

Juan Ignacio Palacio Morena
Carlos Álvarez Aledo

El mercado de trabajo: análisis y políticas



Presentación

Cuando Enrique Palazuelos, director de la colección de economía de Akal, me preguntó si estaría dispuesto a hacer un libro de Economía Laboral, pensé inmediatamente que ésa era justamente una mis ilusiones desde tiempo atrás y que en el mismo podría plasmar conocimientos, inquietudes y experiencias acumuladas en los casi treinta años que llevo dedicado a la enseñanza universitaria, a la investigación y al contacto y trabajo con el mundo laboral. Sin embargo, sabía que no podía abordar esa tarea en solitario y que contaba a mi lado con la persona idónea para llevar adelante el proyecto, el profesor Carlos Álvarez Aledo, unánimemente alabado por su ejemplar trayectoria académica, especializada en temas laborales.

La idea inicial era elaborar una obra rigurosa desde el plano académico y científico, pero de carácter eminentemente divulgativo. Al diseñar la estructura y plan del trabajo, ya hubo un cambio de esa vaga idea inicial, inclinándonos a darle un carácter más sistemático y formal. La insatisfacción propia y ajena respecto a los manuales universitarios que estábamos manejando nos hizo pensar que sería bueno intentar cubrir ese flanco, sin renunciar a que tuviese un lenguaje claro y asequible para un público más amplio. Los textos de Economía laboral que se manejan en Europa, y particularmente en España, son traducciones de manuales estadounidenses, cuya voluminosidad se ve acrecentada con los intentos de introducir ejemplos y adaptaciones para el caso europeo y español, hasta hacerlos excesivamente farragosos, o se trata de descripciones más o menos afortunadas de la realidad española y europea salpicadas de reflexiones teóricas, pero sin una unidad o cohesión teórica suficiente. Luego, el propio desarrollo del trabajo nos ha llevado a que el resultado final sea un poco menos asequible para los no especialistas de lo que nos habría gustado. Creemos que ha sido inevitable por la novedad de algunas ideas, que por nuevas siempre resultan más difíciles de expresar, y por el objetivo irrenunciable de que fuese una obra con cohesión teórica e identidad propia, y no una simple amalgama de diferentes planteamientos teóricos y datos empíricos sin demasiada conexión entre sí.

En todo caso la dificultad fundamental del libro reside, no tanto en las ideas nuevas, sino, como señalara Keynes en su *Teoría General*, «en rehuir las viejas que entran rondando hasta el último pliegue del entendimiento de quienes se han educado en ellas, como la mayoría de nosotros». Aunque con la brevedad y limitaciones propias de una presentación, la novedad y posible dificultad de algunas partes del libro exige algunas aclaraciones previas que ayuden a entender mejor esos puntos más complicados y ciertas claves interpretativas de conjunto.

El asunto más polémico se refiere a cómo se define el equilibrio competitivo en el mercado de trabajo. El planteamiento más usual y asentado es que la falta de competencia en el mercado de trabajo hace que el salario de equilibrio sea superior al competitivo y, por tanto, no haya pleno empleo. Como se presupone que hay competencia en el mercado de producto, parece evidente que la única solución para restablecer el pleno empleo es que el salario disminuya hasta su nivel competitivo. Esto avala la tesis de la necesidad de la moderación salarial o la flexibilidad a la baja de las condiciones de trabajo que determinan los costes laborales. En el libro se postula que, por el contrario, la existencia de un salario por encima del nivel competitivo no es nunca la consecuencia exclusiva de la falta de competencia en el mercado de trabajo, sino de las restricciones a la competencia en los mercados de productos. Por tanto, el desempleo no se puede solucionar introduciendo más competencia en el mercado de trabajo para reducir el salario, puesto que ya existe plena competencia en ese mercado, sino en el mercado de producto, que es donde se provoca una restricción en la demanda de trabajo, que eleva el valor del producto marginal del trabajo y derivadamente el salario.

Puede observarse que la causalidad es distinta, según se adopte una u otra hipótesis. Aunque quiebre el razonamiento al que estamos acostumbrados, asociado al pensamiento neoclásico, parece más lógico pensar que, si existe competencia en el mercado de trabajo, el salario se iguala al valor de su producto marginal, haya o no competencia en los mercados de productos. La consecuencia de que haya competencia en el mercado de trabajo es precisamente que ni los trabajadores ni los empresarios tienen capacidad para imponer un salario superior o inferior al valor de lo que añade la última unidad de trabajo incorporada a la empresa que estamos considerando. En ese caso, es evidente que si existe desempleo no es porque los trabajadores impongan un salario por encima del valor de su producto marginal y se nieguen a trabajar con un salario inferior, sino porque no hay plena competencia en los mercados de productos y eso determina, como reconoce la teoría convencional, que se restringe la producción y derivadamente la demanda de trabajo. Dado que la productividad marginal es decreciente, una menor demanda de trabajo implica un incremento de dicha productividad. Por tanto, el salario está por encima del nivel competitivo no porque se fuerce un salario superior al valor del producto marginal del trabajo, sino porque este último valor es más alto. Tratar de reducir el salario para remediar el desempleo derivado de la falta de competencia en el mercado de producto, equivale a confundir el efecto con la causa. La consecuencia no puede ser otra que la de que el problema se agudice, pues la solución está en aumentar la competencia en los mercados de productos y no en restringir la competencia en el mercado de trabajo, que es a lo que equivaldría el fijar un salario por debajo del valor de su producto marginal.

Eso no quiere decir que no existen situaciones en que hay falta de competencia en el mercado de trabajo. En ese caso, si los que tienen fuerza para imponer salarios son los trabajadores, se fijan salarios por encima del valor del producto marginal del trabajo. Y si son los empresarios, el salario queda por debajo de dicho valor marginal. Para que se restaure el equilibrio entre la remuneración de los trabajadores (salario) y lo que éstos aportan al valor añadido (valor del producto marginal del trabajo), es necesario introducir mayor competencia en el mercado de trabajo. Ahora bien, es muy probable que nos encontremos con que las restricciones a la competencia se den tanto en el mercado de trabajo como en los mercados de productos. Si se ataca un solo frente del problema, lo más normal es que éste no se solucione y que ni siquiera haya garantías de que no se agrave. No es exactamente que una parte del desempleo tenga una raíz neoclásica, asociada al desequilibrio en los salarios, y otra sea de origen keynesiano, derivada de la insuficiencia de la demanda efectiva agregada, como a veces se ha planteado. La escasez de demanda nace de la ausencia de competencia en los mercados de productos y tratar de paliarla mediante políticas monetarias y fiscales que incrementen el gasto público y/o privado, sin alterar el funcionamiento no competitivo de los mercados, sólo puede conducir a mayor inflación y mayor desempleo estructural, aunque pueda haber un repunte coyuntural del empleo. Por tanto, no se trata ni de reducir salarios indiscriminadamente, de forma que puedan caer por debajo del valor de su producto marginal, ni de aumentarlos para estimular un mayor gasto, como si un aumento de la demanda a escala agregada pudiese garantizar que las empresas en mercados no competitivos fuesen a aumentar su producción. Nos enfrentamos a un difícil equilibrio en el que, además de unas ciertas condiciones de estabilidad macroeconómica propiciadas por la política monetaria y fiscal, es necesario mejorar la competencia en los mercados para que los salarios se aproximen al valor de su producto marginal. Esto evita que caiga la productividad o que se eleve por el simple hecho de que se restringe la producción en los mercados de productos.

Es importante tener en cuenta que el fundamento de este cambio de hipótesis está en una definición diferente del concepto de competencia económica. Los neoclásicos dan un paso adelante decisivo en la ciencia económica al definir con precisión el concepto de competencia, cuestión que los clásicos no habían conseguido. Sin embargo, como apunta la Escuela Austriaca, y muy particularmente la denominada «Nueva Escuela Austriaca», con aportaciones como las de Kirzner y Machovec, el concepto neoclásico de competencia tiene un carácter estático, limitado al corto plazo y a la obtención del equilibrio mediante ajustes instantáneos en los precios, derivados de la rivalidad entre empresas en el ámbito exclusivo de la distribución o venta de los productos.

Todo se transforma si sustituimos la definición de competencia como simple ajuste en los precios a corto plazo, por la competencia como innovación. Esto implica que la esfera de la competencia no se reduce a la etapa de comercialización y el consiguiente ajuste de precios a corto plazo, sino que abarca todas las fases del proceso productivo. La competencia incluye el diseño del producto (diferenciación de producto) y la forma de producirlo (integración vertical), y tiene, por tanto, su centro o núcleo principal en la producción propiamente dicha. Las

empresas compiten o se distinguen entre sí por la innovación o diferente forma que dan a sus productos y al modo de producirlos, aprovechando oportunidades hasta ese momento inexploradas (innovación de producto) o combinando factores y recursos productivos de forma novedosa (innovación de proceso). La tecnología, entendida en el sentido amplio de elemento modelador de la combinación de factores y recursos productivos, ni es única, ni está determinada de forma exógena al funcionamiento de los mercados. Por el contrario, es diferente en cada empresa, incluso cuando existe una matriz o base común (carácter endógeno del cambio tecnológico). Esto, a su vez, supone que la competencia no está limitada al corto plazo, sino que la fijación de precios a corto plazo está condicionada por decisiones a largo plazo asociadas a la inversión en capital fijo y al plazo de amortización del mismo.

La inseparabilidad de la definición de equilibrio en el mercado de trabajo y en los mercados de productos, y la necesidad de establecer un concepto preciso de competencia, aplicable tanto a los mercados de productos como de factores, nos ha obligado a redefinir dicho concepto antes de poder formular el equilibrio en el mercado de trabajo sobre bases diferentes a las neoclásicas. A su vez, era necesario conocer previamente, con todo detalle, el análisis neoclásico, no tanto porque es el conocimiento convencional que permite un punto de partida común para el entendimiento mutuo, sino porque sólo a partir de la definición de competencia neoclásica, formulada en términos de igualdad entre el salario y el valor del producto marginal del trabajo, podía establecerse una definición alternativa. Esto justifica que la mayor parte del libro se mantenga apegada al análisis convencional de inspiración neoclásica, aunque se resalten las críticas y planteamientos heterodoxos, y que el capítulo 4, que explica esa concepción alternativa, sea mucho más extenso que los demás. En dicho capítulo hemos tenido que incluir, además de la explicación habitual del funcionamiento del mercado de trabajo competitivo, el análisis más detallado de los modelos de competencia imperfecta aplicados al mercado de trabajo, que por lo que sabemos hasta el momento no se había realizado, y la ya indicada redefinición del concepto general de competencia, como requisito previo para un análisis alternativo del equilibrio en el mercado de trabajo.

Conviene también resaltar que la concepción del trabajo que subyace a todo ello, se aleja de la que postula la teoría del capital humano. Precisamente porque la clave de la competencia reside en la innovación, asociada directamente al conocimiento y a la disposición de una fuerza de trabajo debidamente educada, la productividad del trabajo no depende exclusivamente de la titulación académica y la experiencia de la fuerza de trabajo, aunque éstos sean elementos fundamentales. Tanto o más importantes que la titulación y la experiencia (inversión en capital humano) son la capacidad competitiva del establecimiento de pertenencia del trabajador y las cualidades innatas de este último. Invertir en educación y en investigación es primordial para ser más competitivos, pero esa inversión no tiene un carácter estrictamente individual y privado, como presupone la teoría del capital humano, ni surte los mismos efectos en las distintas empresas e individuos. La determinación de la productividad y los salarios no depende exclusivamente de la oferta de trabajo, sino también del lado de la demanda; es decir, de las ca-

racterísticas del establecimiento donde el trabajador presta sus servicios. Además, las cualidades de los que componen la oferta de trabajo no se diferencian exclusivamente por el grado de educación formal alcanzado y los años de experiencia, sino de otras características individuales que facilitan la integración y el rendimiento del trabajador en la empresa.

Desde el ámbito mundial o de las relaciones económicas internacionales, las consecuencias de una u otra visión de la competencia y el mercado de trabajo son diametralmente opuestas. Desde la perspectiva de competencia neoclásica, lo importante es mantener unos costes laborales unitarios inferiores a los de otros países, mediante la moderación de costes laborales y la incorporación de tecnología. Las políticas nacionales y el apoyo a las empresas transnacionales, que controlan la tecnología y los movimientos de capital y trabajo cualificado, son las bases esenciales de la competencia. Los flujos masivos de emigración desde los países con costes laborales unitarios superiores, a pesar de su bajo nivel de salarios y prestaciones sociales, son una consecuencia indeseada pero inevitable, que favorece la política de moderación de costes laborales de los países con costes laborales unitarios más bajos. El resultado es necesariamente un progresivo deterioro de las condiciones de trabajo, que podemos denominar modelo de flexibilización negativa o a la baja.

Visto desde la concepción de la competencia como innovación, lo relevante es la capacidad de innovación propia en mercados abiertos que permitan la integración de conocimientos y actividades productivas a escala mundial. Esta mejora de la competencia no se puede abordar actualmente desde mercados y políticas nacionales, sino que requiere ámbitos de integración supranacional que posibiliten una cierta estabilidad macroeconómica y suficiente densidad para generar conocimientos e investigaciones propios sin cerrarse a la incorporación de capitales y tecnologías ajenas. Esa mejora competitiva es la que permite que los aumentos de productividad no se supediten al corto plazo, apoyándose en el empeoramiento de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de las restricciones a la competencia en los mercados de productos que imponen las áreas más fuertes. Por el contrario, se basa en el esfuerzo por incrementar el conocimiento y la capacidad de innovación en un marco de liberalización de los mercados y de progresiva mejora de las condiciones de trabajo (flexibilización positiva o al alza). La competencia a escala mundial no resulta excluyente, lo que implica que sólo se puede mejorar a costa del otro, sino integradora, todos nos beneficiamos de la cooperación en el ámbito de la producción.

La globalización supone, por tanto, competencia global pero requiere integración parcial. Las políticas de las áreas hegemónicas en el actual panorama mundial, Estados Unidos y Unión Europea, deberían ir encaminadas a favorecer los procesos de integración del resto del mundo, en vez de simplemente fortificar a corto plazo sus intereses mediante la ampliación de sus propias áreas. Esto último es lo que está ocurriendo con la extensión hacia el este de la Unión Europea o el Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos con Canadá y México (NAFTA), y el intento de asociar el resto de las economías al euro o al dólar, respectivamente. El principal talón de Aquiles de Estados Unidos y Europa no está en el oriente musulmán, sino en sus áreas más próximas: América Latina y el sureste asiático,

para el primero; Rusia y los países del este de Europa, junto al África noroccidental, para la Unión Europea. El intento de absorción o satelización económica de esas áreas sólo conduce a obstaculizar su propia integración y a alimentar la emigración masiva como factor de estabilización económica de los países receptores, aunque desde el punto de vista social y político sea un elemento desestabilizador a medio y largo plazo. La Europa occidental, y tras ella Estados Unidos, se ha visto envuelta en dos guerras mundiales y ha provocado la división del mundo en dos grandes bloques, por marginar o ignorar a la Europa del este y al Japón, y por desoír la advertencia de Keynes respecto a las condiciones de reconstrucción de Alemania tras la Primera Guerra Mundial. Actualmente, vuelve a ser peligroso ignorar la relativa debilidad que muestra la economía alemana tras la reunificación, y los problemas del este de Europa y del sureste asiático. Las relaciones laborales, de las que trata este libro, constituyen un observatorio privilegiado de la situación mundial, como lo han sido durante la historia contemporánea europea, marcada por la «cuestión social» y las políticas de protección social y bienestar económico.

Aunque en el tema 1 se explica con mayor detalle la organización y contenido básico de esta obra, conviene señalar ya que se ha estructurado en tres partes. En la primera, de carácter más analítico o teórico, se exponen los conceptos y cuestiones teóricas que deben conocerse y manejarse con cierta soltura para poder abordar con mayor profundidad los problemas laborales y las medidas o políticas instrumentadas para hacerles frente. En el tema 1, que sirve de introducción, se recogen los conceptos más generales y se justifica la estructura del libro. El tema 2 expone el funcionamiento básico del mercado de trabajo de acuerdo con el modelo neoclásico u ortodoxo más ampliamente difundido. El tema 3 ahonda en ese análisis, recogiendo los enfoques alternativos y las revisiones o ampliaciones del modelo neoclásico a que ha dado lugar la insatisfacción del diagnóstico del desempleo, ante el carácter masivo y persistente que ha mantenido en las últimas décadas, especialmente en la Unión Europea y más particularmente en España. El capítulo 4 desarrolla, aún con mayor detalle, el análisis del mercado de trabajo, centrándose en las diferentes posibilidades de equilibrio, competitivo y no competitivo, y destacando, sobre todo, el resultado que tiene en la determinación de los salarios. El capítulo 5 sirve de transición entre esta primera parte y la segunda, introduciendo algunas claves particulares de los mercados de trabajo en Europa y España.

La segunda parte tiene un carácter más empírico y práctico, siendo su objeto las políticas laborales o si se prefiere las medidas o formas concretas con las que Gobiernos y empresas actúan sobre el mercado de trabajo, regulando el empleo y fijando los salarios y demás costes laborales. El tema 6 se destina a las políticas de empleo o, lo que no es sino la otra cara de la moneda, la lucha contra el desempleo. El tema 7 amplía la reflexión al tema general de la flexibilidad laboral que constituye el centro de los debates sobre las reformas del mercado de trabajo. El capítulo 8 aborda el tema de la fijación y estructura salarial a escala de empresas y mercados, dentro, por tanto, de un enfoque microeconómico y centrado en los costes y la competitividad de las empresas. En el capítulo 9 se pasa a una perspectiva macroeconómica, en la que los salarios se tratan como un agregado y se contempla el lado de los ingresos y la capa-

cidad adquisitiva de los individuos o familias. La tercera y última parte, que cierra el libro, tiene un único capítulo, el 10, destinado a plantear, casi al modo de sugerencias, algunas reflexiones sobre las tendencias y perspectivas de futuro en la evolución de los mercados de trabajo.

Espero que estas breves aclaraciones contribuyan a facilitar la lectura y comprensión del libro y a mostrar el interés del estudio de los temas económico-laborales. Sólo me resta agradecer a Enrique Palazuelos la confianza que depositó en mí para la realización de esta obra y la paciencia y esfuerzo que nos ha demostrado durante su larga gestación. Yendo más allá de lo que es la estricta responsabilidad de quien dirige una colección de publicaciones, ha sabido dosificar, con generosidad e inestimable maestría, la presión con la flexibilidad para que cumpliésemos con los plazos y objetivos inicialmente previstos, y nos ha hecho interesantes críticas y sugerencias de los primeros materiales que le entregamos. Ni él, ni los que nos han ayudado con sus comentarios al borrador inicial, son responsables del contenido y de sus posibles errores y deficiencias. La autoría del conjunto del libro, con la excepción de esta presentación que es estrictamente personal, nos corresponde conjuntamente al profesor Carlos Álvarez Aledo y a mí.

Juan Ignacio Palacio Morena

I. Mercado de trabajo y relaciones laborales.

Visión general

Este capítulo es una introducción que trata de clarificar el significado del análisis económico dentro del amplio y complejo mundo de lo laboral, así como de definir los conceptos básicos más ampliamente utilizados en economía laboral. De paso se justifica la estructura y contenido del libro.

I. EL MUNDO LABORAL Y LA ECONOMÍA

En este apartado se sitúa el análisis económico del trabajo en el conjunto de los problemas laborales y de la diversidad de enfoques y disciplinas científicas que tratan dichos problemas. En primer lugar, se acota el significado del término laboral, o, lo que es equivalente, del ámbito de las relaciones del hombre con el trabajo. En segundo término, se define lo que se entiende por mercado de trabajo. El último epígrafe se destina a las relaciones entre la Economía laboral, como perspectiva de análisis centrada en el mercado de trabajo, y el resto de enfoques analíticos que tienen por objeto el mundo laboral.

I.1. La relación del hombre con el trabajo

La aportación de la habilidad y el esfuerzo humano resulta imprescindible, en uno u otro grado, para la producción de bienes y servicios. La forma en que el trabajo se incorpora a la producción varía según las circunstancias, épocas y países. Así, en el sistema esclavista el objeto de compraventa es el trabajador mismo, su persona como tal; mientras que en la servidumbre la prestación de servicios por parte de los siervos es una derivación de la dependencia personal del señor feudal en todos los planos de la vida social. En el régimen de asalariado lo que se contrata es la capacidad de trabajo de la persona. El demandante de trabajo, generalmente un empresario, requiere el concurso del trabajo ajeno para poder desarrollar la actividad productiva de

la empresa. Por su parte, el trabajador ofrece su capacidad de trabajo para obtener a cambio una remuneración que le proporcione medios para vivir. El hecho del intercambio de mano de obra en un mercado, como si de una mercancía más se tratase, despierta cierto rechazo en la sensibilidad humana, pero hay que valorarlo siempre en un contexto histórico y social determinado.

El trabajo asalariado por cuenta ajena ha existido en diferentes tiempos y lugares. Su generalización, hasta convertirse en la manera más usual de desarrollar la actividad productiva para una mayoría de la población, está vinculada a la industrialización. Ésta, a su vez, va unida a la expansión de la producción para el mercado y al predominio del capitalismo como sistema de acumulación a escala mundial. Actualmente son pocas las sociedades en las que la proporción de población asalariada, respecto al total de la población en edad de trabajar, no sobrepase los dos tercios.

Ese peso mayoritario de la población asalariada en la vida laboral no debe hacer olvidar, como a veces ocurre, que coexiste con otras formas de trabajo. Además, hay que tener siempre presente que la propia población asalariada es, en la actualidad, muy heterogénea. Los asalariados difieren tanto en lo que se refiere a condiciones de trabajo y derechos laborales, como a los niveles y fuentes de ingresos. Las diferencias salariales entre trabajadores son muy notables y junto al trabajo asalariado coexiste el trabajo por cuenta propia, el trabajo cooperativo o asociado por razones familiares o de amistad (cooperativas, ayudas familiares), la actividad laboral compartida con tareas de gestión empresarial y derivadas de la propiedad del capital (autopatronos, accionistas...). A su vez, las condiciones de trabajo son muy diferentes en lo que se refiere a número de horas trabajadas (jornadas y horarios), tipos de contrato (fijos y eventuales y una gran diversidad dentro de cada uno de ellos) y derechos laborales, incluidos aquellos que por su carácter de «irregulares» o «sumergidos» carecen de seguridad social o de cualquier otro derecho. Una parte creciente de la población añade a los ingresos derivados de su aportación de trabajo (salario efectivo o imputado en el caso de autopatronos), los derivados de la inversión de sus ahorros en títulos financieros o de las rentas que sus propiedades les proporcionan.

Especial relevancia tiene la diversidad en las formas de contratación. Junto al contrato a tiempo completo con carácter indefinido, existe el de carácter temporal, y el contrato por horas o para la realización de una tarea determinada. Todavía hoy se puede observar cómo en ciertos lugares se concentran a diario trabajadores que esperan a que se les ofrezca un trabajo por horas, cuya remuneración estipulan mediante acuerdo verbal en ese mismo momento. A veces, se establecen acuerdos en los que el trabajador se compromete a la realización de una tarea, que en ocasiones puede incluso llevarla a cabo en su propio domicilio, para la que se fija un determinado precio. En esos casos, si no media un contrato laboral, existe una relación puramente mercantil en la que el trabajador actúa como si fuese un empresario individual o un trabajador por cuenta propia que presta sus servicios a quien se los compra. Los trabajadores autónomos, los empresarios sin asalariados, los familiares que desarrollan su trabajo en una explotación de la propia familia («ayudas familiares»), los socios trabajadores de una cooperativa y cualquier otra modalidad de trabajo por cuenta propia, son formas de trabajo no asalariado.

1.2. El mercado de trabajo

El mercado de trabajo presupone la existencia de un oferente de trabajo, el asalariado o trabajador por cuenta ajena, y un demandante de trabajo, que contrata al trabajador a cambio de una remuneración que denominamos salario.

Como ocurre en cualquier otra esfera de intercambio o de relación social entre distintos individuos en los Estados modernos, dichas vinculaciones están mediadas por unas reglas de juego garantizadas por la legalidad que representa el Estado. Esas normas se van estableciendo y modificando conforme cambian las circunstancias e intereses de los grupos sociales implicados. Aquella parte de la población, cuya posibilidad de subsistencia depende casi exclusivamente de ofrecer su trabajo a otros a cambio de un salario, va adquiriendo fuerza conforme crece su número y organización. A su vez, los empresarios o instituciones que requieren la contratación de mano de obra han ido articulando sus intereses. Surgen así las organizaciones obreras, generalmente denominadas sindicatos, y las asociaciones de empresarios. Los diferentes intereses de ambos colectivos se traducen en tensiones y conflictos que van encontrando cauces de resolución.

Para resolver y prevenir esos conflictos se fija un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios. Es éste un proceso lento y complejo, que acaba plasmándose en un conjunto sistemático de leyes, procedimientos y doctrinas, que es el que da cuerpo al Derecho del trabajo. La extensión de algunos derechos y garantías al conjunto de la población da lugar al nacimiento del denominado Estado del bienestar. Éste implica, entre otras cosas, que los trabajadores por cuenta ajena pueden exigir el amparo de un contrato de trabajo que, además de fijar derechos y obligaciones propiamente laborales, posibilita el acceso a diversas prestaciones sociales, a través de la afiliación obligatoria al régimen de seguridad social. Los empleadores asumen unos costes adicionales a los salariales propiamente dichos, al tiempo que se benefician de una mayor seguridad en su relación con los trabajadores. Por tanto, el régimen de asalariado va asociado indeleblemente al conjunto de garantías sociales que el contrato laboral lleva consigo. Mientras los trabajadores por cuenta ajena tratan de mejorar los salarios y demás prestaciones sociales, los empleadores buscan moderar los costes laborales directos (vinculados directamente a la contratación, como los salarios y el pago de cuotas a la seguridad social) e indirectos (repercusión impositiva del mayor gasto social y otros costes derivados de los compromisos que alcanza con sus trabajadores).

El mercado de trabajo aparece enmarcado, por tanto, por un conjunto de normas y relaciones laborales que condicionan la eficacia de su funcionamiento. Ese marco regulador de la diversidad de intereses u objetivos entre trabajadores y empresarios no implica de por sí un obstáculo o restricción al funcionamiento competitivo del mercado de trabajo. Por el contrario, para que funcione el mercado, siempre es necesario que existan unas reglas de juego, aunque claro está dichas reglas pueden ser oportunas y beneficiosas o inadecuadas y perjudiciales para el buen funcionamiento del mercado. La consideración del trabajo como factor productivo supone tener en cuenta el coste y la eficacia de su utilización, pero eso no está en contradicción con el establecimiento de unas normas que regulen su contratación y fijen criterios de equidad en las relaciones entre trabajadores y empresarios. El trabajo es un factor que en concurrencia con otros, el capital fundamentalmente, permite el desarrollo de un proceso productivo en el que se obtiene un determinado bien o servicio.

La principal característica que diferencia a un factor de producción de los demás recursos o «inputs» que se utilizan en el proceso productivo («inputs intermedios») es que no agotan su aportación en un único proceso. Tanto el capital (fijo), que se materializa en las instalaciones, maquinaria y demás instrumentos de producción, como el trabajo aportado por los individuos, añaden un valor al producto (bien o servicio). Por el contrario, los demás recursos productivos («inputs intermedios»), al incorporarse íntegramente al producto, no añaden ningún valor, su contribución al mismo equivale exactamente a su coste o precio de compra.

Esa peculiaridad que define a los factores productivos se reconoce más fácilmente en el capital fijo. Cuando se contrata a un trabajador, no se le paga una cantidad por todo el trabajo que se espera que desarrolle durante el tiempo que dure el contrato, teóricamente toda la vida activa del trabajador si es un contrato indefinido, sino que su remuneración se realiza periódicamente, mensual o semanalmente. Este hecho, junto a la posibilidad de que el contrato tenga una duración limitada, podría hacer pensar que no es propiamente un factor de producción sino un recurso productivo más. Sin embargo, esto nunca es así, ya que lo que se remunera es la capacidad del trabajador y ésta no se agota en un solo proceso productivo. Además, ni siquiera está garantizada la medida en que dicha capacidad se va a hacer efectiva. El rendimiento de la fuerza de trabajo, a diferencia del capital fijo, está mediatizado por las condiciones en las que en cada momento desarrolla su actividad. Depende, por tanto, de su capacitación y de los estímulos que reciba.

El análisis del mercado de trabajo contempla, por tanto, no sólo el ajuste entre oferta y demanda a escala agregada, sino también todos los condicionantes microeconómicos que afectan a la oferta y la demanda de trabajo.

1.3. Economía laboral

El objeto de la Economía laboral es el estudio del mercado de trabajo. Examina las características de la oferta y demanda de trabajo que favorecen una mejor situación del trabajador por cuenta ajena y del empleador; y que, a escala agregada, permiten un mayor crecimiento y bienestar para el conjunto de la población. Dadas unas determinadas condiciones de oferta y demanda, existe un punto ideal de equilibrio, expresado en el precio de la mano de obra (salario o, en sentido más amplio, coste del factor trabajo), que posibilita el máximo aprovechamiento de los recursos productivos (pleno empleo) y el máximo bienestar (mayor crecimiento de la renta o producción).

Lógicamente, esta perspectiva económica es diferente de la que trata de analizar la normativa laboral (Derecho del trabajo), la conexión entre organización técnica de la producción y organización del trabajo (métodos de organización del trabajo contemplados en la Ingeniería industrial), la gestión interna empresarial de la fuerza de trabajo (Recursos humanos o Psicología laboral) o diferentes características sociales del trabajador y su entorno familiar y laboral (Sociología del Trabajo). Sin embargo, esa diferencia de carácter teórico no supone una negación de otras lógicas analíticas, ni una separación radical de las mismas. Todas estas disciplinas confluyen en ciertos objetos e intereses comunes y se enriquecen mutuamente (véase el recuadro 1.1 sobre las Ciencias del trabajo).

Recuadro 1.1

CIENCIAS DEL TRABAJO

Si hay una materia propicia al enfoque interdisciplinar, ésta es la del trabajo. Sin embargo, conviene precisar que la ciencia, por definición, es un objeto acotado por un enfoque. Por tanto, la denominación de enfoque interdisciplinar encierra una contradicción. No puede haber un análisis científico interdisciplinar puesto que cada ciencia implica una perspectiva de análisis radicalmente distinta, lo que sí puede y debe haber es una colaboración entre especialistas de diferentes disciplinas para analizar un mismo objeto, en este caso el trabajo o mundo de las relaciones laborales. Es una precisión metodológica de carácter semántico, pero debe tenerse muy en cuenta para evitar confundir una visión holística o de conjunto del mundo del trabajo, que es muy loable y deseable, con un análisis globalizador con pretensiones de cientificidad.

La utilización del vocablo «ciencia» se está generalizando: ciencia jurídica, ciencias económicas y empresariales, ciencias del trabajo. Esta última denominación de «ciencias del trabajo» responde, por cierto, a la reciente creación de una nueva licenciatura. La utilización del plural supone un reconocimiento implícito de que es una formación en diferentes disciplinas científicas. Sin embargo, a diferencia de algunas titulaciones mixtas, como derecho y empresariales, u otras análogas, no quedan especificados los ámbitos científicos que abarca. Se corre el riesgo de que dicha titulación se convierta en un cajón de sastre. Si es difícil la especialización en dos campos científicos diferentes, es casi imposible hacerlo en más. Con la reforma prevista, que tiende a reducir las licenciaturas a sólo tres años, puede tener más sentido como una especialización de postgrado en temas laborales, con carácter de segundo o tercer ciclo, una vez que se parte de una formación sólida en un determinado campo científico (derecho, economía, ingeniería, sociología, psicología).

Realizar esta reflexión en un libro de Economía laboral, que puede ser utilizado también por estudiantes ajenos a la economía, es pertinente por una doble razón. En primer lugar, para justificar su lenguaje y contenido, limitado al ámbito económico y expresado con rigor científico, aunque con la pretensión de ser pedagógico y abierto a la comprensión por parte de especialistas de otras disciplinas científicas. En segundo lugar, para llamar la atención sobre el significado y alcance de la palabra ciencia y evitar que su uso, cada vez más generalizado, degrade o incluso anule su sentido.

En algunos manuales de economía se parte de una división analítica que presupone la existencia de lógicas antagónicas entre la Economía laboral y el resto de las disciplinas que se agrupan bajo el rótulo de Relaciones laborales. La orientación que aquí se sigue lleva implícita, puesto que no se va a entrar ahora en una discusión puramente metodológica, una especialización analítica. Se limita a la Economía laboral, pero su lógica es complementaria, en vez de excluyente, de otras disciplinas. En todo caso, es imprescindible considerar la pluralidad de enfoques teóricos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo que recoge la literatura económica actual. Éste será el objeto del capítulo (capítulo 2) que sigue a éste de carácter introductorio más general.

2. LA POBLACIÓN LABORAL Y EL EMPLEO

Toda la población tiene, de algún modo, relación con el trabajo. Sin embargo, no a todo el mundo se le considera trabajador, en el sentido de estar incorporado al mercado de trabajo. Para formar parte del mercado de trabajo se tiene que estar desarrollando una actividad productiva (ocupado), o buscando empleo y con disponibilidad para incorporarse de forma más o menos inmediata a un puesto de

trabajo. En el primer epígrafe se clasifica la población de acuerdo con el tipo de relación que mantiene con el trabajo mercantil, el que se ofrece y se contrata en un mercado. El segundo epígrafe detalla los componentes de la población activa o población incorporada al mercado de trabajo. El tercer epígrafe entra en un problema más analítico como es la interpretación que hacen los economistas de las causas del desempleo.

2.1. La población en edad de trabajar

La población llega a una edad en la que se supone que el desarrollo biológico y formativo ha alcanzado el umbral mínimo necesario para incorporarse a las tareas productivas de forma sistemática. Es lo que se denomina edad mínima legal para trabajar. Ésta varía todavía mucho entre países. En los países de la Unión Europea está en torno a los 16 años.

Análogamente, se considera que existe un límite máximo de edad a partir del cual resulta excesivamente penoso continuar desarrollando actividades productivas de modo habitual. Ésa es la razón por la que se fija una edad de cese en el trabajo (jubilación), que también ha cambiado según épocas y países, pero que actualmente se concentra alrededor de los 65 años.

Ambos límites representan topes legales mínimos y máximos, que incluso presentan excepciones como las que se dan para ciertas actividades en las que existe la posibilidad de prolongar el momento de la jubilación hasta edades más avanzadas. Por supuesto, que entre dichos límites uno puede retrasar su incorporación al mercado de trabajo o adelantar su retiro. De hecho, en algunas sociedades existe una tendencia a prolongar la etapa de formación, elevando la edad media de acceso al mercado de trabajo, y a adelantar el retiro. Se estrecha así el intervalo de actividad laboral.

El acortamiento de la vida laboral, junto al incremento de la edad media de vida biológica, plantea la conveniencia de prolongar la edad de jubilación, aunque sólo sea mediante la ampliación de los supuestos de retraso voluntario en la edad de retiro. Sin embargo, la pervivencia de tasas de paro relativamente elevadas disuade muchas de esas iniciativas. Se incrementa incluso el número de jubilaciones anticipadas y se establecen contratos de relevo, que permiten el trabajo combinado a tiempo parcial de nuevos trabajadores y de trabajadores con una elevada antigüedad.

De lo anterior se deduce que está habiendo profundos y continuos cambios en el colectivo de población que se considera que está en condiciones de trabajar (población en edad de trabajar), modificándose la proporción de los que se incorporan al mercado de trabajo (activos), ocupados y parados, y los que no lo hacen o se retiran (inactivos). En el límite entre los activos y los inactivos, aunque clasificados dentro de esta última categoría, están los activos potenciales. Se consideran como tales a las personas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscan empleo por alguna circunstancia personal. Dentro de ese grupo el colectivo más importante es el de los «desanimados», que son aquellos que no buscan empleo porque creen por diversas razones que no lo van a en-

contrar. Recientemente se han excluido del colectivo de parados a aquellos que, aun estando inscritos en las oficinas de empleo, no manifiestan realizar ninguna otra acción para encontrar un empleo.

Los activos potenciales, junto a todos los que estando en edad de trabajar no trabajan y no están disponibles para incorporarse a un trabajo de forma más o menos inmediata (estudiantes, jubilados, pensionistas no jubilados, dedicados a las labores del propio hogar y a actividades que no les reportan ningún tipo de lucro, incapacitados para trabajar, los que no desean trabajar porque no lo necesitan como los rentistas, o los que, por otras razones, no se plantean desarrollar una actividad productiva remunerada), forman la población inactiva.

El grado en que la población en edad de trabajar se incorpora al mercado de trabajo se mide a través de la tasa de actividad, que es la proporción de activos sobre el total de la población en edad de trabajar.

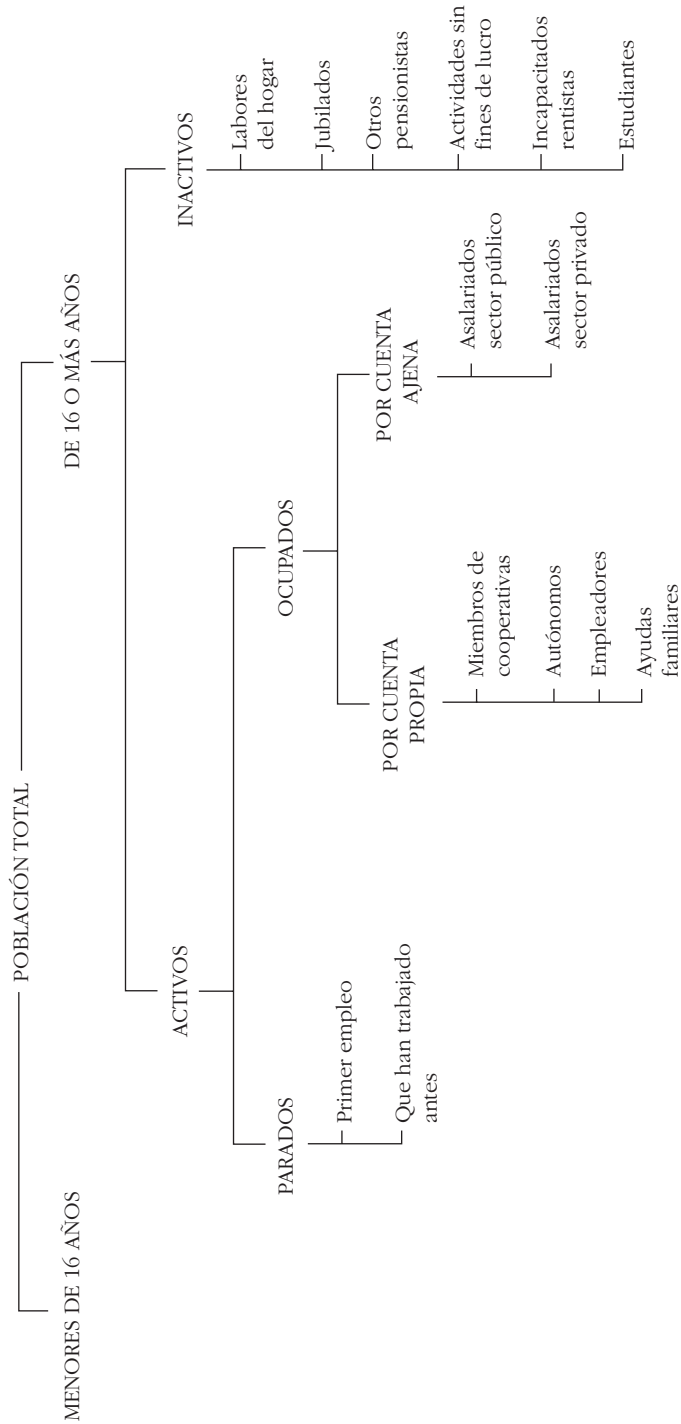
2.2. La estructura de la población activa

La población que se incorpora al mercado de trabajo se considera población activa. Los activos se subdividen en: ocupados, los que tienen empleo; y parados, que carecen de empleo, a pesar de querer trabajar y estar dispuestos a incorporarse de forma inmediata a un puesto de trabajo. Para disponer de una medida sintética del nivel de ocupación o desempleo, se consideran las tasas de empleo y paro. Se calculan como la proporción de ocupados o parados, respectivamente, respecto al total de activos. Ambas tasas son complementarias, por lo que normalmente se utiliza sólo una de ellas.

Las tasas de actividad, ocupación y paro varían notablemente entre países, incluso entre regiones y poblaciones dentro de un mismo país. Dentro del colectivo de ocupados existe una creciente diversidad o segmentación, diferenciándose el empleo de acuerdo con el número de horas trabajadas (a tiempo completo o a tiempo parcial), el tipo de contrato (fijo o por tiempo determinado), las características de la empresa o institución a la que están vinculados, los sectores productivos de pertenencia, las condiciones de trabajo (horarios, remuneraciones, etc.) y el carácter formal o informal de la relación laboral (economía sumergida).

La población activa y sus componentes, ocupados y parados, pueden subdividirse según diferentes variables: sexo, edad, estudios, estado civil y situación familiar, profesión habitual y tipo de actividad actual o precedente. En ese mismo sentido, las tasas globales de actividad, empleo y paro pueden calcularse como tasas específicas para cada una de dichos segmentos de población. También pueden contemplarse otros criterios de clasificación de carácter funcional o definitorios de circunstancias «tipificadas» para cada ámbito de población. Los ocupados, por ejemplo, se dividen en dos grandes categorías: trabajadores por cuenta ajena o asalariados y trabajadores por cuenta propia. La naturaleza jurídica, el tamaño u otras características de la empresa donde se está ocupado, se utilizan igualmente como elementos diferenciadores del colectivo de ocupados. Los ocupados que desean trabajar más horas, y que podrían efectivamente hacerlo por estar disponibles y no alcanzar los límites horarios fijados como normales en la actividad específica que

LA POBLACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO



desarrollan, configuran la «población subempleada». A su vez, la proliferación de ocupados que no desempeñan un trabajo acorde con sus competencias y expectativas de salarios y dedicación horaria, y que tratan de cambiar de trabajo por ese motivo, permite hablar de «situaciones de empleo inadecuado».

Dentro del colectivo de asalariados se distingue entre los empleados en el sector público y en el sector privado. Según el tipo de contrato o el número de horas trabajadas, los asalariados pueden ser fijos, temporales, fijos discontinuos, a tiempo completo o a tiempo parcial. Igualmente, pueden ser ordenados según el nivel de ingresos salariales, las categorías profesionales, la titulación o el grado alcanzado de cualificación y experiencia. Por su parte, los ocupados por cuenta propia se subdividen en empleadores (empresarios con asalariados), empresarios sin asalariados y trabajadores independientes (autónomos), miembros de cooperativas u otras formas de trabajo asociado y ayudas familiares. Estos últimos son trabajadores ocupados en un negocio familiar que no perciben una remuneración específica por su trabajo, aunque se supone que se benefician de las rentas familiares.

La población parada se divide en dos grandes grupos: los que buscan su primer empleo, ya que no han tenido todavía ninguna experiencia laboral remunerada, y los que han trabajado con anterioridad. También se distingue entre los que perciben prestaciones por desempleo y los que no. Otros criterios clasificatorios de los parados provienen de la duración de la situación de desempleo (de corta, media o larga duración, incluido el paro crónico), de la actividad y categoría profesional precedente a la situación de desempleo, o de la situación familiar del desempleado.

El criterio de clasificación para ser considerado parado, que se utiliza por la mayoría de los países en las encuestas de población activa, exige no haber trabajado ni siquiera una hora en la semana en que se realiza la encuesta, haber realizado algún tipo de gestión para encontrar trabajo o establecerse por cuenta propia durante el mes precedente y estar disponible para incorporarse al trabajo en un plazo máximo de dos semanas a partir del domingo siguiente a la realización de la encuesta. Solamente se excluyen de estos requisitos a los que ya han encontrado trabajo y aún no se han incorporado al mismo, aunque sí lo harán en los tres meses posteriores a la semana de referencia. Los que satisfacen esas condiciones son considerados como parados, incluso si compatibilizan esa situación con otras como la de estudiante o la realización de labores del hogar (véase el esquema adjunto sobre la estructura de la población en relación con el trabajo).

2.3. El problema del desempleo

El desempleo expresa la existencia de un desajuste en el mercado de trabajo. En este sentido, no sólo es un grave problema social, sino la manifestación de un desequilibrio económico que se ha convertido en el centro del debate entre los teóricos de la economía. Por eso conviene plantear desde un comienzo las claves de esta cuestión, que se analizará con detalle en el capítulo 3, tras la explicación del funcionamiento general del mercado de trabajo en el capítulo 2.

Por lo general, el razonamiento económico presupone que si existe desempleo es porque hay elementos que impiden que el salario o, en términos más

precisos, el coste laboral, alcance un nivel suficientemente bajo como para que la oferta se ajuste a la demanda. Si no se demanda más trabajo es porque su coste es excesivamente elevado y esto induce a que se sustituya trabajo por capital e incluso a que se retraiga la inversión porque no resulta suficientemente rentable. Si no se hacen explícitos los supuestos que están detrás de dicha afirmación, la argumentación resulta incontrovertible. Si se demanda cualquier cosa en la que existe exceso de oferta y los que la ofrecen piden demasiado con relación a las posibilidades o expectativas de los demandantes, no habrá nadie que la compre. Por lo tanto, se deduce que si los oferentes no logran vender su producto, en este caso la capacidad de desarrollar un trabajo para otro, es porque no están dispuestos a reducir sus pretensiones salariales. Desde este punto de vista, el desempleo tiene un carácter voluntario.

Por sorprendente que parezca, esta forma de razonar ha sido tan común que la realidad del paro involuntario era inconcebible en otras sociedades y en la mayor parte del pensamiento económico anterior a Keynes, es decir, al decenio de 1930. Los economistas clásicos y neoclásicos, a los que Keynes agrupó bajo un mismo rótulo de «clásicos», consideran que el libre funcionamiento de los mercados garantiza la competencia y con ello el ajuste automático entre oferta y demanda (la llamada «Ley de Say» dice que la oferta crea su propia demanda). Esto significa que no es posible que exista «desempleo» involuntario, con la excepción del que se derive de los procesos de ajuste o transición entre un puesto de trabajo y otro (paro friccional). Malthus, en un sentido, y Marx en otro, defienden, sin embargo, que existe una tendencia crónica a que surjan excedentes de oferta de fuerza de trabajo. Para Malthus nada asegura que el crecimiento de la población no supere al de los bienes de subsistencia. La consecuencia es que una parte de la población cae en el desempleo y la pobreza. Esto hace descender la natalidad e incrementa la mortalidad. El proceso continúa hasta que la disminución de la población restablezca un cierto equilibrio entre la oferta de fuerza de trabajo y la demanda que el potencial productivo de cada economía hace factible. Marx va más allá y cree que hay una ley inexorable dentro del sistema de acumulación capitalista, la que denomina «ley de sobrepoblación relativa». Según esa ley, la oferta de fuerza de trabajo tiende a superar a la demanda, creando un excedente de población dispuesta a trabajar («ejército industrial de reserva»). Esto permite a los empleadores mantener bajos niveles salariales.

Para Keynes, aun cuando haya perfecta competencia en los mercados, no existe ninguna garantía de que se cumpla la Ley de Say. La clave reside en la posibilidad de que la demanda efectiva (consumo más inversión) no alcance el nivel potencial de crecimiento de una economía («oferta o producción potencial»). Aunque los mercados sustantivos de bienes y servicios aparezcan equilibrados como reflejo de la existencia de competencia perfecta, hay una tendencia a que, conforme aumenta el nivel de renta, la propensión marginal al consumo disminuya y no se den suficientes incentivos para que el ahorro iguale a la inversión. Esto provoca que la demanda efectiva se quede por debajo del potencial productivo de la economía, generándose una infrautilización de los factores productivos disponibles y, por tanto, la aparición de desempleo involuntario, al contrario de lo que suponían los clásicos. La receta keynesiana que se deriva de este diagnóstico es

evidente: hay que reforzar la demanda efectiva, incentivando el consumo y, sobre todo, la inversión, hasta que se aproveche totalmente el potencial productivo de cada economía y se alcance el pleno empleo de los recursos y factores productivos. Ese nivel de pleno empleo se alcanza cuando «al descender el salario real, no se demande ni se oferte más trabajo» (Keynes, 1936).

Las políticas de inspiración keynesiana se generalizaron después de la Segunda Guerra Mundial y contribuyeron a sostener un crecimiento con «pleno empleo» hasta la década de 1970. La crisis económica internacional, que tuvo sus primeras manifestaciones en el plano monetario con la devaluación del dólar (la moneda reserva a escala mundial) en 1971, y la subida de los precios del petróleo en los años subsiguientes, muestran los límites de las políticas keynesianas. Las tensiones inflacionistas y los desequilibrios en las balanzas de pagos de numerosos países, indican que había problemas estructurales que el keynesianismo no había resuelto. Más allá de la alteración en los precios relativos desatada por el incremento del precio del crudo y del reajuste de tipos de cambio que afecta, sobre todo, a las relaciones económicas entre las grandes potencias mundiales (Estados Unidos, Comunidad Europea y Japón-sudeste asiático), se abre paso una nueva y más intensa competencia a escala mundial, lo que posteriormente se ha bautizado como «globalización».

La falta de competencia en muchos de los mercados nacionales queda cada vez más al descubierto y se desatan procesos de reestructuración y reconversión industrial en la mayoría de los países. Lógicamente, cuanto menor es el grado de competitividad en los mercados nacionales, los ajustes son más costosos. España, que, a pesar de la parcial liberalización de su economía desde la década de 1950, había estado muy aislada del exterior durante casi un siglo, será el país de la Europa occidental en donde las tensiones inflacionistas y los desequilibrios macroeconómicos adquieran mayor intensidad. Esta misma dificultad, unida a las especiales circunstancias sociales y políticas de la transición de un régimen autoritario a un sistema democrático, retrasa el ajuste, pero finalmente se hace inevitable y en el periodo 1978-1980 se multiplican los expedientes de regulación de empleo y cierres de empresas. En la década de 1980 la Comunidad Europea pasa a ser el área con mayor tasa de paro de la OCDE y España encabeza el *ranking* europeo de desempleo. Su tasa de paro llega a superar el 20 por 100 y se mantiene en un nivel que dobla la media europea hasta el final del siglo xx.

De este modo, el desempleo masivo y persistente vuelve a convertirse en un tema crucial, sin que las recetas keynesianas sirvan más que para evitar los errores de las políticas deflacionistas que se impusieron desde finales del decenio de 1920 y que contribuyeron a ahondar la recesión. Las coordinadas económicas y políticas mundiales son muy distintas a las de esos años y la creciente integración productiva internacional es ahora una tendencia imparable que no permite limitar las políticas al ámbito macroeconómico nacional. Hay que descender al plano microeconómico o de funcionamiento de los mercados y paralelamente construir espacios económicos más amplios de carácter supranacional. Las desigualdades de partida entre las empresas que compiten dentro de un mismo mercado, entre diferentes mercados, y entre distintos países y/o áreas económicas, están desatando profundas transformaciones en todos los ámbitos de la vida laboral. Al ya re-

señado renacer del desempleo, se unen fuertes alteraciones en las condiciones de trabajo de los empleados. Éstas se traducen en nuevas segmentaciones que trascienden los espacios nacionales. La intensificación de las corrientes migratorias agudiza las tendencias hacia la fragmentación y desigualdad de condiciones de trabajo e ingresos de la población de los países con niveles de renta per cápita más elevados y difumina el creciente abismo con los países más pobres.

Las posiciones más extremas, encarnadas en la ideología neoliberal, insisten en simplificar sus recetas para acercarnos al «reino de Jauja», en donde desaparecerá el desempleo y todos podrán satisfacer todas sus necesidades y deseos. La progresiva ausencia de reglas de convivencia colectiva es, para esa corriente de pensamiento, el camino para lograr la completa emancipación de la manifestación del interés propio. La búsqueda del bienestar individual se transmutará en «paraíso común», máxima eficiencia, máximo bienestar (óptimo de Pareto). Esta senda inexorable de progreso, del ideario ultraliberal, implica la desregulación o, en su defecto, la creciente flexibilización de las reglas del mercado de trabajo. El ideal es una especie de fin de las relaciones laborales, concomitante con el fin de las ideologías. La relación laboral individual, eso sí, de carácter contractual y, por tanto, supuestamente libre, es lo único que puede asegurar el buen funcionamiento de los mercados. Desde esa perspectiva, cualquier relación de tipo colectivo, sea fruto de la negociación o de la ley, implica un alejamiento de dicho ideal. Por eso, junto a planteamientos intervencionistas de inspiración neokeynesiana o marxista, domina en la literatura económica la visión neoliberal que confía en la flexibilización, entendida como desregulación, para alcanzar un mayor crecimiento que nos acerque al pleno empleo. En el capítulo 3, como ya se ha señalado, se analizarán con más detenimiento los determinantes y características del desempleo, y las diferentes teorías que tratan de explicarlo. En el capítulo 7 se abordará con detalle el debate sobre la flexibilización laboral.

3. LA REMUNERACIÓN DEL FACTOR TRABAJO

La remuneración de los factores productivos ha sido siempre una cuestión clave en la ciencia económica. Determinar qué parte del valor añadido le corresponde a cada factor es esencial para conseguir una mayor eficiencia y una cierta equidad en la distribución inicial de la renta. Desde los fisiócratas y el famoso «Tableau Economique» de Quesnay, los esquemas que describen el flujo circular y reparto de la renta se han multiplicado. El centro de la reflexión de los economistas clásicos (desde Adam Smith a Ricardo y Stuart Mill) es la denominada «teoría del valor», que trata de explicar de dónde nace el valor de las mercancías y cómo se atribuye dicho valor a cada uno de los factores que intervienen en la producción. Éste será el objeto del primer epígrafe.

Con el pensamiento neoclásico el problema del valor queda desplazado de la preocupación de los economistas. La competencia en los mercados garantiza que cada factor perciba una remuneración equivalente al valor de su productividad marginal. En el caso del trabajo, el salario es igual al producto que aporta la última unidad de trabajo incorporada (productividad marginal en términos reales) por el

precio del producto en cuestión. Esta visión neoclásica, la actualmente dominante en el panorama científico, se estudia en el segundo epígrafe. Un tercer epígrafe se destina a describir los principales conceptos relacionados con la remuneración del factor trabajo.

3.1. Valor del trabajo y teoría del valor-trabajo

Los economistas preclásicos (fisiócratas y mercantilistas) y los clásicos se plantean qué es lo que crea nuevo valor o, lo que es lo mismo, qué es lo que permite que una economía crezca, aumentando su riqueza de año en año. En el pensamiento clásico más maduro se llega a la conclusión de que el origen del valor está en el trabajo (teoría del valor-trabajo), pero esto requiere definir el valor del trabajo.

Para los fisiócratas, el valor provenía de la tierra y eran los campesinos los únicos que con su trabajo generaban nuevo valor. No es que las aportaciones de los demás factores productivos no fuesen fundamentales (propietarios de la tierra y manufactureros), y que no tuviesen derecho a su correspondiente recompensa, pero el trabajo de la tierra tenía la exclusiva en la creación de un valor adicional. Mientras que la renta de la tierra que percibían los terratenientes y el pago de los bienes elaborados por los manufactureros les devolvía exactamente el valor que aportaban, la remuneración de los campesinos incluía el fruto nuevo que la tierra generaba. Esta peculiaridad nace de la propia naturaleza, ya que se cree que ésta es la única que, a partir de un determinado «input» (una semilla, por ejemplo), multiplica su producto. Los manufactureros transforman los «inputs» pero no crean nuevo valor. Podríamos decir que su actividad tiene la misma propiedad que la energía, que ni se crea ni se destruye sino que sólo se transforma.

Con los clásicos, aunque con matices muy distintos desde Smith a Ricardo o al propio Marx, cambia el concepto del valor. El valor de cualquier producto equivale al trabajo acumulado en el mismo. Esto requiere, lógicamente, definir el patrón de medida, el valor del trabajo, del mismo modo que para medir el concepto de longitud se necesita un patrón de referencia. La mayor parte de los clásicos cae en un círculo vicioso al definir el valor del trabajo. Se entiende por valor del trabajo el coste de los bienes necesarios para el mantenimiento y reproducción de los trabajadores; es decir, el valor de la cesta de la compra que posibilita la subsistencia de cada uno de los trabajadores y sus familias. Ahora bien, ¿cuál es ese valor? El valor o coste de producción de esos mismos bienes de subsistencia. Esto deriva en una medida del tiempo de trabajo. Para producir los bienes de subsistencia o su equivalente se requiere un determinado número de horas de trabajo. Las horas trabajadas por encima de las estrictamente necesarias para obtener los bienes de subsistencia son precisamente las que crean nuevo valor, las que se materializan en productos que aumentan la riqueza de la sociedad.

Si el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir los bienes de subsistencia fuese inmutable, el problema de disponer de un patrón de referencia para medir el valor estaría resuelto. Sin embargo, la experiencia demuestra que las nece-

sidades de los trabajadores se van modificando y que el tiempo de trabajo que se requiere para producir los bienes que cubren esas necesidades también cambia. Ricardo propone como solución la adopción de un bien básico como unidad de medida del valor: el trigo. Independientemente de que tanto el equivalente en trigo de los bienes de subsistencia del trabajador, como el tiempo de trabajo exigido para producir una unidad de trigo, varíe, dicha unidad se puede tomar como patrón relativo de medida, reduciendo todos los valores a unidades de trigo. El salario de los trabajadores equivale a una cierta cantidad de trigo y los valores de todas las demás mercancías se pueden calcular con relación a ese mismo patrón. Marx reconduce la cuestión hacia la determinación histórico-social de las necesidades de los trabajadores y del tiempo necesario para producir los bienes de subsistencia. El valor de un bien equivale al tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción. En la cadena de valor se va agregando tiempo de trabajo, de modo que cada mercancía tiene como valor el trabajo acumulado previamente en los bienes de capital y materias primas que se incorporan a una determinada producción más el valor añadido por el trabajo vivo o actual. El adjetivo «socialmente necesario», utilizado por Marx, indica que el tiempo de trabajo requerido para producir un bien, del mismo modo que las necesidades de los trabajadores, están determinadas por las circunstancias concretas de cada época histórica y lugar. En cada momento existe un estado de la técnica y unos hábitos sociales que fijan exactamente el tiempo de trabajo imprescindible para producir cualquier bien.

De estos planteamientos se derivan dos cuestiones fundamentales para entender la remuneración de los factores productivos y del trabajo en particular. La primera es la admisión de que ya no es sólo el trabajo de los campesinos el que genera valor añadido, sino también el de los manufactureros o industriales. La aparición de nuevo valor nace de la capacidad del hombre para transformar unos bienes en otros más abundantes o superiores. Cuando no hay tal transformación, como en el caso de una parte de los servicios, se considera que dicho trabajo es improductivo. Al igual que ocurría con las aportaciones de los terratenientes y manufactureros en el pensamiento fisiócrata, los trabajadores improductivos cumplen una función necesaria en el sistema productivo, pero no añaden valor.

La otra cuestión se refiere a la tendencia a la progresiva disminución del beneficio, entendido como remuneración del capital, y al mantenimiento del salario en torno al nivel de subsistencia de los trabajadores. Para Ricardo la tendencia a la disminución de los beneficios se deriva de los rendimientos decrecientes de la tierra. La necesidad de utilizar terrenos menos fértiles, para alimentar a una población en aumento, determina esos rendimientos decrecientes. Esto se traduce en incrementos de los precios de la tierra o, lo que es equivalente, de las rentas de los terratenientes. Ricardo, como la mayor parte de los autores clásicos, no contempla la posibilidad de que se produzcan mejoras significativas y sistemáticas en la productividad. La consecuencia es, por tanto, que las rentas de la tierra acaparan una proporción creciente del valor añadido, en detrimento de los beneficios del capital, que tienden a reducirse, y de los salarios, que se mantienen estancados en torno al nivel de subsistencia.

Marx, por su parte, formula lo que denomina la ley de «tendencia decreciente de la tasa de ganancia». Ésta es el resultado de los cambios en la tasa de plusvalía

Recuadro 1.2
LEY DE LA «TENDENCIA DECRECIENTE DE LA TASA DE GANANCIA»

La tasa de plusvalía (P) es igual al plusvalor (p) dividido por el capital variable (v):

$$P = \frac{p}{v}$$

La composición orgánica del capital (O) es igual al capital constante (c) dividido por el capital variable (v):

$$O = \frac{c}{v}$$

La tasa de ganancia (G) es igual al plusvalor (p) dividido por el capital constante más el capital variable (c + v).

$$G = \frac{p}{c + v}$$

La composición orgánica del capital (O) tiende a aumentar en mayor proporción que la tasa de plusvalía (P):

$$\Delta \frac{c}{v} > \Delta \frac{p}{p}$$

Dividiendo tanto el numerador como el denominador de G por v, nos queda:

$$G = \frac{\frac{p}{v}}{\frac{c}{v} + 1}$$

De lo anterior se deduce que la tasa de ganancia, G, tiende a disminuir.

y en la composición orgánica de capital. El plusvalor es el tiempo de trabajo por encima del estrictamente necesario para cubrir las necesidades de los trabajadores, del que se apropian los «capitalistas». El cociente entre dicho plusvalor y el capital variable o valor del salario es la tasa de plusvalía. Por su parte, la relación entre el capital fijo y la suma del capital variable más el plusvalor, conforma la composición orgánica del capital. Marx señala que el cambio tecnológico provoca que los medios de producción (capital fijo en términos físicos) aumenten por encima de los requerimientos de trabajadores. Esto implica un incremento de la composición orgánica del capital (relación entre el capital fijo y el capital variable) por encima de la tasa de plusvalía. La tasa de ganancia, definida como cociente entre el plusvalor y la suma de capital fijo y capital variable, tiende, por tanto, a disminuir (véase el recuadro 1.2).

En conclusión, para los clásicos el salario o remuneración del factor trabajo es el resultado de las fuerzas que determinan el reparto del valor entre los distintos factores productivos. Las relaciones sociales de producción determinan que el salario permanezca en torno al nivel de subsistencia, aunque dicho nivel para algunos autores como Marx pueda variar a lo largo del tiempo. Sólo Stuart Mill concibe la posibilidad de que el progreso en la conciencia de los trabajadores, y las posibles, aunque improbables, mejoras en la productividad rompan la que parecía una ley natural inexorable. Según esa ley, el incremento de la población

tendía a superar la oferta de alimentos o bienes de subsistencia. Estos planteamientos cambiarán radicalmente con la irrupción del pensamiento neoclásico.

3.2. Salario y productividad marginal del trabajo

La Escuela Neoclásica rompe con esa problemática del valor. No existe una determinación simultánea de la remuneración (valor) de los diferentes factores productivos que conforman el valor de un producto, sino que cada factor productivo, del mismo modo que cada producto, fija su precio por las condiciones de oferta y demanda presentes en su propio mercado. En una situación de competencia perfecta, a la que es posible al menos tender, el precio de una mercancía recoge exactamente el coste del capital y el trabajo, que son remunerados de acuerdo con su productividad marginal (producto que se añade al incorporar una unidad adicional de trabajo), al que se suma el coste de los demás recursos empleados en la producción del bien o servicio en cuestión. El salario equivale, por tanto, al producto marginal del trabajo multiplicado por el precio del producto (valor del producto marginal).

Examinemos con un poco más de detalle el razonamiento neoclásico. En cada momento existe un determinado número de personas dispuestas a trabajar a partir de un determinado mínimo salarial. Cuanto más elevado sea el salario, mayor será la oferta de trabajo. Esto determina la función de oferta de trabajo que, como toda función de oferta, tiene pendiente positiva. A su vez, hay un conjunto de empresas que están en condiciones de contratar una cierta cantidad de trabajo, siempre que el salario no rebase un umbral máximo. Dicho umbral coincide con el punto en que el ingreso marginal que obtiene la empresa por emplear una unidad adicional de trabajo se iguala al coste que tiene que pagar por dicha unidad adicional de trabajo. En la medida en que el salario es más reducido se demandará más trabajo. La función de demanda de trabajo que de ahí se deriva es, por tanto, de pendiente negativa. Cuando existe competencia perfecta, tanto en el mercado de productos como de factores, el salario iguala el valor de la productividad marginal del trabajo. Esto es así, ya que los trabajadores ofrecen todo el trabajo que potencialmente están dispuestos a realizar por un salario que es el más bajo posible desde su perspectiva, y los empleadores demandan el máximo de trabajo que potencialmente pueden emplear, al máximo salario que según sus posibilidades pueden ofrecer. Por tanto, el salario es el punto de equilibrio entre la oferta y la demanda potencial. Ese punto coincide con el valor de la productividad marginal del trabajo y con el vaciamiento (equilibrio) de los mercados. Implica, por tanto, el pleno empleo.

Para acabar de entender la lógica del razonamiento neoclásico, veamos qué ocurre si, antes de que se emplee a todos los trabajadores, algunos de éstos no aceptan trabajar por un salario más bajo, o si los demandantes prefieren contratar menos trabajo antes de pagar un salario más elevado. Cuando se produce una de estas situaciones, o ambas a la vez, hay desempleo. Si la restricción viene por el lado de los trabajadores o de la oferta de trabajo, estamos ante una situación de monopolio o falta de competencia en el mercado de trabajo. En el caso de que la

restricción se imponga por parte de los empresarios, lo que éstos hacen es limitar su oferta de productos, equivalente a una menor demanda de trabajo, lo que supone una situación de monopolio o falta de competencia en el mercado del producto en cuestión.

¿Qué puede explicar que unos u otros adopten esta conducta si, en principio, parece que puede perjudicar a ambos? La razón es la que informa cualquier tipo de comportamiento monopolístico o de restricción de la competencia. Los que adoptan esas posiciones logran obtener mayores salarios o tasas de beneficio más elevadas a costa de perjudicar a terceros. Ni los empresarios elevan los salarios hasta el nivel en que habría trabajadores dispuestos a trabajar, ni los trabajadores se ofrecen a trabajar por salarios a los que los empresarios estarían dispuestos a contratarlos. Obsérvese que, en el caso de que las restricciones a la competencia provengan del mercado de trabajo, el salario queda por encima del valor del producto marginal que podría alcanzarse empleando a todos los trabajadores; y que, cuando la falta de competencia está en el mercado de productos, el salario queda por debajo de dicho valor marginal.

¿Qué ocurre cuando las restricciones a la competencia se encuentran tanto en el mercado de trabajo como en el de producto? ¿El salario queda por encima o por debajo del valor del producto marginal? Lo que se produce en esa situación es que se pueden acumular ambos efectos. La demanda de trabajo se restringe, puesto que no hay trabajadores dispuestos a trabajar por un salario más bajo, y a su vez, los empresarios ni siquiera están dispuestos a emplear a todos esos trabajadores. El resultado es que los salarios se elevan más que si sólo hubiese restricción en uno solo de los mercados. De ese modo, el salario es superior al valor que alcanzaría la productividad marginal en una situación de pleno empleo, aunque inferior al valor de la productividad marginal que corresponde a la demanda efectiva de empleo.

La huella que dejaron los primeros pasos de la industrialización, en que la inmensa mayoría de la mano de obra provenía del campo y no tenía una cualificación diferenciada, arraiga la impresión de que el trabajo aportado por los distintos individuos es homogéneo. Se supone, por tanto, que existe un único salario de equilibrio en el mercado de trabajo. La constatación de que existen diferencias salariales entre individuos se justifica inicialmente por el hecho de las ventajas o desventajas no pecuniarias de cada puesto de trabajo, de acuerdo con lo que ya planteara Adam Smith, o por desequilibrios transitorios motivados por desplazamientos temporales de los trabajadores entre ocupaciones. Sin embargo, esto no logra explicar la mayor parte de las diferencias salariales. La «Teoría del capital humano» (Becker y otros) plantea que la cualificación de la mano de obra exige una inversión en formación y que, de acuerdo con ese nivel de inversión, los individuos alcanzan distintas cualificaciones y rendimientos. Por tanto, se mantiene que el salario equivale al valor de la productividad marginal del trabajo, pero admitiendo que será diferente según su respectivo grado de cualificación. Buena parte de las discusiones que actualmente existen en la literatura económica se centran en contrastar esta hipótesis. Hay una evidencia creciente de que existen en la práctica remuneraciones distintas entre individuos, persistentes a largo plazo, no justificadas por el diferente grado de cualificación ni por compensaciones asociadas a desventajas no pecuniarias.

La explicación se intenta buscar en comportamientos no competitivos. Si existen diferencias salariales que no responden al distinto grado de cualificación que determina la productividad del trabajo, ni se explican por las diferencias compensadoras, será porque se imponen restricciones a la competencia, generalmente imputadas a los sindicatos. Dichas restricciones se manifiestan en la aparición de mercados internos. Hay una segmentación en la que los individuos que han alcanzado un puesto fijo y relativamente privilegiado en una empresa imponen condiciones discriminatorias respecto a los trabajadores eventuales o menos cualificados. Estos últimos conforman un mercado secundario por comparación con el mercado de los trabajadores mejor situados, al que se denomina mercado primario. Los posibles intereses de algunas empresas en aprovechar su ventaja competitiva para consolidar la mano de obra mejor cualificada e incrementar su eficiencia, también pueden contribuir a esa diferenciación, como plantean las teorías de la «capacidad de pago» y de los «salarios de eficiencia».

Un examen más detallado de cada una de estas teorías y del papel que le corresponde a la negociación colectiva en la determinación de los salarios será el objeto del capítulo 4. Ahora, sólo se añade una breve descripción de los principales componentes de los salarios y los costes laborales.

3.3. Salarios y costes laborales

Conviene advertir, para empezar, que el concepto de salario no es tan simple como parece. Tanto la masa salarial, conjunto de remuneraciones del total de la plantilla de una empresa, como la nómina, recibo individual de salarios, tienen una estructura compleja. La plantilla está dividida en diferentes categorías o niveles a los que corresponden distintas remuneraciones. A su vez, la remuneración de cada trabajador aparece parcelada en múltiples componentes, por lo general con un salario base garantizado y un número variable de complementos de muy diverso signo. La clasificación en categorías o niveles está asociada a la diferente cualificación y función de cada uno de los trabajadores, pero también a su grado de experiencia y al reconocimiento de sus méritos acumulados a lo largo de su vida laboral. Por su parte, la composición de la nómina está condicionada por la categoría o nivel reconocido, que no sólo determina el salario base, sino muchos de los complementos, incluidas ciertas retribuciones en especie.

Los complementos suelen ser variables, dependiendo del cumplimiento de ciertos requisitos (puntualidad o conducta personal), de la puesta en juego de ciertas cualidades personales (esfuerzo o rendimiento, responsabilidad...), de las propias circunstancias del puesto de trabajo (peligrosidad, toxicidad, penosidad...) o de los resultados de la empresa (pagas de beneficios, premios o regalos...). En empresas relativamente grandes, la determinación de cada uno de dichos factores adquiere tal complejidad que, con frecuencia, se elaboran manuales de organización y retribución del trabajo en los que se especifican los requisitos para ser adscritos a cada categoría o nivel salarial y para la percepción de cada uno de los complementos. Existen formas paradigmáticas de organización del trabajo, entre las que destacan el taylorismo, el fordismo y más recientemente lo que se conoce

como «toyotismo» o métodos asociados a los sistemas *just in time* y otros análogos. La relación de los salarios con los grupos o categorías profesionales se especifica en las «tablas salariales».

Como el salario no es independiente del conjunto de relaciones que determinan la condición de asalariado, existen tantas formas de expresar el salario como elementos con los que se le puede relacionar. Así, por ejemplo, si se tienen en cuenta el tipo de jornada y las horas de trabajo, se expresa como salario percibido por el trabajo en jornada normal y extraordinaria (la que incluye horas «extra»). El hecho del trabajo a tiempo parcial y las diferencias entre la jornada teórica y la real, por causa de absentismo, enfermedad o cualquier otro motivo que justifique la ausencia del trabajo, como permisos o vacaciones remuneradas, llevan a considerar el salario por hora trabajada. Si se relaciona el trabajo con la periodicidad de pago o la habitualidad del mismo, se habla de pago diario, semanal, mensual, o de pagos ordinarios y extraordinarios. Al considerar la conexión de los salarios con el sistema impositivo y de prestaciones sociales, que dan lugar a descuentos o complementos, se distingue entre salario bruto, sin descuentos, y salario líquido o neto, que es el efectivamente percibido tras los correspondientes descuentos (retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cotizaciones de los trabajadores a la Seguridad Social...).

Junto a ese conjunto de componentes y fórmulas salariales, hay otros gastos asociados a la contratación y gestión de la mano de obra, entre los que destacan las cotizaciones a la seguridad social, que dan lugar al concepto más amplio de costes laborales. Los gastos en formación, los complementos no salariales (becas para familiares de los trabajadores, servicios médicos privados, servicios sociales y de ocio gratuitos, regalos de empresa, dietas, ayudas para la comida, la vivienda o el transporte), las indemnizaciones por despido o la cobertura de gastos que teóricamente le incumben al trabajador, como las contribuciones a fondos de pensiones, forman parte de los costes laborales de la empresa. Por eso, generalmente, se distingue entre salarios y otros costes laborales, siendo la suma de ambos el coste laboral total. La propia Contabilidad Nacional distingue dentro de la remuneración de los asalariados entre *sueldos y salarios brutos* (lo que entendemos normalmente por salarios antes de retenciones) y *cotizaciones sociales a cargo de los empleadores* (incluye cotizaciones a la Seguridad Social de los empleadores por la mano de obra contratada y prestaciones sociales a cargo del empresario, lo que la Contabilidad Nacional denomina cotizaciones sociales ficticias).

Con ligeras diferencias, la remuneración de los asalariados coincide con lo que en otras fuentes estadísticas se recoge como coste laboral o costes de personal. Al tratarse de economías abiertas, hay que considerar la existencia de remuneraciones de los asalariados residentes a cargo de empleadores no residentes y a la inversa, remuneraciones de asalariados no residentes por empleadores residentes. De acuerdo con el objetivo que se persiga, se establecen otras distinciones estadísticas y conceptuales. Así, por ejemplo, las estadísticas salariales recogen los salarios por trabajador y por hora trabajada en jornada normal o en jornada normal y extraordinaria, incluyendo sólo pagos ordinarios o pagos ordinarios y extraordinarios. La fijación de salarios a través de la negociación colectiva da lugar a la distinción entre salarios pactados (establecidos en un convenio colectivo o

acuerdo de empresa) y salarios efectivamente percibidos. Cuando existen diferencias entre estos últimos y los primeros, lo que es habitual, se habla de deslizamiento salarial.

Es importante resaltar que lo que desde el punto de vista del trabajador es un ingreso representa un coste para la empresa y que, en consecuencia, la remuneración de los asalariados y el coste laboral no son conceptos idénticos. Esto mismo es necesario tenerlo en cuenta a la hora de establecer tasas de crecimiento y eliminar el efecto del crecimiento de los precios (deflactar). Los precios que se suponen significativos desde el lado del ingreso de los trabajadores son los correspondientes a los bienes de consumo, que recoge el denominado Índice de Precios de Consumo (IPC). Desde el lado de los costes, los costes laborales son un componente más de los mismos y no tiene sentido, por lo tanto, más que considerarlos en términos monetarios. Es también útil la distinción entre crecimiento acumulado y crecimiento medio de los precios a la hora de deflactar, ya que con frecuencia ambos no coinciden. En las negociaciones de los convenios colectivos y revisiones salariales se suele tomar como referencia el IPC del año precedente, sin tener un criterio fijo y claro respecto a si se mide en términos medios o acumulados. Conviene precisar que, si de lo que se trata es de observar si se pierde o gana poder adquisitivo, el término más significativo es el de crecimiento medio del IPC en el mismo periodo que se mide el crecimiento de los salarios.

Un concepto que se utiliza con mucha frecuencia es el de coste laboral unitario (CLU). Se define como el cociente entre el coste laboral por trabajador y el producto por ocupado (productividad aparente del trabajo). Su cálculo a escala agregada de toda la economía, o de un determinado sector o rama productiva, se toma como un indicador de competitividad. Así, en términos comparativos, un coste laboral unitario más alto se interpreta como un signo de menor competitividad y un crecimiento superior de dicho coste, como una pérdida de competitividad. Al margen de las dificultades para conseguir bases de datos homogéneas entre distintos ámbitos o países para realizar dichos cálculos, conviene precisar cómo se calcula el CLU y el sentido de su interpretación como indicador de competitividad relativa (véase el recuadro 1.3).

4. REALIDADES Y POLÍTICAS LABORALES

La realidad laboral de cada área económica, país, región o localidad tiene sus peculiaridades y problemas específicos. Es preciso tener en cuenta esos hechos y diferencias, pero su mera descripción no permite comprender bien sus causas, ni consecuentemente valorar las posibles medidas o políticas para su corrección. Por esta razón, se comienza con el análisis de las principales teorías y conceptos en los cuatro primeros capítulos, incluido éste introductorio (capítulo 1), destinados, como ya se ha señalado, al repaso de las principales teorías sobre el mercado de trabajo (capítulo 2), y a una profundización de las mismas al tratar el tema del empleo-desempleo (capítulo 3) y de los salarios y la negociación colectiva (capítulo 4).

El capítulo 5 intenta sintetizar las principales características de los mercados de trabajo en Europa y España. Es una forma de considerar lo que algunos denomi-

nan los «hechos estilizados», realidades especialmente difíciles de encajar en los moldes teóricos disponibles en cada momento en la ciencia económica, y, sobre todo, de introducir un análisis empírico que sirva de puente entre los capítulos anteriores, más teóricos, y los que vienen a continuación dedicados a las políticas laborales y a reflexiones más prácticas sobre el mercado de trabajo. Con este capítulo se cierra la primera parte del libro destinada al análisis del mercado de trabajo.

La segunda parte, centrada en las políticas económicas, comienza con las medidas encaminadas a erradicar el desempleo o a compensar sus principales efectos, políticas activas y pasivas de empleo de acuerdo con la clasificación que en su día hizo la OCDE, aunque ahora haya sido puesta en cuestión por ellos mismos (capítulo 6). La clave del debate sobre el desempleo y los desajustes en el mercado de trabajo se ha centrado en la denominada «flexibilización» del mercado de trabajo, directamente asociada a la desregulación laboral, por lo que se dedica un capítulo a analizar dicho debate y las medidas que del mismo se infieren (capítulo 7). Aunque el problema del desempleo y los desajustes en el mercado de trabajo constituyen la principal preocupación de las políticas económicas y laborales, el núcleo central de la acción de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, empresarios y trabajadores, a través de sus respectivas organizaciones, e instituciones del Estado, reside en la fijación de los salarios y demás costes laborales que determinan la competitividad de las empresas y los ingresos y el bienestar de los trabajadores. Al ámbito más microeconómico de fijación de los salarios en las empresas y mercados, así como de su efectos sobre los costes de producción y la competitividad se dedica el capítulo 8. Por su parte, en el capítulo 9 se examinan los salarios desde la perspectiva macroeconómica, sus efectos sobre la inflación y el crecimiento de una economía, así como sobre la distribución de la renta a escala agregada.

En la tercera y última parte, compuesta por un único capítulo (capítulo 10), se intentan examinar las principales tendencias y perspectivas en los mercados de trabajo. Cualquier ámbito de análisis es, o debe ser, un campo abierto, tanto por las limitaciones del conocimiento como por la realidad cambiante que se busca aprehender, lo que estimula y da sentido a la investigación. La creciente integración productiva a escala internacional (globalización), junto a los profundos desniveles de renta entre diferentes áreas o países, está provocando grandes transformaciones en el ámbito laboral. Desde una intensificación de las corrientes migratorias a una extensión de la subcontratación y «deslocalización» de tareas productivas con fenómenos como las «maquilas» en el área fronteriza de México y Estados Unidos o la emigración masiva hacia la Unión Europea desde todas sus áreas periféricas. Éstas son algunas de las cuestiones analizadas en ese último capítulo que hemos titulado «Los retos del mercado de trabajo en un contexto de globalización».

Recuadro 1.3
COSTES LABORALES UNITARIOS (CLU)

El coste laboral unitario (CLU) establece una relación entre el coste laboral por trabajador, que es una magnitud monetaria, y la productividad que, aunque es una magnitud real, se calcula en términos monetarios para poder establecer dicha relación.

Siendo S el total de los costes laborales, A el número de trabajadores asalariados que da lugar a esos costes laborales, X el valor añadido y O el número de trabajadores ocupados, asalariados o no, que generan dicho valor añadido, el CLU se define como

$$CLU = \frac{\frac{S}{A}}{\frac{X}{O} + 1} = \frac{s}{x} = \frac{S}{X} \frac{O}{A} = \frac{l}{a}$$

Siendo s, el coste laboral por asalariado (S/A) y x, la productividad (X/O), l la proporción que representan los costes laborales en el valor añadido total (S/X) y «a» la proporción de asalariados respecto al total de ocupados (A/O), denominada tasa de asalarización.

Esto nos muestra, por tanto, que el CLU no es más que la proporción que representa el coste laboral en el valor añadido total, que en el caso de agregados donde no todos los ocupados son asalariados es necesario multiplicar por la inversa de la tasa de asalarización.

El CLU se suele utilizar como un índice de competitividad. Por esa razón se trata de calcular en términos reales, deflactando tanto el valor de los costes laborales totales como el del valor añadido. Esto carece de sentido, ya que el agregado de costes laborales es una magnitud monetaria que no puede ser reducida a términos reales. La prueba en sentido inverso de esta afirmación es que, si se dividen tanto los costes laborales (S) como el valor añadido (X) por un mismo índice de precios, el valor de los costes laborales unitarios no varía. Si se utilizasen distintos índices de precios, por ejemplo el IPC para los costes laborales y un índice de precios de producción para el valor añadido, estaríamos relacionando magnitudes heterogéneas. Esto carecería de sentido, porque sería equivalente a sumar ladrillos y ovejas.

Por tanto, el CLU se debe interpretar simplemente como lo que es, un indicador de la proporción que le corresponde al coste laboral en el valor añadido. En la medida en que sólo se distinguen dos componentes de dicho valor añadido (X), los costes laborales (S) y los beneficios (B), un incremento en el CLU implica que la parte del valor añadido destinada a costes laborales aumenta su peso relativo respecto a los beneficios; y a la inversa, un descenso en el CLU supone que son los beneficios los que alcanzan un peso relativo más elevado.

$X = S + B$; si dividimos ambos miembros por el valor añadido X, tendremos

$$1 = \frac{S}{X} + \frac{B}{X} = l + k$$

siendo «k» (B/X), el peso relativo que corresponde a los beneficios o excedente bruto empresarial.

No hay nada que permita interpretar que un incremento en la proporción de beneficios representa siempre un signo inequívoco de mejora de la competitividad. Conviene analizar, en todo caso, de forma separada la evolución del coste laboral por trabajador, y el producto por trabajador; y, si se desea ser más preciso, hacer los cálculos por hora trabajada en vez de por trabajador. Además, hay que tener en cuenta que si se agregan costes laborales por hora trabajada y productividades que son muy diferentes según empresas y sectores, las variaciones en el coste laboral unitario no tienen un sentido unívoco. Puede ocurrir que, dadas las desigualdades de partida y el diferente peso que cada empresa o rama productiva tiene en el agregado final, un incremento del CLU a escala agregada, que implica un crecimiento mayor de los costes laborales que de los beneficios, encubra un resultado inverso a escala desagregada.

5. BIBLIOGRAFÍA

Uno de los manuales de Economía laboral de mayor difusión, que además ha sido actualizado y revisado para España, es el de MCCONELL, BRUE y MCPHERSON (2003). Aunque los ejemplos se centran exclusivamente en Estados Unidos, otro manual de reciente publicación es el de BORJAS (2002). Una perspectiva europea con una ejemplar imbricación de las cuestiones de carácter teórico con las de índole empírica y práctica se encuentra en ADNETT (1996). Limitado al caso español y con un enfoque mucho más descriptivo es el libro de TOHARIA *et al.* (1998).

Una visión general de los temas laborales en España, desde enfoques o perspectivas dispares, puede verse en el libro de varios autores coordinado por MIGUÉLEZ y PRIETO (coord.) (1999). También tiene especial interés para analizar el caso español dentro del marco europeo los libros de FINA (2001a) y (2001b). Un panorama del mercado de trabajo en Europa se encuentra en el libro de la COMISIÓN EUROPEA (2002).

Otras obras generales de referencia son las de ASHENFELTER y CARD (eds.) (1999), ASHENFELTER y LAYARD (eds.) (1999) y LAYARD, NICKELL y JACKMAN (1996).

Entre las revistas especializadas en temas económico-laborales destacan:

British Journal of Industrial Relations
Bulletin of the International Institute for Labour Studies
Journal of Human Resources
Journal of Labor Economics
Journal of Industrial Relations
Industrial and Labor Relations Review
Industrial Relations
International Labour Review
Labour Economics
Monthly Labor Review
Research in Labor Economics
Travail et Emploi

También es frecuente la aparición de artículos sobre temas laborales en las revistas:

American Economic Review
Brookings Papers on Economic Activity
Business Economics
Econometrica
Economic Journal
European Economic Review
International Economic Review
Journal of Comparative Economics
Journal of Economic Literature
Journal of Economic Perspectives
Journal of Political Economy

Oxford Bulletin of Economics and Statistics
Quarterly Journal of Economics
Review of Economics and Statistics
Review of Economic Studies
Southern Economic Journal

Para ver otros recursos sobre economía laboral, pueden consultarse en Internet:

www.helsinki.fi/WebEc/webecj.html
www.ilog.org
www.oecd.org
www.ces.es
www.mtas.es

- ADNETT, N. (1996), *European Labour Markets. Analysis & Policy*, Londres, Longman.
- ASHENFELTER, O. C. y CARD, D. (eds.) (1999), *Handbook of Labour Economics*, Amsterdam, Elsevier Science Publisher (varios volúmenes).
- ASHENFELTER, O. C. y LAYARD, R., (eds.) (1999), *Handbook of Labour Economics*, Amsterdam, Elsevier Science Publisher, (varios volúmenes).
- BORJAS, G. J. (2002), *Labor Economics*, McGraw-Hill, International Edition.
- COMISIÓN EUROPEA (2002), *El empleo en Europa en 2002*, Bruselas, Comisión Europea.
- FINA, L. (2001a), *El reto del empleo*, Madrid, McGraw-Hill.
- , (2001b), *Mercado de trabajo y políticas de empleo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- LAYARD, R., NICKELL, S. y JACKMAN, R. (1996), *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Oxford, Oxford University Press.
- MCCONELL, C. R., BRUE, S. L. y MCPHERSON, D. (2003), *Economía Laboral Contemporánea*, Madrid, McGraw-Hill.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (coord.) (1999), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- TOHARIA, L. *et al.* (1998), *El mercado de trabajo en España*, Madrid, McGraw-Hill.