

# *Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)*<sup>1</sup>

Albert RECIO \*

## 1. Planteamiento

La búsqueda de explicaciones a la prolongada persistencia del desempleo masivo ha conducido a la aparición de nuevos temas de debate en el análisis del mercado laboral, entre los que ha alcanzado un papel fundamental el de la flexibilidad laboral. Se trata de un concepto nuevo, tal como han señalado Standing (1986) o Bruno (1989), definido de forma ambigua, que tiende a presentarse como la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico. Su contraria, la rigidez, constituiría una de las causas básicas del desempleo. Esta línea argumental se utiliza, por ejemplo, para explicar los mayores niveles de desempleo que padece la Unión Europea, y en especial, España, frente a otros países capitalistas desarrollados como Japón o Estados Unidos. Esta rigidez vendría producida por el particular conjunto de instituciones que regulan el mercado laboral, las cuales estarían promoviendo comportamientos personales y pautas de actuación colectiva que impedirían adaptar la actividad productiva a los cambios del momento. Por esta razón se consideraría que la reforma de estas instituciones, eufemísticamente denominadas «reformas estructurales», constituiría un elemento clave a la hora de promover la reducción del desempleo.

---

<sup>1</sup> El presente trabajo constituye una versión reducida de un texto más amplio cuya primera versión fue presentada como comunicación a las IV Jornadas de Economía Crítica celebradas en marzo de 1994 en la Universitat de Valencia. En el texto presente hemos dedicado más espacio al debate del grado de rigidez del mercado laboral español que a las consideraciones posteriores que esperamos serán objeto de otra publicación. Agradezco los comentarios críticos y la ayuda de Jordi Roca, aunque obviamente soy el exclusivo responsable de las apreciaciones que aquí se hacen.

\* Profesor de Economía Aplicada. Universitat Autònoma de Barcelona.

No cabe duda que una buena parte de este análisis ha jugado un papel esencial a la hora de diseñar la política económica española y ha constituido el principal elemento justificador de la reciente reforma laboral. Las notas que siguen constituyen un intento de evaluación de hasta que nivel puede hablarse de un mercado laboral español rígido y de en que medida puede esperarse que la flexibilización promovida por la reforma va a posibilitar una reducción drástica del desempleo.

## 2. Una cuestión teóricamente enmarañada

El análisis del creciente volumen de trabajos realizados sobre el tema de la flexibilidad permite constatar la ambigüedad y complejidad de la cuestión, debido tanto a la multiplicidad de enfoques teóricos que han confluído en su tratamiento, como de la pluralidad de cuestiones que usualmente se engloban en el término flexibilidad.

En el plano teórico puede constatarse la existencia de dos grandes líneas interpretativas. De una parte se situarían un conjunto plural de aportaciones provenientes de autores situados en diversas corrientes de pensamiento económico heterodoxo (institucionalistas, neomarxistas etc.)<sup>2</sup> para quienes la flexibilidad laboral debe ponerse en relación con las mutaciones de los mercados de productos y la organización del trabajo. Estos diferentes autores confluyen en reconocer la existencia de cambios técnico-organizativos orientados a propiciar una mayor variedad y calidad de bienes y servicios y a propiciar una conexión más fluida entre los diferentes participantes en el proceso productivo (desde los «creadores» de nuevos productos y métodos hasta los consumidores finales, pasando por las diferentes etapas de producción y distribución). Este enfoque (al que a menudo se asocia con propuestas de especialización flexible, de difusión de redes empresariales complejas) pone el acento en la posibilidad de desarrollar un sistema productivo superior (en el sentido de propiciar a la vez mejores condiciones de trabajo y consumo) basándose en flexibilidades asociadas a un mejor desarrollo de las conexiones entre los diferentes eslabones de la cadena productiva, en la reducción de las decisiones centralizadas y el fomento de la cualificación laboral como medida favorable a la adaptación de la fuerza de trabajo a una producción cambiante.

La segunda línea interpretativa, asociada a la concepción teórica neoclásica, plantea la cuestión desde un punto de vista más tradicional<sup>3</sup>. Para esta tradi-

---

<sup>2</sup> Entre estas aportaciones situamos trabajos orientados por la teoría de la regulación (como las incluidas en el libro de Boyer (1986) o la de Salvati (1987)), la de los institucionalistas del M.I.T. (donde destaca el debatido libro de Piore y Sabel (1984)) o la elaboración realizada a partir del estudio de los distritos industriales italianos (como las aportaciones de Becattini (1979), Capecchi et al. (1981), Brusco (1982) o la mayoría de trabajos recogidos en Pyke et al. (1991)).

<sup>3</sup> Buena parte de esta línea argumental se puede encontrar sistematizada en las propuestas

ción intelectual el mercado constituye en todo momento un mecanismo de ajuste flexible entre consumo y producción, surgiendo las rigideces de la existencia de instituciones que impiden o condicionan el funcionamiento normal de este mecanismo. Por ello gran parte de sus propuestas de flexibilización se orientan al desmantelamiento de todas aquellas instituciones que promueven esta inflexibilidad laboral y que se oponen al, para ellos, ajuste normal del mercado. Por esto muchas de las ideas que provienen de esta vía interpretativa promueven la liquidación de controles públicos y derechos sociales y el restablecimiento del poder indiscriminado de los empresarios, a los que se les supone meros portadores de racionalidad tecno-productiva, a la hora de asignar trabajadores a puestos de trabajo, aunque en los textos oficiales en los que se acaban plasmando estas ideas se matizan éstas propuestas con referencias a los costes sociales que puede generar una aplicación maximalista de los mismos <sup>4</sup>.

No cabe duda de que existen puntos de conexión entre una y otra corrientes, en el sentido de reconocer que esta mayor exigencia de flexibilidad se asocia en ambos casos a la existencia de mutaciones básicas en varios elementos del entorno económico: internacionalización de la actividad productiva, impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, desarrollo de nuevas pautas de consumo... Pero es también evidente que en gran medida se apunta a soluciones diversas que en unos casos irían orientadas hacia un proceso de recualificación y participación de los trabajadores en el proceso productivo y en el otro se centrarían en la reducción de derechos sociales y sindicales. El hecho que estas distintas posiciones estén refiriéndose a una cuestión común, sin a menudo aclarar suficientemente divergencias conceptuales constituye sin lugar a dudas un importante motivo de confusión.

De hecho ha sido la segunda línea de análisis la que se ha mostrado hegemónica a lo largo de todo el debate, y en especial en nuestro país, en parte por el predominio que en estos momentos tienen a nivel mundial las propuestas económicas neoliberales y en parte por la propia insuficiencia en los planteamientos de quienes defienden la flexibilidad como algo más enriquecedor que la simple reducción de derechos de los asalariados. En parte esta inconcreción de las propuestas de los autores alternativos, defensores de alguna variante de «especialización flexible» (producción sofisticada de alta calidad) se debe a tanto a la ausencia de propuestas de política macroeconómica bien definida, como, especialmente, porque no han sido capaces de especificar las posibilidades de generalizar a todo el mundo laboral los buenos resultados que es posible exhibir en determinadas áreas geográficas o

---

y análisis desarrollados por la O.C.D.E. (1986, 1987). Una buena perspectiva general sobre la cuestión la ofrece el texto de Fina (1991).

<sup>4</sup> Ver por ejemplo el tratamiento de la cuestión en el proyecto de la U.E. conocido como «Plan Delors».

subsectores productivos concretos. Por expresarlo gráficamente, nadie duda del estimulante clima de trabajo que puede existir en algunas áreas de producción de alta tecnología, o las ventajas obtenidas por determinadas zonas de Italia dedicadas a la producción de bienes de lujo para el mercado mundial. Lo que es en cambio más dudoso que es la posibilidad de replicar en todas partes esta situación productiva característica de los «distritos industriales» que han tenido éxito, generalizando p.ej. la producción de bienes de lujo o el desarrollo de tecnología punta <sup>5</sup>.

Aún tomando como punto de partida la idea de flexibilidad convencional, la de simple ajuste pasivo de la fuerza de trabajo a los cambios del ambiente económico, la ambigüedad persiste a la hora de comparar la flexibilidad de distintos mercados laborales, por cuanto se reconoce que existen diferentes mecanismos flexibilizadores y por tanto en áreas diferentes cada uno de ellos puede tener un peso diferente, lo que puede provocar que dos economías difieran considerablemente en el tipo de flexibilidad que aplican sin que necesariamente pueda decirse que una u otra sean más flexibles.

Por todo lo expuesto consideramos que es necesario abrir el debate sobre la flexibilidad a las distintas cuestiones abiertas por apologetas y críticos así como exigir el máximo rigor a la hora de plantear comparaciones sobre el nivel de flexibilidad de un determinado marco laboral. Por nuestra parte nos centraremos en revisar las distintas medidas de flexibilidad consideradas por la visión convencional para el caso específico de nuestro país.

### **3. La inflexibilidad del mercado laboral español**

A la hora de evaluar la mayor o menor flexibilidad del mercado laboral español deben tomarse en consideración dos cuestiones. En primer lugar la variedad de mecanismos de adecuación laboral existentes, de otra la dimensión temporal. El nivel de desempleo español no sólo es muy alto sino que ha tendido a aumentar sus diferencias con Europa a partir de 1980, por lo que debería demostrarse no sólo la existencia de rigideces particularmente importantes de carácter endémico, sino al mismo tiempo un empeoramiento de las mismas en los últimos años. Por ello proponemos una revisión sucinta de la importancia de los diferentes factores de adaptación.

#### *3.1. Ajuste cuantitativo externo*

Entendemos por tal los diversas medidas que permiten adaptar el volumen de empleo a los niveles de producción del momento. Este ajuste se con-

---

<sup>5</sup> Una de las mejores revisiones críticas de los diferentes debates sobre la flexibilidad se encuentra en Pollert (1991).

sidera necesario porque se supone que al existir una alta complementariedad entre la fuerza de trabajo empleada y el resto de bienes de producción no es posible emplear esta fuerza de trabajo en otras actividades y el mantenimiento del empleo supone una carga sobre los costes empresariales. Debe por tanto considerarse que en tales circunstancias es racional desde el punto de vista de la empresa individual la contratación y despido de trabajadores en función de las fluctuaciones de la demanda si bien en términos globales las cosas son más complejas. No sólo por la pérdida de renta y estabilidad personal que representa para los trabajadores (algo que en los últimos tiempos no se suele tomar en consideración a la hora de evaluar el bienestar social que crean las nuevas formas de producción) sino también por dos razones suplementarias: a) Una economía con un ajuste más rápido tendrá mayores niveles de desempleo en las fases de recesión y posiblemente fluctuaciones económicas más acusadas por el impacto que este desempleo provocará en uno de los componentes de la demanda: el consumo. b) La proliferación de ajustes rápidos, de empleos inestables y de poco contenido puede ir en detrimento de la cualificación laboral, entendida en sentido amplio (conocimientos técnicos, implicación laboral etc.). No constituyen por tanto un expediente sin coste, por más que el mismo se plantee como una de las grandes líneas de transformación del mercado laboral

Las posibilidades de ajuste externo se circunscriben a diversos tipos de medidas: la posibilidad de contratos temporales bajo diversas modalidades para hacer frente a puntas de actividad, actividades estacionales, etc.; las posibilidades de empleo a tiempo parcial para cubrir tareas específicas que se demandan en horas o días determinados y los costes de despido que se supone influyen en la facilidad empresarial para realizar estos ajustes. La variedad de medidas hace difícil su evaluación global.

En el caso del *empleo temporal* el mercado laboral español se ha caracterizado por una reforma radical, iniciada con el Estatuto de los Trabajadores, orientada a generar una gran variedad de fórmulas de empleo temporal, lo que se ha traducido en una mutación de grandes proporciones de la condición salarial, al pasar los contratos temporales a convertirse en la «norma» de contratación. En este terreno (el del peso del empleo temporal) no cabe duda de que el mercado laboral español es el más flexible de los países desarrollados (O.C.D.E., 1993). Como puede observarse en la tabla 1, en los últimos años no solo se ha producido un crecimiento espectacular de empleo temporal, sino que ha tenido lugar, al mismo tiempo, una sustitución neta de tipo temporal que prácticamente no se ha detenido ni en la reciente recesión, en la que se ha destruido más empleo fijo que temporal. Hay que indicar además que este altísimo porcentaje de empleo temporal es aún superior si se considera exclusivamente el empleo privado (donde alcanzaba el 37,8% a finales de 1993), o se consideran colectivos concretos (para las mujeres el porcentaje se sitúa en torno al 44,4% en esta misma fecha). También existen fuertes diferencias entre ramas de producción destacando las altas cotas alcanzadas

en la construcción (58%), comercio y hostelería (42%) y servicios a las empresas (30%).

**Tabla 1**  
**Empleo temporal (1987-93)**

<b>A. Empleo asalariado por tipo de contrato (miles personas)</b>				
<b>Año/trim.</b>	<b>Asalariados</b>	<b>Estables</b>	<b>Temporales</b>	<b>Tasa tempor.</b>
2º 1987	7.877,1	6.638,0	1.222,5	15,8
1º 1991	9.328,0	6.218,1	3.109,9	33,3
4º 1993	8.619,6	5.807,6	2.812,0	32,6
Variación				
1987-91	+1.450,9	-419,9	+1.887,4	
1991-93	-708,4	-410,5	-297,9	

FUENTE: INEM Encuesta Población Activa y elaboración propia.

Cabe señalar al mismo tiempo que un análisis detallado de los diversos tipos de contrato, permite mostrar que las empresas varían paulatinamente de modalidad en función de las sucesivas restricciones (o incentivos) para su uso. Resulta aleccionador al respecto observar cómo tras la introducción de restricciones al contrato de fomento de empleo en 1992, el peso del mismo dentro del global de contratos declinó rápidamente (en dos años pasó de representar un 30% del total a un 13%) al mismo tiempo que crecía la importancia de los contratos temporales ordinarios. Un resultado adicional de esta proliferación de contratos temporales es la alta rotación experimentada por la fuerza de trabajo española. Cuando se divide el número de contratos realizados cada año por el número de puestos de trabajo se obtiene un porcentaje de rotación superior al 50% (como si más de la mitad de trabajadores cambiaran cada año de empleo) en el período 1990-93, un nivel de movilidad que supera con creces el 40% evaluado en Estado Unidos, el paradigma de mercado laboral flexible.

Por el contrario en lo que respecta al *empleo a tiempo parcial* no sólo su peso parece ser sensiblemente inferior a la de otros países europeos, sino que no parece haber experimentado un cambio significativo en los últimos años: durante el período 1988-93 este tipo de empleo ha oscilado en torno al 5,5% de la población ocupada, y el del empleo asalariado en torno al 4,5%. Hay que destacar, sin embargo, dos hechos relevantes: por una parte la divergencia entre la información que promueve la Encuesta de Población Activa, donde el peso del empleo a tiempo parcial se mantiene estable, y la ofrecida

por el Instituto Nacional de Empleo en el que se observa un notable aumento de los contratos a tiempo parcial. La segunda fuente de reflexión la sugieren los resultados de la Encuesta sobre Condiciones de Vida y Trabajo (Ministerio de Economía y Hacienda, 1986) en la que se puso de manifiesto la existencia de un importante volumen de empleo irregular a tiempo parcial realizado por personas clasificadas como inactivas. Es bastante probable que una parte notable del empleo a tiempo parcial esté subvalorada en nuestro país por este tipo de empleos, aunque no puede tampoco perderse de vista el peso que en otros países han tenido los empleos públicos a tiempo parcial, casi inexistentes en España. Debe asimismo subrayarse que en el caso del empleo femenino privado el porcentaje de empleo a tiempo parcial se sitúa en torno al 16%, lo que se acerca más a las tendencias dominantes en otros países.

El tercer y último elemento a considerar lo constituyen los *costos de contratación y despido*. Los primeros están constituidos por los costes de búsqueda y selección de personal por una parte y los costes de formación del nuevo personal por otra. Los costes de despido dependen básicamente de las indemnizaciones que se pagan al finalizar la relación laboral.

El primer componente de los costes de contratación no ha sido objeto de polémica, seguramente porque la enorme oferta de fuerza de trabajo no los hace muy importantes. Por el contrario los costes de formación han constituido una de las justificaciones utilizadas para introducir diversas modalidades de contratación y subvenciones a las mismas (culminando con la nueva figura de contrato de aprendizaje) bajo la hipótesis de que este abaratamiento de los costes empresariales alentaría los procesos formativos en el puesto de trabajo. No parece que estas políticas hayan tenido éxito, tal como de hecho reconoció el propio Gobierno al presentar su proyecto de reforma laboral al Consejo Económico y Social (Gobierno español (1993), p. 24).

Por su parte se considera que los excesivos costes de despido pueden tener un doble efecto: retrasar los ajustes empresariales (con la consiguiente aparición de pérdidas y peligro de la continuidad empresarial) y desalentar la contratación de empleados fijos, lo que no sólo va en detrimento de la calidad de vida laboral sino que tiene efectos negativos sobre la formación y la productividad. Cabe puntualizar de entrada que los costes de despido sólo afectan a una parte de la fuerza de trabajo, puesto que la creciente masa laboral contratada temporalmente tiene coste de despido prácticamente nulo. A la vista de la drástica reducción de mano de obra fija que ha tenido lugar en la última recesión tampoco parece creíble que el coste de despido constituya un factor de bloqueo de los ajustes productivos.

Los intentos de evaluación del proceso de despido detectan una situación bastante más compleja de lo que genera el discurso oficial sobre los costes de despido. El estudio elaborado por Segura *et al.* (1991) consideraba que los costes de despido se situaban en España a nivel medio en el ámbito comunitario. El estudio más detallado de CC.OO. aportaba una notable clarificación al mostrar la existencia de una enorme diversidad de vías de despido,

que llevan asociado un coste de despido diferente( tabla 2). Ello sugiere que las empresas tienen una cierta capacidad de optar por vías alternativas y el que sean las más caras las elegidas puede ser en parte el resultado de sus propias opciones <sup>6</sup>, más que de las restricciones impuestas por el marco institucional <sup>7</sup>. Debe considerarse asimismo la subvención que de hecho reciben, a través del Fondo de Garantía salarial las pequeñas empresas. Por todo ello no parece claro cual pueda ser el efecto neto sobre el empleo del abaratamiento de estos costes. Incluso cuando se considera el dilema entre empleo fijo y temporal, es bastante posible que en la medida que persista una gran libertad de contratación temporal, facilitando en la práctica el contar con empleados fijos a los que se va recontratando paulatinamente, muchas empresas opten por esta vía no tanto por motivos de coste sino por el poder disciplinario que este tipo de contratos permite a las empresas.

La discusión del coste del despido no puede a su vez plantearse de forma independiente del conjunto del sistema laboral. Especialmente de los niveles de desempleo existentes (y de la virtualidad de las políticas de recolocación) por una parte, y de las pensiones de jubilación por otra. Es lógico esperar que ante un futuro laboral muy incierto y unas perspectivas de pensión paupérrimas los trabajadores traten de negociar indemnizaciones y condiciones de prejubilación cuantiosas. Desde esta perspectiva cabe plantear que puestos a reformar deberían considerarse todos los mecanismos de distribución de la renta y no de uno de ellos por separado.

### 3.2. *Movilidad interna*

Una medida alternativa de ajuste es la movilidad de la plantilla en el interior de la propia empresa, adaptándose a necesidades variadas de la misma. Una plantilla muy móvil puede efectivamente mantener estable el empleo si cambia de puesto de trabajo, aunque su efecto global sobre el empleo es bastante complejo. Por una parte la movilidad interna de la plantilla no depende sólo de la disponibilidad y capacidad (p.ej. conocimientos) de los empleados de cambiar de puesto de trabajo, sino también de la versatilidad y disponibi-

---

<sup>6</sup> La preferencia por una política de altas indemnizaciones puede obedecer, en el caso de grandes empresas, a estrategias complejas y variadas: políticas antisindicales (comprando la marcha de líderes conflictivos), cierre de plantas para realizar operaciones urbanísticas especulativas (habitual en las grandes ciudades), políticas de reestructuración a escala internacional (de lo que es una buena muestra el reciente cierre, a alto coste, de la rentable planta sevillana de Gillette) o políticas de sofisticadas de ahorro de costes (como el caso de Finanzauto que propone despedir trabajadores para eludir el futuro pago de pensiones más costosas que el propio despido).

<sup>7</sup> Jimeno y Toharia (1993) sólo detectan dos elementos institucionales que a su juicio pueden elevar los costes de despido. Por una parte la actuación judicial al conceder la indemnización máxima en aras a garantizar la calificación de despido improcedente (lo que sólo afecta a los despidos por vía judicial). De otra el tratamiento fiscal de las indemnizaciones.

lidad de medios de producción, y/o de los criterios de demarcación organizativa. (Esta constituye una de las reflexiones aportada por el análisis alternativo de la cuestión). Si una u otra son muy rígidos habrá poco espacio a la flexibilidad. Por otra parte si la fuerza de trabajo es muy flexible, será posible obtener un mismo nivel de producción con una plantilla más reducida, por lo que el impacto positivo sobre el empleo será como máximo indirecto : la mayor rentabilidad empresarial se espera que derive en la ampliación de la escala de la producción y la contratación de más trabajadores. Una vez más no existe una línea directa que relacione los resultados de estabilidad del empleo a nivel micro con la expansión del mismo a nivel macro.

**Tabla 2**  
**Proceso y coste del despido**

<b>A. Motivos que han originado la situación de desempleo (en %)</b>		
	<b>1987</b>	<b>1991</b>
Fin de contrato	51,1	69,1
Despidos Regulación Emp.	10,5	6,5
Despido Juzgado Social	6,3	2,4
SMAC (Mediación y Arbitraje)	26,5	19,6
Suspensión por Regulación	3,5	1,0
Otros	2,1	1,5
FUENTE: CCOO (1992) y D.G. de Informática y Estadística. SIPRE.		
<b>B. Coste del despido</b>		
	<b>1991 (mill. ptas.)</b>	<b>1993</b>
SMAC	1,47	2,36
Juzgado Social		
Conciliación	0,72	0,97
Sentencia	0,89	1,36
FOGASA		
Empresas menos 25 trabajadores *	0,66	0,47
Empresas insolvencia	0,46	0,52
Grandes empresas **	5,56	5,33 ***

\* En estas empresas el Fondo de Garantía Salarial aporta el 40% de la indemnización.

\*\* Según Negociación colectiva en grandes empresas.

\*\*\* Los datos corresponden a 1992.

FUENTE: CC.OO. (1992) y elaboración propia 1993.

Una segunda dificultad al tratar de discernir cual es el grado de movilidad interna que existe en una economía es la enorme dificultad de evaluar su extensión. No existen estadísticas al respecto, no sólo porque las informaciones de lo que ocurre en el interior de las empresas son siempre difíciles de obtener, sino por tratarse de variables de muy difícil homogenización. (p.ej. si una empresa tiene definidos de forma más estricta los puestos de trabajo que otra puede que una encuesta encuentre que tiene una plantilla más móvil, simplemente porque cada cambio de puesto se contabiliza como un cambio, lo que no ocurre en la otra donde las categorías son muy laxas; de la misma forma la movilidad geográfica será más o menos relevante en función del número de establecimientos de cada empresa). Por ello las evidencias se limitan a los estudios de campo (en su mayor parte realizados por sociólogos y poco tenidos en cuenta por los economistas que han elaborado el discurso sobre la rigidez laboral) y estas difícilmente tienen la rotundidad de las cifras estadísticas. Existe en este terreno una acumulación de investigaciones que tiende a plantear un cuadro bien distinto del original, una situación caracterizada por un relativamente alto grado de movilidad laboral y de carencia de un efectivo control sindical, de baja resistencia a los cambios organizativos y de aceptación de cambios en las condiciones de trabajo de trabajo <sup>8</sup>. Aunque los resultados no son concluyentes apuntan en la línea de un viejo trabajo comparativo de PIORE (1986) sobre los mercados laborales estadounidense, japonés y español. En nuestro caso concluía que la movilidad interna dotaba de un nivel de flexibilidad relativamente parecido del que en Estados Unidos se obtenía apelando a la movilidad externa.

Por nuestra parte podemos aportar datos referentes a una encuesta a 650 empresas del área metropolitana de Barcelona (encuesta dirigida a los gestores de personal), en la que se constata que no sólo la elevada difusión de los diversos mecanismo de ajuste interno, sino al mismo tiempo el hecho de que en la mayor parte de casos este tiene lugar sin negociación con los representantes de los trabajadores, sino por mera imposición, más o menos consensuada, de la empresa al trabajador (tabla 3).

---

<sup>8</sup> Sin contar los numerosos estudios sobre la economía sumergida, sin lugar a dudas una área con una elevadísima flexibilidad laboral, destacamos los trabajos de Bilbao (1983) (construcción), Recio et al. (1987) (textil lanero), Recio et al. (1989) (comercio), Miguez et al. (1990) (construcción), Castillo (1990) (mueble y electrónica), Bilbao (1990) (artes gráficas), Homs (1990) (hostelería), Recio et al. (1991) (componentes de automoción) así como los estudios de empresas concretas de Jodar y Martín Artiles (1984) (material de oficina), Jodar y Lope (1987 a y b) (un grupo papelerero, una empresa automovilística, una de material eléctrico y una química), Lope (1990) (una de motores eléctricos), Martín Artiles (1992) (una gran empresa de artes gráficas y una de cartón), García Calavia (1992) (una cadena de supermercados) así como los trabajos sobre trabajadores de la pequeña empresa (Blanco y Otaegui, 1990) y una encuesta a delegados sindicales de cuatro sectores industriales (Ceres, 1991).

**Tabla 3**  
**Movilidad interna y negociación colectiva**

<b>A. Empresas en las que existen mecanismos de movilidad (en % de las empresas)</b>		
	<b>%</b>	
Turnos	43	
Movilidad geográfica	26	
Movilidad funcional, polivalencia	51	
Dos turnos de trabajo	12	
Turno nocturno	16	
Cuarto y quinto turno	8	
Trabajo en equipo	25	
Círculos de calidad	20	
<b>B. Negociación para introducir movilidad</b>		
	<b>Geográfica</b>	<b>Funcional</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>
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
	100,0	100,0

FUENTE: QUIT (1993). Muestra: 649 empresas (de las cuales 60% de menos de 50 empleados).

### 3.3. Flexibilidad salarial

Otro línea argumental sitúa la flexibilidad en el campo de los salarios. Si las empresas pueden variar sus costes salariales en función de las circunstancias podrán adecuar su rentabilidad sin que padezca el empleo, al mismo tiempo se supone que si los salarios son fácilmente variables ayudarán a promover la productividad al favorecer la utilización del salario como un medio de incentivación.

También en este caso nos encontramos ante una cuestión ambigua en la medida que el concepto se aplica con sentidos diversos. De una parte se

plantea en términos macroeconómicos y de flexibilidad a la baja: si las cosas van mal la reducción de salarios reales puede favorecer la recuperación de la rentabilidad y las expectativas empresariales (o simplemente permitir la adaptación de la economía nacional a las condiciones del mercado internacional). En otros casos se sugiere la necesidad del ajuste a la baja de los empleos menos cualificados con el objeto de propiciar un mayor empleo entre estos grupos laborales. En otros casos la flexibilidad salarial se refiere a la capacidad de ajuste de los salarios pagados por cada empresa con objeto de adaptar sus costes salariales a su situación particular. Por último se plantea el aumento de la parte variable del salario (en forma de primas diversas) con el objetivo de permitir a las empresas la introducción de incentivos individuales que promuevan la laboriosidad de sus empleados.

Estamos por tanto ante una panoplia de medidas de muy distinto alcance y a las que se les han hecho muchas objeciones. La moderación salarial puede promover una expansión de la demanda externa o, por el contrario, una contracción del consumo que afecte negativamente al empleo. La posibilidad de adaptación del salario a la situación de la empresa individual no sólo puede alentar importantes tensiones sociales, sino que puede favorecer la caída de la productividad al permitir que las empresas menos eficaces subsistan gracias a los bajos salarios. Por último la variabilidad del salario puede generar enorme inseguridad o incluso promover mayores conflictos a la hora de interpretar la justicia con la que se aplican algunas medidas.

Al margen de las críticas la constatación de lo que ha ocurrido en el caso español es también ambigua. En lo que se refiere a la moderación salarial cabe constatar que los salarios españoles son los que han experimentado una mayor reducción en términos reales (una vez deflactados y descontado el aumento de la productividad): en el período 1980-92 los costes salariales reales españoles experimentaron una reducción del 13,5%, muy superior al 6,3% de la C.E. al 2% de Estados Unidos o al 7% de Japón (Economie Européenne nº 54, 1993, Roca 1993, Agüera 1994). Mayor reducción experimentó el salario mínimo, situándose entre los más bajos de la Unión Europea (Bazer y Benhayoun, 1992). Si bien es evidente que dicha moderación ha sido menor en términos nominales (cuando solo se consideran aumentos de salarios nominales y productividad) ello es el resultado de un mayor crecimiento de precios no salariales (profesionales, etc.) y del mantenimiento de un tipo de cambio sobrevaluado.

Más estable se presenta la estructura salarial, pero en este caso no parece que la situación española sea significativamente diferente de la del resto de países de la C.E. Por el contrario, la estabilidad de la estructura salarial es la norma y el debate por romper esta estabilidad mediante medidas de flexibilización salarial se está planteando en todos los países, posiblemente con el objetivo de tender a la igualación de las tasas de crecimiento salarial en toda

Europa compatibles con el mantenimiento de una sola tasa de inflación (Marsden, 1992).

### 3.4. *Movilidad geográfica*

A nivel macroeconómico puede argumentarse que una medida de flexibilidad lo constituye la disponibilidad de la población de trasladarse entre tipos de empleos áreas geográficas. Si esta movilidad no se produce puede darse un elevado nivel de paro estructural, caracterizado por la existencia simultánea de altas tasas de paro y empleos vacantes. Esta ausencia de movilidad puede estar alentada por una información inadecuada, por el «apego» de las personas a empleos y localidades concretas, por los elevados niveles de protección al desempleo que favorecen el paro de larga duración o simplemente por la inexistencia de medidas bien diseñadas para favorecer esta movilidad (p. ej., planes de reciclaje y recolocación, facilidades a la migración etc.).

El que las sugerencias resulten aceptables no implica que sean ciertas. Si bien no existen estadísticas de vacantes, los puestos de trabajo ofrecidos al INEM y no cubiertos son tan exiguos que no permiten sostener, al menos si no se presentan nuevas evidencias, con seriedad que sea la ausencia de movilidad la que explique el desempleo, puesto que la mayoría de puestos ofrecidos por las empresas se cubren con relativa facilidad. Nuestra propia elaboración a partir de la información del Instituto Nacional de Empleo permite situar que el volumen de puestos de trabajo no cubiertos nunca ha superado el 7,5% del paro registrado y en 1993 sólo ha llegado a representar un 1,9% del mismo, cifra realmente exigua.

Ante la ausencia de pruebas directas se plantean «evidencias» indirectas igualmente inaceptables. El que persistan tasas de desempleo regional muy altas no parece un argumento serio a menos que se demuestre que el objetivo de cada parado individual es el de emigrar hasta que se alcance una tasa homogénea de desempleo. Por el contrario parece más razonable esperar que existan umbrales de desempleo que desalientan la llegada de nuevos emigrantes (especialmente en un país donde la existencia de una larga tradición migratoria ha generado importantes redes de comunicación entre residentes en las áreas meridionales de mayor desempleo y los habitantes de las zonas industriales). Habría asimismo que considerar la incidencia de actividades estacionales que generan migraciones temporales que no se reflejan en una mutación de la estructura del desempleo regional (p. ej., un trabajador andaluz que se traslade a trabajar en verano a la hostelería catalana, aparecerá en invierno como un parado en Andalucía, por cuanto es allí donde está en mejores condiciones de subsistir mientras espera una nueva llamada al empleo estacional). Debe por el contrario considerarse que el peso que tienen actividades estacionales como el turismo pueden constituir un factor ex-

plicativo de una parte del desempleo diferencial que afecta a la economía española.

### 3.5. *Evaluación global*

Esta breve consideración de las modalidades de flexibilidad laboral existentes en España arrojan un balance global que intuimos parecido al de otras economías. El mercado laboral español se presenta como notablemente más flexible que el resto en algunos aspectos cruciales, de forma inequívoca en materia de empleo temporal y posiblemente en materia de movilidad interna (entre otras cuestiones el alto volumen de empleo temporal favorece al mismo tiempo una mayor plasticidad y docilidad de los trabajadores sujetos a este tipo de contratos que representan casi el 40% del empleo privado). Se presenta en términos parecidos en otros campos (flexibilidad salarial, costes medios de despido.) y posiblemente inferior en otros como el empleo a tiempo parcial (con la salvedad ya indicada del papel que juega en este campo el empleo sumergido) o el coste de algunos despidos.

No parece que pueda hablarse por tanto de una situación sistemática de mayor rigidez diferencial, sino más bien de una combinación diferente de mecanismos flexibilizadores. Aún aceptable resulta el argumento de que esta rigidez explique el creciente diferencial de desempleo experimentado por la economía española en la década de los ochenta, cuando precisamente el mercado laboral ha sido afectado por una sucesión de medidas flexibilizadoras : desde la introducción de una plétora de medidas contractuales hasta los recortes a la prestación del desempleo que en teoría tenían que favorecer la movilidad del empleo. De hecho esta última observación, como ha destacado Standing (1989), puede hacerse para el conjunto de los mercados laborales europeos: en todos los casos estos han evolucionado en el sentido de una mayor flexibilidad sin que ello se haya traducido en una sistemática, no coyuntural, reducción del desempleo. Ello obliga a rastrear las razones del mismo en áreas diferentes de la flexibilidad laboral e incluso permiten pensar que la insistencia casi obsesiva en esta cuestión pueda estar afectando negativamente en la cuestión del empleo a largo plazo.

La observación que es válida para Europa, resulta especialmente interesante para España desde el momento que se ha considerado que son las instituciones laborales las causantes de este desempleo diferencial, sin caer en la cuenta que de ser cierta esta afirmación en los años pasados deberíamos haber presenciado un notable reducción de este diferencial. Por esto creemos adecuados propiciar una reflexión tanto sobre las interpretaciones alternativas del desempleo diferencial como de las consecuencias que puede generar la persistencia del enfoque «laboral» del desempleo.

#### **4. Reflexión final: Rigidez laboral y problemas sistémicos**

A pesar de que no existe una evidencia sólida sobre la «rigidez» del mercado laboral español, y aún menos de que la misma haya aumentado en la última década, el análisis convencional y las propuestas de actuación que del mismo se derivan sigue insistiendo en considerar las instituciones laborales cómo la fuente principal de creación de desempleo. El renacido predominio en el plano teórico de la corriente económica neoclásica (y la consiguiente marginación de las diversas aportaciones alternativas: post-keynesianismo, neoricardianismo, neomarxismo, institucionalismo), y su complemento político, el neoliberalismo tiende a una visión reduccionista del desempleo que no sólo tiene connotaciones sociales claramente conservadoras sino que al marginar muchas cuestiones relevantes posiblemente impide el desarrollo de políticas adecuadas para hacer frente a otros procesos que juegan un papel crucial en la generación del desempleo.

La limitaciones de espacio me eximen de tratar con más detalle el tema, pero me parece adecuado sugerir que en mi opinión el elevado nivel de desempleo español se explica fundamentalmente por la concatenación de una drástica reestructuración del aparato productivo —inicialmente de la agricultura tradicional y posteriormente de la industria local— que no ha generado al mismo tiempo un proceso de desarrollo equilibrado capaz de absorber los excedentes laborales generados por la misma. Las razones de esta incapacidad se encuentran en la ausencia de desarrollo autónomo a lo largo del proceso, ausencia en la que han jugado un papel importante tanto las empresas multinacionales que han controlado paulatinamente el mercado español, los empresarios locales más atentos a las oportunidades especulativas a corto plazo que en el desarrollo de estructuras tecno-productivas solventes, y las propias políticas gubernamentales tradicionalmente plegadas a los intereses de estos dos grupos y atentas a cumplir las demandas de los organismos internacionales que regulan el actual proceso de internacionalización capitalista a escala mundial. Es posible que la estructura de poder vigente en el mercado mundial deje poco espacio para el desarrollo de políticas autónomas, pero la diferente evolución de otros países (especialmente algunos del Sudeste Asiático) que partían de situaciones relativamente parecidas a las nuestras obliga a pensar que existía algún margen de maniobra en la regulación de la actividad productiva que en el caso español no se aprovechó y que obligan a analizar a la hora de buscar las causas, y posibles alternativas, al grave problema del desempleo.

Esta misma reflexión, la búsqueda de explicaciones no laborales en la generación del desempleo, me parece extensible a la práctica totalidad de economías occidentales y en especial la Europea. Por ejemplo, la insistencia en las diferencias de los sistemas laborales de Europa, Estados Unidos y Japón, como origen del desempleo tiende a velar otras cuestiones relevantes, cómo

es el impacto de las políticas de convergencia monetaria de corte neoliberal, o el drástico proceso de reestructuración industrial generado por la propia unificación del mercado europeo, o el proteccionismo y el intervencionismo de la economía japonesa, o las ventajas de que goza Estados Unidos por su situación imperial... En un plano más general tiende a ofuscar el papel que juegan, en la situación presente, la liberalización casi plena de los mercados de capitales en la recurrente generación de inestabilidad económica y de desigualdad social.

La no consideración, ni siquiera en el plano del programa investigador, de todas estas cuestiones ha conducido, igual en España que en Europa, a la prevalencia de las políticas de reforma laboral (en la práctica de reducción de derechos sociales) cómo eje de las políticas de empleo. Algo que los economistas críticos americanos (BOWLES et al., 1990) han calificado como una estrategia orientada a promover mayor desigualdades y autoritarismo empresarial. Una apuesta que considero esta presente cuando se conceden, sin contrapartidas, de despido y movilidad de la fuerza de trabajo a los empresarios individuales o cuando se propugna la drástica reducción de los salarios de los trabajadores no cualificados como vía de expansión del empleo. La experiencia norteamericana es elocuente al respecto: las políticas liberalizadoras, la extensión de empleos de servicios «poco cualificados» ha generado un claro aumento de las desigualdades y pobreza (Harrison, Bluestone, 1991, Spriggs, 1993, Rosenberg 1993). Otras experiencias son igualmente claras: la extensión del empleo a tiempo parcial femenino en el Reino Unido no solo ha constituido un mecanismo de reducción salarial sino que tiende a reforzar la segregación social de las mujeres de los niveles sociales más bajos (Rubery, 1993).

La insistencia en plantear la flexibilidad exclusivamente en términos de regulación ha conducido incluso a perder de vista los ya citados de corrientes de pensamiento alternativa que subrayan el interés de los mecanismos de formación, participación, interrelación entre los participantes en el proceso productivo por encima de la desigualdad y la autoridad. Por más que alguno de sus planteamientos puede resultar insuficiente nos sitúan en la línea de las cuestiones que es necesario debatir en un mundo caracterizado por las desigualdades crecientes, el desempleo masivo, la inseguridad y el aumento de las tensiones ambientales: la búsqueda de un sistema de relaciones sociales, de un modelo productivo que genere a la vez calidad de vida laboral y satisfaga necesidades sociales básicas. Algo que pasa por replantearse buena parte de las instituciones que regulan el proceso económico, no exclusivamente las que afectan al mercado laboral. En este sentido, por su carácter parcial y su insistencia en profundizar en la línea de la mera desregulación laboral es por lo que considero que la reciente reforma va a generar más problemas que soluciones. Por ello creo que una de las labores prioritarias de los que estudiamos el mercado laboral pasa por la evaluación sostenida de estos efectos.

**Bibliografía citada**

- Agüera, J. M.: *Salarios, productividad y beneficios*, Cuatro Semanas, enero 1994.
- Albarracín J., et al.: *La larga noche neoliberal*, Instituto Sindical de Estudios-Icaria, Madrid-Barcelona. 1993.
- Bazen, S., Benhayoun, G.: *Low Pay and Wage Regulations in the E.C.*, British Journal of Industrial Relations, december 1992.
- Becattini, G. (1979): *Del settore industriale al distretto industriale*, L'industria Rivista d'Economia e Politica Industriale, 1.
- Bilbao, A.: *Crisis, trabajadores y sindicatos en la construcción de Madrid*, CC.OO. (fotoc.), Madrid, 1983.
- Bilbao, A.: *Proceso de trabajo en las artes gráficas: tecnología y descentralización productiva*, Sociología del Trabajo, 9, 1990, p. 3-17.
- Blanco, J./Otaegui, 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).
- Boyer, R. (1985): *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986.
- Brunetta, R., Dell'Aringa, C.: *Relaciones laborales y resultados económicos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- Bruno, S. (1989): *La flexibilidad, un concepto contingente*, en M. Maruani et al., «Debates sobre el empleo en Italia», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- Brusco, S. (1982): *The Emilian Model*, Cambridge Journal of Economics.
- Capecchi, V. et al. (1981): *Innovazione e ristrutturazione nel settore della macchine utensili*, F. Angeli, Milano, 1981.
- Castillo, J. J.: *La división del trabajo entre empresas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.
- C.E.R.E.S.: *1ª Encuesta de relaciones laborales en Catalunya*, Barcelona, 1991.
- CC.OO.: *Los despidos en España: Legislación, evolución y coste*, Documentos del Gabinete Técnico Confederal, 11, 1992.
- Fina, L.: *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Ministerio Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- García Calavia, M. A.: *Flexibilidad y mercado labora en el sector comercio. El caso de Compredona*, en Cuadernos de Economía, 57-58.
- Gobierno Español: *La reforma del mercado de trabajo. Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen*, Madrid, 1993.
- Harrison, B.; Bluestone, B.: *Wage polarisation in the U.S. and the «flexibility» debate*, Cambridge Journal of Economics, 1991 pp. 351-373.
- Homs, O.: *La calificación como rigidez e innovación en la organización del trabajo: El caso de la hostelería*, Sociología del Trabajo, 9, 1990, pp. 19-35.
- Jimeno, J. F./Toharia, L.: *El despido y sus costes ¿qué reformas?*, en Economistas, 55, pp. 243-254, 1993.
- Jodar, P./Lope, A.: *Estudios de casos*, U.S.O., Madrid, 1987.
- Jodar P./Lope A.: *Flexibilidad y crisis de las relaciones industriales: estudio de un grupo papelerero*, U.S.O., Madrid, 1987.

- Jodar, P./Martin Artiles, A.: *Crisis y estrategia empresarial. El caso Olivetti*, en Jodar/Martin Artiles, «Crisis económica y relaciones industriales», Zero, Lleida, 1984.
- Lope, A.: *Els treballadors. Actituds associatives i acció sindical a l'empresa: El cas d'un centre productiu del metall*, Fundació Bofill, Barcelona, 1991.
- 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-for-dista. Estudio comparado de casos*, en *Sociología del Trabajo*, 15, 1992.
- Miguel, F. et al. *Transformaciones laborales en la industria de la construcción*, CERES, Barcelona, 1990.
- Ministerio de Economía y Hacienda: *Condiciones de vida y trabajo en España*, Madrid, 1986.
- O.C.D.E.: *La flexibilidad del mercado de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- O.C.D.E.: *Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual*, Ministerio Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987a.
- Piore, M.: *Perspectives on Labour Market Flexibility*, *Industrial Relations*, 2, 1986.
- Piore, M.; Sabel, Ch. (1984): *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid, 1990.
- Pollert, A. (ed.): *Farewell to Flexibility?*, Basil Blackwell, Oxford, 1991.
- Pyke, F., Becattini, G., Sengerberger, W., *Distritos industriales y pequeñas empresas*, Ministerio Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- Quit (1993): *Mercado de trabajo y empresa en el área metropolitana de Barcelona durante el período de preparación de los JJ.OO.*, Grup d'Estudis sobre Vida Quotidiana i Treball, UAB, 1993 (fotoc.).
- Recio, A. et al.: *La industria textil lanera del Vallés Occidental*, CERES, Barcelona, 1987.
- Recio, A. et al. *Trabajo precario en el sector comercio*, CERES, Barcelona, 1989.
- Recio, A. et al. *Descentralización productiva y cambio técnico en la industria auxiliar de automoción*, CERES, Barcelona, 1991.
- Roca, J.: «Evolución de los salarios y evolución del «discurso oficial» sobre los salarios», Albarracín et al. (1993).
- Rosenberg, S. *The More Decentralized Mode of Labour Market Regulation in the U.S. in the 1980ths: Lessons for Policy in the 1990ths*, Conference of the 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.
- Salvati, M.: *Rapporto salariale e flessibilità*, Stato e Mercato, dic. 1988, p. 347-381.
- 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, 1986b.
- Standing, G. *La flexibilidad del mercado de trabajo y la inseguridad: hacia una estrategia distinta*, en Brunetta, Dell'Aringa (op. cit.), 1989.