente diferente de la del centro;⁵ las diferencias nacionales de salarios tendrían que explicarse mediante las discrepancias en las tasas de plusvalía. De Janvry señala, por ejemplo, que la tasa de plusvalía en EUA era en 1972 de 0.62 y de 1.66 en Brasil⁶ ¿Por qué diferencias que son menores de 3 a 1 explican diferencias del orden de 8 a 1? De Janvry no afirma las cosas con la precisión necesaria para que se discutan satisfactoriamente los nexos entre diferencias nacionales de salarios, productividad y tasa de plusvalía.

Emmanuel también afirma en el Intercambio Desigual algo semejante, pues sostiene que "la intensidad del trabajo -productividad del trabajo con igualdad de herramientas- del obrero medio de las zonas

⁵ Janvry de, Alan The Agrarian Question and Reformism in Latin America, pp. 38

⁶ Ibid

subdesarrolladas es un 50 o 60% de la del obrero medio de la de las zonas industrializadas..en tanto que los salarios son 30 veces más bajos".¹

En una traducción reciente de un trabajo de A. Shaikh pone la cita anterior de Emmanuel y utiliza el término "productividad directa" para referirse al hecho de que aún con medios de producción idénticos la fuerza de trabajo del país subdesarrollado produce menos que su contraparte en un país industrializado.

De manera que en lo que hemos revisado hasta ahora de literatura crítica se desestima la importancia de la productividad para explicar las diferencias salariales entre países pues se considera que las productividades no son tan diversas como lo son los salarios.

IV. Hacia una explicación A. Productividad

En todos los autores antes mencionados hay un problema que consiste en el inadecuado manejo del concepto de productividad. Ellos afirman que hay insulas en las que en países con distintos grados de desarrollo se utilizan los mismos medios de producción. Pero eso no iguala la eficacia del trabajo en la producción de los bienes considerados ni cambia el hecho de que los salarios se establecen socialmente. Mandel, Shaikh y Emmanuel reconocen que una parte de las diferencias salariales entre zonas con grados diferentes de desarrollo se explican por las diferentes productividades y tratan de distinguir entre las diferencias atribuibles a las tecnologías empleadas y las explicadas por el grado de "acondicionamiento a la producción capitalista". Sin embargo; la productividad que analizan es una productividad local, a nivel de empresa o de rama industrial. Ese es el concepto corriente de productividad: una relación entre la cantidad de valores de

¹ Emmanuel, A. El Intercambio desigual, siglo XXI eds., México, 1972, pp. 89

² Shaikh, A. Valor acumulación y crisis, Tercer Mundo Eds., Colombia, 1991, pp. 202

³ Shaikh, A. ibid

no producidos en una empresa y la cantidad de trabajo
correctamente empleado. Desde luego que aun en ésta
definición hay un sinnúmero de dificultades que tienen que
ver con la uniformidad del producto o del trabajo; pero
ignorando esas dificultades hay un problema más importante.
Supongamos que una empresa acerera compara la cantidad de
trabajo producida por trabajador con el dato de su rival y
dice que esa productividad es menor en su empresa. A menos
que los medios de producción utilizados en ambas empresas
sean iguales no podrá atribuir diferencia en el rendimiento
por trabajador a las características de su fuerza laboral,
sino concluir que sus costos unitarios de producción son
mayores. Sólo si las tecnologías son relativamente
homogéneas las comparaciones de esa productividad resultan
significativas. Dentro de una economía nacional el costo
de producción tiene que ver con todos los insumos
utilizados y con el costo salarial. Ello implica una cosa
fácil de enunciar y difícil de manejar: las interrelaciones
entre los distintos procesos productivos son generalmente
normales, de manera que todos los costos son
interdependientes. Esto se manifiesta, por ejemplo, en que
los costos de los productos agrícolas influyen a los costos
de la siderurgia, a los de la rama automotriz, etcétera, y
éstos a su vez los costos agrícolas. Ese
hecho fue comentado por diversas escuelas de pensamiento
económico desde el siglo XIX. Pero, esa importante

característica de los sistemas económicos no se maneja
adecuadamente ni de manera tan generalizada como debería.
Para entender las diferencias salariales, una definición
aceptable de productividad necesita tomar en cuenta todas
las interrelaciones económicas existentes. Eso es lo que
hace el concepto marxista de valor trabajo. La
interrelación de los costos proviene de que cada proceso
laboral es individual y social al mismo tiempo. Individual
en tanto que propiedad de un capital particular orientado
al lucro. Es, al mismo tiempo, social pues precisa de una
multitud de otros procesos laborales para desempeñarse. La
eficacia del resultado de cada proceso laboral depende de
sus condiciones particulares pero inevitablemente depende
también de la eficacia de todos los procesos que lo nutren.
Eso es precisamente una de las cosas que queda dicha en la
concepción marxista acerca de que el valor de un producto
está determinado por el tiempo de trabajo abstracto
socialmente necesario para la producción de la mercancía.
Cada proceso laboral rinde un producto que es resultado de
la aplicación de una porción del trabajo social y no sólo
de los trabajadores directamente involucrados.

Por lo anterior proponemos la siguiente definición de
productividad:

La productividad con la que se elabora un bien es el
recíproco del valor de dicho bien. Es obvio que si se
trata de una canasta de mercancías será un promedio
ponderado de los valores de dichos bienes y lo

razonable será ponderar con las cantidades de los bienes considerados.

Sea m_i el valor de la mercancía i , entonces la productividad $\pi_i = 1/m_i$ sería igual al consumo por trabajador si esa mercancía fuese el único componente de la demanda final. La productividad agregada puede ser definida como:

$$\pi = 1/\sum_{i=1}^n Y_i m_i$$

también es igual al consumo por trabajador de la canasta Y_i , $i=1,2..n$

Argumentaremos que los distintos niveles salariales están relacionados con la eficacia del trabajo social, independientemente de que esta desigualdad en la eficacia se explique por causas naturales - diferencias en la fertilidad del suelo o de las minas- o por causas sociales, como son distintos niveles de acumulación o el acondicionamiento de la fuerza de trabajo para trabajar en la producción capitalista.

Un trabajador agrícola mexicano ganará menos que un estadounidense aún cuando labore tierra de idéntica fertilidad, trabaje con la misma intensidad, emplee los mismos medios de producción y sea igualmente explotado, debido a que en otras ramas, la productividad sea menor que la productividad en los Estados Unidos.

Para entender lo primero supongamos que sólo se produce maíz en los tres países y que no hay capitalistas en ningún país. Consideremos que se produce maíz con una productividad de cincuenta toneladas anuales por hombre en

EUA y en Canadá. Si el precio en dólares en cada país es de dos dólares por tonelada el producto anual por hombre ocupado será de 100 dólares y el ingreso por hombre ocupado será igual al producto. Supongamos que en México la productividad es de 10 toneladas por año y que el precio sea de 10 pesos, el producto anual por hombre ocupado será de 100 pesos y el ingreso que podría recibir un trabajador sería, también de 100 pesos por año.

Si los tres países comercian internacionalmente habrá una tasa de cambio que relacionará unas monedas con otras. La función de la tasa de cambio es tratar de uniformar los precios internacionales. Una tonelada de maíz mexicano deberá venderse, en dólares estadounidenses, al mismo precio que una tonelada de maíz producida en EUA. Por lo tanto la tasa de cambio debe ser de 5 pesos por dólar para que el maíz con precio doméstico de 10 pesos se venda al mismo precio que el estadounidense en el mercado internacional. Las tasas de cambio en los diferentes países serían:

$$1 \text{ dólar canadiense} = 1 \text{ dólar estadounidense} = 5 \text{ pesos mexicanos.}$$

Por ello los ingresos por hombre ocupado serían de 100 dólares estadounidenses en Canadá y EUA, pero sólo de 20 dólares anuales por hombre ocupado en México. Las diferencias de productividad aplicarían íntegramente las

diferencias de ingreso por hombre ocupado. Todo esto es correcto si la tasa de cambio permite igualar los precios, pues de otra manera aparece otra variable. Por ejemplo si la tasa de cambio entre Canadá y EUA en nuestro ejemplo no fuera de 1 dólar canadiense por dólar de EUA la relación entre los ingresos por hombre ocupado reflejaría este hecho: parecerían más alejados de lo que las productividades determinan.

Podemos formalizar lo anterior para el caso de un sólo bien de manera muy simple. Si denotamos con P_A y con m_A el precio y el valor del maíz en el país A y si denotamos con P_B a la relación entre ambos conceptos o sea lo que Marx denominó la **expresión dineraria del valor**, tendremos:

$$P_A = \alpha_A m_A \quad (1)$$

$$P_B = \alpha_B m_B \quad (2)$$

si denotamos con c^* a la tasa de cambio que iguala ambos precios

$$P_A = c^* P_B \quad (3)$$

sustituyendo 1 y 2 en 3 llegamos a:

$$\frac{\alpha_A}{c^* \alpha_B} = \frac{m_B}{m_A} = \frac{\pi_A}{\pi_B} \quad (4)$$

Puede probarse que el PIB monetario por hombre ocupado será igual a la expresión dineraria del valor y por lo tanto la razón de los PIB por hombre empleado en las dos economías en términos de alguna de las dos monedas será igual al cociente de las productividades π_1 . Esto se cumple si la tasa de cambio entre las monedas iguala los precios del país en los dos países considerados. De no ocurrir así, de regir la tasa de cambio c , tendremos que la expresión 4 deberá modificarse:

$$\frac{\alpha_A}{z c \alpha_B} = \frac{m_B}{m_A} = \frac{\pi_A}{\pi_B} \quad (5)$$

donde z es la relación: c^*/c . Si $z < 1$ la moneda del país B está sobrevaluada pues el precio del maíz en el país A será inferior al del país B. Ocurrirá lo contrario si $z > 1$.

De acuerdo a lo anterior la relación entre los PIB por hombre empleado expresarán las distancias entre las productividades y la distancia entre la tasa de cambio

corriente y la tasa de cambio que igualaría los precios, la tasa de cambio de paridad de poder adquisitivo PPA.

Ahora agreguemos una dosis de realismo y consideremos que hay capitalistas en los tres países.

B. Salarios y productividad

Según hemos visto, las diferencias de productividad deben manifestarse como diferencias en los niveles de ingreso. Pero la productividad no puede entenderse a nivel local sino que necesariamente involucra a la economía en su conjunto. Aquí veremos que algo semejante ocurre con el salario. Ello será así porque el salario se establece de acuerdo a las condiciones sociales y de productividad, en toda la economía y no en una rama particular. Esto es una parte de los elementos "histórico morales" de que hablaba Marx. Difícilmente podría darse que una empresa o una rama que disfrutara de condiciones más elevadas de productividad se tradujera en salarios ostensiblemente más altos. La competencia entre trabajadores se traducirá en un tendencia a la homogeneidad de los salarios medios. El salario medio deberá expresar la productividad habida en un país pero adicionalmente deberá expresar la distribución de la riqueza entre las clases sociales. Haciendo la usual simplificación de sólo considerar dos clases sociales en nuestro modelo con los tres países norteamericanos, la tasa anual de salario tendrá que ser menor al producto interno

por hombre ocupado.

Supongamos que en EUA y Canadá los patrones se apropian de la mitad del producto y en México de las tres cuartas partes. El salario anual sería de 50 dólares en Canadá y EUA puesto que el producto por trabajador es de 100 dólares anuales. En México el salario será de 5 dólares al año, la cuarta parte de un producto anual de 20 dólares por hombre ocupado. Conforme la porción del producto que reciben los trabajadores sea menor el salario decrecerá. Empleando los términos marxistas si la explotación aumenta el salario disminuye. Pero cuando hacemos comparaciones internacionales también entra la productividad, a mayor productividad mayor salario.

Lo anterior puede formularse así:

$$\frac{S_A}{zCS_B} = \frac{\pi_A(1-e_A)}{\pi_B(1-e_B)} \quad (6)$$

S_A y S_B son los salarios del país A y los del país B. e_A y e_B son las tasas de plusvalía definidas como la porción del trabajo que se apropia la clase capitalista. z es la relación entre la tasa de cambio que equilibraría los precios de los países A y B y la tasa de cambio vigente. Cuando ambas son iguales z es uno obviamente.

Supongamos que la tasas de plusvalía en México es el doble de la de EUA y que la tasa de cambio vigente es la que equilibra los precios; manteniendo las diferencias de

productividad ($\pi_A/\pi_B = 5$) entonces los salarios mexicanos serán 1/10 de los estadounidenses.

En resumen, podemos deducir de la teoría del valor abajo que los salarios relativos en distintos países venden de: la productividad, la tasa de plusvalía, la capacidad de poder adquisitivo y la tasa de cambio vigente. necesario elaborar mas el modelo para incluir nancías y otras variables. Por ejemplo, el comercio internacional modifica la productividad y nuestro modelo no en ese aspecto en consideración. No obstante, la inclusión principal se mantiene: los salarios relativos se aplican por las diferencias en productividad, la tasa de plusvalía, el tipo de cambio vigente y el de PPA.

V Análisis preliminar de la información.

No debe olvidarse que nuestro modelo es bastante simple, es un modelo "con sólo maíz" que ha sido utilizado desde los tiempos de David Ricardo. La realidad es mucho mas compleja, así que uno se puede preguntar si tal modelo es útil para entender la realidad. ¿Los datos empíricos apoyan el modelo? Antes de tratar de responder a estas preguntas, analizaremos un modelo contable que es análogo al modelo previo.

El análisis de datos salariales supone muchos dificultades. Tenemos, en primer lugar, los grandes problemas para vincular las variables consideradas en un modelo teórico con las variables observables. En segundo lugar tenemos las dificultades enormes para tener datos comparables dentro de y entre los países. Sin embargo la primera utilidad de un modelo teórico debiera ser el análisis de la consistencia de la información y la detección de problemas. Eso ayuda a corregir los datos según las exigencias del análisis teórico; sin este último elemento, el perfeccionamiento de la información puede convertirse en un artesanoado obsesivo.

Suponiendo sólo dos distintos ingresos, obtenemos que la tasa salarial es igual a la participación salarial σ_i multiplicada por el producto interno bruto por trabajador ocupado Y_i . Por supuesto que es necesario tomar en cuenta el tipo de cambio.

$$\frac{S_A}{CS_B} = \frac{\sigma_A Y_A}{C^* \sigma_B Y_B} \quad (7)$$

Ahora tenemos dos modelos: un modelo marxista de diferencias salariales (MMDS) y un modelo contable de diferencias salariales (MCDS) con obvias semejanzas y diferencias. El rasgo más importante del MMDS es dar un sentido al MCDS. En la literatura neoclásica sobre productividad, el producto interno bruto por trabajador se denomina "productividad del trabajo". Esta nomenclatura está equivocada ya que la teoría neoclásica afirma que hay otros factores de producción distintos al trabajo. Pero en la teoría marxista, el PIB por trabajador ocupado puede ser definido apropiadamente como la productividad. La diferencia principal entre ambos modelos es el tipo de cambio. En el MMDS el tipo de cambio utilizado se puede deducir de la teoría; desde nuestro punto de vista, con el MCDS el tipo de cambio no está definido; se tiene que optar por tipo de cambio vigente o el tipo PPA. Esta ambigüedad es un defecto del MCDS.

La ventaja del MCDS es que nos permite verificar la consistencia de los datos. Si el PIB por persona ocupada y la tasa salarial no provienen de la misma fuente, es posible detectar problemas que surgan de las fuentes de información y se obtiene así otra evidencia empírica que

apoya el MMDS, de hecho si c^* reemplaza a c en la expresión 7, igualando con la expresión 6, obtenemos:

$$\frac{\pi_A(1-e_A)}{\pi_B(1-e_B)} = \frac{\sigma_A Y_A}{C^* \sigma_B Y_B}$$

Esta expresión no es totalmente correcta ya que el lado izquierdo de la igualdad se obtuvo a partir de un modelo de un solo bien, mientras que el miembro derecho proviene de un modelo con múltiples mercancías. Sin embargo la semejanza sugiere que el PIB por trabajador ocupado puede ser analizado como una variable PROXY de la productividad, y que la participación salarial puede ser una variable PROXY de la tasa de plusvalía.

Veamos como se comporta nuestro indicador de productividad, valor agregado por hombre ocupado. Para eso nos limitaremos a examinar la información de Estados Unidos de Norteamérica y de México. Los datos muestran que hay una gran distancia entre ambos países aunque se ha venido acortando y está muy influida por las desviaciones entre la tasa de cambio de mercado y la tasa de cambio de paridad de poder adquisitivo PPA. La gráfica 2 muestra la relación entre las productividades a tasas de cambio de mercado y la relación entre las productividades a la tasa de cambio de paridad de poder adquisitivo. Se gráfica el cociente $Y(US)/CY(MEX)$ (productividad agregada en los EU y en México en dólares(EU) corrientes) y también el cociente