

El mercado de trabajo en España en la antesala de la recuperación¹

Spanish labour market: A step before economic recovery

SANTOS M. RUESGA BENITO
CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Resumen

La profunda crisis que han atravesado las economías desarrolladas desde 2008 hasta la actualidad, con diversos episodios en su camino, deja enormes interrogantes acerca de cómo ha de evolucionar el sistema económico capitalistas en los próximos años. Esta importante recesión no constituye solo una intensa desaceleración del crecimiento económico de prácticamente todos los países del mundo, sino que también arrastra consigo un cambio significativo en las características estructurales del modelo económico vigente. Y a ello están contribuyendo no solo los efectos de la depresión sino también, y de forma destacada, las políticas económicas desarrolladas en los países económicamente más influyentes. Estas transformaciones se están dejando notar, de manera singular, en la estructura de los mercados laborales, que se transforman de forma acelerada en la mayor parte de los países occidentales, al tiempo que registran desequilibrios muy acusados.

En esta perspectiva, el caso español es paradigmático, al transitar de un modelo de fuerte tasa de crecimiento apoyada en el dinamismo del mercado interno a un profundo estancamiento reflejo de la fuerte eclosión del mismo sin que el mercado externo sea capaz de tomar el relevo, mostrando las carencias competitivas del tejido productivo en general. Así, el desequilibrio del mercado de trabajo alcanza una intensidad desconocida y sin parangón en el escenario internacional.

El texto analiza en detalle la situación del mercado de trabajo en España lo efectos derivados de esta

Abstract

The depth of the economic crisis faced by developed economies since 2008 until today, with different levels of intensity in its development, has led to the uncertainty about how has to evolve the capitalist economic system in the next years. This important economic recession is not only an intense deceleration in the economic growth of the most countries around the world, but it also leads to a significant change in the structural characteristics of the current economic model. To this situation are contributing not only the negative effects of the economic depression, but in this regard it is also necessary to highlight the economic policies adopted by the most influential countries in the world. These transformations are singularly affecting on the labour market structures in the western countries, which are experiencing both an accelerated changing process and depth unbalanced.

Under this point of view, the Spanish case is a singular one, moving itself from a process of accelerated economic growth, supported by the development of internal demand, to a deep process of economic stagnation, due to the finishing of the previous economic model, being the external market unable to take over, showing the shortcomings of productive sector competitiveness in general. Thus, the unbalanced in the labour market has reached an unknown intensity without comparison in the international panorama.

The aim of this paper is to analyze the situation of the Spanish labour market, focusing itself in the effects of both the current recession and the labour

¹ La base de este artículo se encuentra en los capítulos 8, 9 y 10 de una próxima publicación, RUESGA, S.M. (Director); J.; LASIERRA, J. M.; PÉREZ ORTIZ, L. & PÉREZ TRUJILLO, M. DA SILVA BICHARA, 2014, por lo que obligatoriamente tengo a que agradecer a mi colega y coautor de esta publicación José Manuel Lasierra, su ayuda inestimable en la elaboración de esos textos, de lo cuales he extraído lo que se expone a continuación. Buena parte arte de las ideas aquí expresadas provienen de diferentes investigaciones llevadas a cabo con mi equipo de la Universidad Autónoma de Madrid (véase: Ruesga,; Pérez Ortiz, & Viñas Apaolaza, (2011); Ruesga Benito(Director); Valdés DalRé; Da Silva Bichara; Lasierra; Pérez Ortiz & Pérez Trujillo (2012); Ruesga; Pérez Ortiz, & Viñas Apaolaza (2014) y Ruesga, S.M.; Viñas Apaolaza & Pérez Trujillo (2014).

larga crisis y las reformas de su marco regulador llevadas a cabo en su transcurso. En primer lugar, se estudian sus principales estructurales y las variaciones que han experimentado en los últimos lustros. En segundo, se analiza el diagnóstico que habitualmente se ha venido ofreciendo desde las instancias oficiales sobre el funcionamiento de este mercado laboral. Diagnóstico sobre que ha servido de base para las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo, particularmente la de 2012 y sus desarrollos posteriores. Y, tras este análisis se esboza una crítica de tal diagnóstico, que tras de sí consigo, como no podía ser de otro modo, un claro discurso ideológico. Y, finalmente, tal valoración conlleva de modo implícito elementos propositivos para apuntar una alternativa de política económica y de empleo que eluda los errores de interpretación que hasta la fecha han contribuido a reforzar los profundos desequilibrios existentes en el mercado de trabajo español.

reforms adopted during this period. First of all, it is analyzed the main structural characteristics and its changes during the last years. Secondly, it is exposed the economic diagnosis offered by the official channels, which support and make several policy recommendations taken into consideration by the Government, about the development of the labour market in this period. This economic diagnosis has served of inspiration for the elaboration of the several labour market rules reforms adopted during the recession, especially the last reform carried out in 2012 and its subsequent modifications. In the next part, it is exposed a critic analysis about this economic diagnosis, which behind of its elaboration is sustained by an important ideological biased. Finally, this kind of analysis exposed leads to several recommendations which offer an economic political alternative, in order to solve the deep crisis which affects the economic growth and the unbalanced in the labour market in Spain.

Palabras clave

Mercado de trabajo; Crisis económica; España

Keywords

LABOUR Market; Economic Crisis; Spain

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo del último año (desde mediados del año 2013) venimos escuchando con insistencia desde instancias oficiales que estamos iniciando la recuperación económica tras cinco años largos de crisis, que ha pasado por una doble recesión. Las cifras, no obstante, suelen ser tercas y más allá de crecimientos exiguos del PIB trimestral y un cierto avance en la cuantía registrada del empleo (con retrocesos continuados en la calidad), no encontramos claros indicios en el orden macroeconómico de sostenibilidad en tal senda de recuperación. Nos preocupa especialmente lo que ocurre en el ámbito laboral, reflejo, de un lado, de la propia debilidad del crecimiento económico, pero también, de otro, de los resultados de la aplicación de las reformas en profundidad que se han llevado a cabo en el entramado regulatorio del sistema de relaciones laborales, alterando, sin duda, la relación biunívoca entre dinámica económica y funcionamiento de los mercados laborales.

En este artículo se pretende reflexionar sobre la realidad actual de nuestro mercado laboral, partiendo de una sintética descripción de sus características singulares, en su perspectiva histórica y en sus cambios recientes. Para, a continuación tratar interpretar el diagnóstico sobre el que se viene asentando el proceso de reforma laboral, particularmente en lo que atañe a la reforma de febrero de 2012 y desarrollos posteriores, en un intento de entender como esos errores de un diagnóstico, sujeto a una importante carga política/ideológica, como es consustancial a la economía como ciencia social, están trazando una senda de deterioro de las condiciones de trabajo para los asalariados y autónomos y de mayor volatilidad en el funcionamiento del mercado laboral. Implícito en este análisis el lector encontrar suficientes elementos para proyectar hacia el futuro y hacerse una

composición del mundo de relaciones de trabajo que ya se apunta en lontananza, de no mediar otro tipo de reformas laborales y políticas económicas de por medio².

2. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA ANTE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

Históricamente el mercado laboral español ha adolecido de una muy baja tasa de actividad en comparación con sus socios comunitarios. Sin embargo, este diferencial se ha ido reduciendo desde mediados de los años ochenta hasta la actualidad, mostrando la población activa española un incremento de 9,5 millones de personas entre los años 1980 y 2012 –lo que equivale en términos relativos a un crecimiento del 70,24 por ciento–, y acelerándose este proceso de incremento de la oferta laboral durante la primera década del siglo XXI con la incorporación de 4,6 millones de personas más al mercado.

Población total: UE-27: 502.900,4 España: 45.650,0 (9,1%)			
Población de 15 a 64 años UE-27: 328.785,9 España: 30.113,6 (9,2%)			
Población Activa (OFERTA) UE-27: 236.718,5 España: 22.208,3 (9,4)		Temporales UE-27: 24.665,5 España: 3.201,8 (13,0%)	Tiempo Parcial UE-27: 43.420,4 España: 2680,5 (6,2%)
Población desempleada UE-27: 25.069,8 España: 5.995,3 (23,1%)	Población Ocupada (DEMANDA) UE-27: 210.732,4 España: 16.213,0 (7,7%)	Autónomos UE-27: 32.547,0 España: 2.925,4 (9,0%)	Asalariados UE-27: 180.382,5 España: 13.736,5 (7,6%)

Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

Nota: Ente paréntesis proporción de España/UE15.

Figura 1. Estructura del mercado de trabajo español y europeo (UE-27) (2013, media anual, datos en miles de personas). (FUENTE: Ruesga, dir. et alter, 2014).

A pesar del efecto que la gran recesión de 2008-2012 ha tenido sobre el mercado laboral y, en especial, sobre el incremento del desempleo, la población activa ha mantenido su nivel en este periodo, no pareciendo existir un desincentivo intenso a participar en el mercado laboral ante la crisis –efecto desánimo–, situación que se refleja en una tasa de

² El lector interesado en este tipo de ejercicio, puede consultar Lasierra (2001) o en el capítulo 8 de Ruesga Benito, dir. et alter (2014) donde encontrará múltiples elementos que caracterizan a la nueva realidad sociolaboral en la empresa globalizada, tras numerosas reformas laborales, con los cuales dibujar un mapa mucho más preciso de lo que acontecerá en este terreno en los próximos años.

actividad que muestra valores próximos al 60 por ciento desde el año 2008³. Comprender las características demográficas del país y su evolución más reciente, al igual que el efecto que la crisis ha tenido sobre el mercado laboral, es imprescindible para poder entender con mayor claridad la dinámica del mercado de trabajo español en los últimos años.

Tabla 1. Evolución del mercado laboral español (miles de personas y %)

Años	Población mayor de 16 años	Población Activa	Población activa extranjera (% total)	Tasa de Actividad (%)	Población Ocupada	Tasa de Ocupación (%)	Población Parada	Tasa de Paro (%)	Tasa de Dependencia* (%)
1985	28.582,4	14.009,1	0,0	49,0	11.004,0	38,5	3.005,1	21,5	32,6
1990	30.429,7	15.465,4	0,0	50,8	12.954,9	42,6	2.510,5	16,2	33,8
1995	31.847,3	16.227,6	0,8	51,0	12.512,1	39,3	3.715,6	22,9	36,0
2000	33.593,1	18.002,3	1,5	53,6	15.505,9	46,2	2.496,4	13,9	36,8
2005	36.416,0	20.885,7	11,2	57,4	18.973,3	52,1	1.912,5	9,2	34,0
2007	37662,8	22189,9	14,3	58,9	20356,0	54,1	1833,9	8,3	32,9
2010	38.479,1	23.088,9	15,8	60,0	18.456,5	47,9	4.632,4	20,0	33,1
2012	38.428,6	23.051,0	14,8	59,9	17.282,0	44,9	5.769,0	25,0	34,4
2013	38.189,7	22.745,3	14,8	59,6	16.750,0	43,9	5.995,3	26,4	35,4

*Tasa de Dependencia = (mayores de 65 años)/(población activa)x100.

Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta de Población Activa (EPA) publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Tomado de Ruesga (Dir., 2014)

Desde el lado de la oferta el mercado laboral español⁴, se caracteriza en las últimas décadas, por un bajo nivel relativo de la tasa de actividad, respecto a las medias europeas, pero en ascenso paulatino, a causa, fundamentalmente de la participación de la mujer, y, coyunturalmente, de la entrada de inmigrantes entre 1997 y 2007. Al mismo tiempo se observa un progresivo envejecimiento de la población activa en conjunción con un acortamiento en el ciclo de vida laboral.

³ En las épocas más recientes, tras un ligero descenso de la tasa de actividad se observa un repunte al alza en el año 2014, que ralentiza la caída de las cifras de desempleo en relación con el ascenso de la ocupación.

⁴ La *oferta de trabajo* está constituida, a efectos estadísticos, por todas aquellas personas que, con más de 16 años (Los datos de EUROSTAT se refieren a población de entre 15 y 64 años) que trabajan de forma remunerada al menos una hora a la semana, o no trabajando en el momento actual buscan activamente un empleo y están dispuestos a incorporarse de forma inmediata si se les ofrece alguno. Su representación estadística se denomina *población activa*.

En síntesis, los rasgos singulares de la oferta de trabajo en España se pueden sintetizar en:

- ✓ Una tasa de actividad comparativamente reducida (en el marco europeo) pero en ascenso en las tres últimas décadas (estancándose en la crisis actual).
- ✓ Creciente feminización de la población activa y del empleo.
- ✓ De receptores a emisores de flujos migratorios a causa de la crisis.
- ✓ Una población que envejece, lo que se hace extensible a la oferta laboral.
- ✓ Y una población cuyo ciclo laboral se acorta de forma acelerada, por impulso del retraso en la edad de entrada a la actividad (estudios, exclusión juvenil en el mercado, ciclos vitales laborales con cada vez más extensas interrupciones, etc.)

Por su parte, la demanda de trabajo en España se caracteriza por una extrema volatilidad ligada al ciclo económico, de modo tal que el proceso de creación/destrucción de empleo es notablemente más intenso que los registros europeos en esta materia.

Cuantitativamente, en las dos últimas décadas, pueden identificarse dos periodos en la evolución de la demanda de trabajo en España claramente diferenciados y contrapuestos, en las dos últimas décadas. El primero de ellos inicia en 1994, dibujando una senda de intenso crecimiento sostenido del empleo, en consonancia con el ciclo económico expansivo, que deparó tasas de incremento del PIB cercanas al 3 por ciento en media. Un periodo que se extendió hasta el año 2008, en el cual se crearon en España uno de cada tres puestos de trabajo generados en el ámbito de la UE-27.

En la primera fase, 1995-2007, el acelerado crecimiento de la ocupación permitió que la tasa de empleo convergiera con los países de su entorno, situándose en el año 2007 en valores superiores a los observados en la media de la UE-15, integrando en la ocupación el fuerte crecimiento experimentado por la oferta laboral, principalmente motivado por el continuado ascenso de la participación de las mujeres en el mercado, y por la inclusión de población juvenil y extranjera al mismo tiempo.

No obstante, el proceso ocultaba importantes carencias en la sostenibilidad a futuro de la dinámica de crecimiento del empleo que con la crisis se han puesto de manifiesto. El crecimiento del empleo en el periodo expansivo se materializó en la creación de puestos de trabajo de baja cualificación, que se ocuparon en una buena proporción con mano de obra inmigrante y jóvenes que abandonaron de forma temprana sus estudios⁵, con efectos negativos en el crecimiento de la productividad laboral –y la productividad total de los factores– del conjunto del tejido productivo español. La evolución de los empleos de muy baja cualificación (empleos elementales, en la jerga comunitaria), en ascenso en los periodos expansivos y en descenso en los depresivos, ilustra lo dicho.

El comportamiento procíclico del empleo tiene mucho que ver con la especialización productiva de la economía española fuertemente sesgada hacia sectores de bienes y servicios no comercializables (apoyado el crecimiento, por tanto en la demanda interna), como modo

⁵ Lo que dio pie a un proceso de “abandono escolar, relacionado con la dinámica del desempleo juvenil” (García, 2011).

de eludir los perennes problemas de competitividad de nuestra economía. En este contexto sectores como la construcción de viviendas se erigen en protagonistas de la demanda de empleo, caracterizando a ésta como de muy baja cualificación⁶ y de muy elevada volatilidad cíclica, fenómeno particularmente ligado al ciclo financiero internacional⁷.

Tabla 2. Distribución sectorial del VAB y del empleo

Distribución sectorial del Valor Añadido Bruto (% sobre el total)						
Años	1985	1995	2005	2007	2010	2013
Agrario	5,7	4,0	2,7	2,5	2,4	2,3
Industria	29,7	20,3	16,3,0	15,6	15,1	15,9
Construcción	6,5	8,8	12,1	12,4	9,7	7,9
Servicios	53,2	59,1	58,2	59,4	64,1	65,7
Distribución sectorial del empleo (% sobre total)						
Agrario	16,4	7,4	4,8	4,2	4,3	4,4
Industria	23,5	18,3	16,2	14,6	13,4	13,4
Construcción	7,0	11,8	13,3	14,9	9,2	6,8
Servicios	53,2	62,9	66,7	67,3	73,1	75,5

Fuente: Elaboración propia con datos Contabilidad Nacional y EPA (INE).

Si bien el crecimiento económico depende simultáneamente de una mayor utilización de factores productivos (capital y trabajo) y del incremento en la eficiencia o productividad en el uso de estos factores (conseguido por medio de innovaciones tecnológicas, de organización o de productos), la evidencia empírica parece mostrar como este segundo factor explicaría el 80 por ciento del crecimiento de la renta per cápita, en casos como el de los Estados Unidos, mientras que la acumulación de capital y de trabajo tan sólo el 20 por ciento restante⁸. Lo que ha experimentado la economía española durante la fase expansiva, desde mediados de los años noventa del s. XX hasta finales de la primera década del s. XXI, ha sido el incremento del producto a partir del uso extensivo del factor trabajo, con una acumulación de capital más moderada y acompañado de una lenta incorporación de innovaciones tecnológicas (ascenso en la eficiencia en el uso de factores o productividad)⁹.

⁶ Complementariamente, el proceso de *salarización*, coherente con los cambios sectoriales acaecidos (hacia la tercerización/cuaternización, Van der Laan, 1998), muestra algunos altibajos ligados al comportamiento de la dinámica cíclica del empleo. Se observa, por ejemplo, una presencia ascendente, en términos relativos, del trabajo no asalariado en las fases depresivas del ciclo económico, en parte auspiciadas por las políticas públicas, que buscan compensar la brusca destrucción de empleos asalariados con el impulso a la iniciativa empresarial entre desempleados e inactivos.

⁷ Véase una explicación detallada a este respecto en Jiménez-Ridruejo (2014) y Muñoz-Bustillos (2014).

⁸ Solow, R. (1956 y 1957). Posteriormente otros autores han reducido estas estimaciones sobre el aumento del producto atribuido al crecimiento de la eficiencia en el uso de los factores a cifras más moderadas., resultado de análisis empíricos para otros países y otros momentos.

⁹ En consecuencia, la dinámica de generación de empleo está relacionada con los cambios que se produzcan en la relación capital-trabajo en el tejido productivo. El efecto de incorporación de nuevas tecnologías al tejido productivo es doble y, en principio contradictorio. Por un lado, acelera el proceso de crecimiento de la productividad global del sistema productivo (aumentando la demanda de trabajo cualificado, de capital humano), permitiendo ganar competitividad interna y externa a las empresas y, por otro, y en sentido contrario, lleva consigo una disminución de la demanda unitaria de trabajo. En términos de volumen empleo, el resultado neto de ambos flujos, aumento de la demanda agregada al ganar en competitividad y descenso de la demanda unitaria al aumentar la productividad del trabajo, es incierto, dependiendo su cuantía del grado de apertura de la economía hacia el exterior y de las condiciones competitivas del entorno internacional en el que se desenvuelve nuestra economía, llevando, en todo caso, a un descenso en la elasticidad empleo-producto.

Es lo que algunos autores han denominado la «paradoja del mercado de trabajo en España», interrogándose sobre cómo es posible lograr crecimientos importantes del volumen de empleo sin incorporaciones significativas de tecnología y sobre cuáles serían los efectos a medio plazo de esta situación (Recio Andréu & Banyuls i Llopis, 2011).

Otra característica del perfil de la demanda en el mercado laboral español hace referencia a la creciente dualidad que se va forjando en el plano contractual durante este periodo: a finales de 2007, uno de cada tres contratos registrados era de carácter temporal. No obstante, esta dualidad del mercado, que formalmente se visualiza en el plano contractual, se enraíza en las características de la estructura productiva, lo que lleva a interpretar que el problema no radica en el tipo de contrato (regulación) y sí en la estructura productiva española –fuertemente volátil e infracualificada–. Pero, contrariamente a esta interpretación, el discurso oficial ha justificado el origen de tal dualidad exclusivamente en la rigidez del entramado institucional, lo que ha impulsado, por ejemplo, reformas continuadas de la legislación laboral para reducirla cuantía de las indemnizaciones por despido, como forma de acercar los costes laborales entre uno y otro tipo de contratos. Hasta llegar a la propuesta sobre la implantación de un “contrato único”, con la indemnización por despido ascendente capitidisminuida y vinculada, eso sí, a la antigüedad en el puesto de trabajo (Bentolila, Cahuc, Dolado y Le Barbanchon, 2010: 20).

Y para obtener una fotografía completa del comportamiento de la demanda de trabajo, conviene tener en cuenta también el otro componente de la demanda de trabajo, la jornada laboral, que para los asalariados está regulada en España en un doble ámbito jurídico, no así para los no asalariados, cuya jornada no está sujeta a regulación. La jornada efectiva de trabajo en España está entre las más altas de los países de la UE, aunque muestra niveles medios inferiores al límite máximo establecido (40 horas semanales), en parte debido a la presencia del trabajo a tiempo parcial. No obstante, el peso de esta modalidad de empleo es aun relativamente reducido¹⁰ (aunque en acelerado ascenso en el último lustro), por contraste con otros países europeos, donde esta modalidad contractual está muy extendida. Las razones de este hecho están relacionadas con la fuerte expansión del trabajo temporal (que acapara la mayor parte de los requerimientos de flexibilidad productiva de las empresas españolas). En consecuencia, la jornada semanal experimenta una tendencia descendente tanto en la fase expansiva del ciclo como a partir del año 2007.

Como resultado de esta dinámica de oferta y demanda, el desequilibrio del mercado laboral, se ha ido agudizando en las últimas décadas, con un perfil procíclico también muy intenso, hasta alcanzar cotas desconocidas en la estadística laboral español. La notable presencia de sectores muy intensivos en trabajo no cualificado, particularmente en sectores altamente procíclicos como la construcción o el turismo, explican la enorme volatilidad en la evolución del empleo en España.

¹⁰ La propia regulación del trabajo a tiempo parcial en España y los diferenciales de renta de las familias con respecto a otros países europeos (la renta disponible es más baja –acentuándose este hecho tras la crisis–) explican en buena medida en buena medida el rechazo de asalariados y autónomos a esta forma de prestación laboral. A partir de 2012 se observa un ascenso relativo e importante del uso de la contratación a tiempo parcial en España que está desplazando, siquiera de forma débil, al trabajo temporal como mecanismo de adaptación de las empresas a las condiciones de la fase recesiva por la que atraviesan. Puede interpretarse como uno de los efectos de la reforma laboral de 2012.

Una reducción de los niveles de desempleo a partir de 1994, tras la crisis previa iniciada en 1991, con un descenso de la tasa de paro a cifras por debajo del 8 por ciento a mediados de 2007, reduciéndose en este periodo más de 15 puntos porcentuales. Sale, por tanto, beneficiado el mercado laboral por la etapa de crecimiento económico vivida en este periodo, afectando la coyuntura de forma positiva sobre la reducción del desempleo. Sin embargo, tras la crisis económica iniciada en 2008 y el pinchazo de la burbuja inmobiliaria –auspiciada por la crisis financiera internacional–, el modelo de crecimiento económico español experimentado en los 15 años anteriores tocó a su fin, sufriendo el mercado laboral las consecuencias, y situándose la tasa de paro en cifras cercanas al 27 por ciento, con más de 6 millones de parados.

Durante la crisis posterior al año 2008 el desempleo afectó con especial virulencia a ciertos colectivos específicos, destacando los jóvenes o los inmigrantes –impulsando a ambos a la salida del mercado laboral e incluso la emigración–, los mayores de 50 años y los menos cualificados, mostrando de forma muy gráfica las líneas de segmentación del mercado laboral español.

Por otro lado, los desequilibrios territoriales en materia de desempleo son históricamente muy acusados, hecho vinculado a las variadas características de los respectivos sistemas productivos, no sólo en cuanto a especialización sectorial sino en cuanto a calidad, cantidad e intensidad en el uso de los factores productivos presentes en cada territorio

El desequilibrio ocupacional entre la oferta y la demanda, pone, asimismo, de manifiesto la existencia de una inadecuada estructura de cualificación de la mano de obra, con respecto a las características exigidas por los puestos de trabajo disponibles, lo que se manifiesta en un elevado nivel de sobreeducación formal en la población activa. Junto a ello, se observan dificultades para cubrir determinadas vacantes con cualificaciones medias y medias altas.

A causa de la persistencia de elevadas tasas de desempleo en los periodos de crisis, particularmente en la última registrada por la economía española (2007-2014), el riesgo de una tasa en ascenso del paro estructural es muy intenso. Lo que contribuye a agravar, por otro lado, el deterioro del capital humano disponible, parte del cual acude a la emigración hacia los países europeos como modo único de inserción laboral y ajustada a sus cualificaciones.

En materia salarial, se ha producido un deterior paulatino de la compensación real por empleado en la economía española, que no ha redundado de forma sustancial en la dinámica de los costes laborales unitarios a causa de un pobre comportamiento de la productividad del trabajo y de la productividad total de los factores. Solo de modo parcial, este proceso de “devaluación salarial” se ha reflejado en un ascenso de la competitividad externa de las empresas españolas.

También en este terreno salarial el mercado de trabajo español tiene un comportamiento relativamente peculiar, en el contexto europeo. Centrándonos en los datos relativos a lo que va de siglo XXI y aunque, como ya se ha señalado anteriormente, las estadísticas sobre costes salariales no muestran en su auténtica dimensión el efecto

devaluatorio de la crisis sobre los salarios¹¹, se pone de manifiesto el cambio de signo del diferencial en la evolución salarial registrado con respecto a la UE en algunos momentos del periodo expansivo anterior a la crisis actual y muestran también como ésta ha arrastrado consigo un proceso de moderación salarial creciente.

Tabla 3. Crecimiento real de los costes laborales y los salarios

Concepto/Años	2000	2007	2010	2013
Incremento costes laborales reales (por hora efectiva de trabajo) ^a	1,10 ^a	0,48	-2,45	0,31
Incremento remuneraciones reales por asalariado ^b	0,63 ^a	1,21	-2,65	-2,49 ^b

Notas: ^a Encuesta de Costes Laborales; ^b Contabilidad Nacional; ^a año 2001; ^b año 2012

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (Contabilidad Nacional y Encuesta Trimestral de Costes Laborales).

Podemos identificar diferentes procesos y hechos que contribuyen a explicar esta dinámica de fuerte moderación-devaluación salarial ya dentro del periodo depresivo. En la primera parte, hasta 2010 los salarios mantienen cierta inercia de crecimiento, debido a los mecanismos de la negociación colectiva, que proyectan hacia delante los incrementos, con el curso de las cláusulas de revalorización de los convenios (Pérez Infante, 2012). Pero a partir de 2011-2012 comienza a pesar el propio arrastre de la crisis (el *crack* de empleo) y se impone extensivamente la estrategia sindical de moderación salarial pactada (*Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva –AENC– II, 2012-214*), lo que significa una reducción importante en los incrementos pactados en los convenios colectivos¹², tendencia que se reforzará ya a mediados de 2012 y 2013 como resultado de la profunda modificación regulatoria de la negociación colectiva introducida en la reforma laboral de 2012 (que transforma este mecanismo de negociación, transfiriendo un mayor poder de decisión a los empresarios y reduciendo sustancialmente el papel de este instrumento en la determinación de las relaciones salariales).

Adicionalmente, si consideramos la evolución de la productividad del trabajo, el efecto devaluatorio de los costes laborales se intensifica en los años de recesión, a causa del comportamiento anticíclico de la productividad del trabajo en España. El cambio en la tendencia en este parámetro a partir de 2007 contribuye a acelerar el descenso de los costes

¹¹ Los cambios en la composición del empleo agregado, afectan al cálculo del salario medio que muestran las estadísticas. Si tenemos en cuenta que el empleo destruido en la crisis ha sido mayoritariamente de baja cualificación y con contratos temporales, es sencillo concluir que las estadísticas tienden a sobrevalorar el incremento salarial o de los costes laborales o infravalorar el descenso de los mismos (Pérez Infante, 2012).

¹² Lamentablemente las estadísticas de convenios colectivos, que ofrecen información sobre los resultados económicos de la firma de estos acuerdos, se han deteriorado notablemente tras la reforma laboral de 2012, por lo que podríamos denominar una “desidia administrativa”, probablemente no exenta de intencionalidad política, por parte del organismo competente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Para una explicación en profundidad de lo ocurrido al respecto, véase Pérez Infante (2014).

laborales unitarios (CLU)¹³, a diferencia de países como, por ejemplo, Alemania, que muestra una senda procíclica en la trayectoria del mismo. Lo que, en principio, debiera significar una ganancia relevante de competitividad-precio para las empresas españolas, que reducen sus costes laborales respecto a los principales países competidores, no es corroborado por que los datos macroeconómicos de manera concluyente¹⁴.

Tabla 4. Evolución de la productividad aparente del trabajo (incremento PIB real/incremento empleo), 1970-2012, para Alemania, España, y Estados Unidos

PAIS/ PERIODO	1970 - 1980	1980 - 1985	1985 - 1990	1990 - 1995	1995 - 2012	2001 - 2007	2000 - 2012	2001 - 2012	2007 - 2009	2007 - 2012	2009 - 2012
ALEMANIA	3,8	2,2	2,5	2,5	1,3	1,6	1,1	1	-1,3	0,3	1,4
ESPAÑA	4,8	4,4	1,2	1,9	0,9	0,7	1,2	1,3	1,6	2	2,3
ESTADOS UNIDOS	1,5	1,7	1,4	1,3	2	2,1	1,9	1,8	1,8	1,5	1,3
AREA EURO			1,3	1	0,9	-0,6	0,5	1,3

Fuente: OCDE, Statistical Data Base.

A lo largo de la última fase de crecimiento de la economía española se puede observar como el crecimiento de los CLU se ha situado por encima de las cifras observadas para la media de los socios comunitarios hasta el año 2007. Este hecho habría empeorado la capacidad competitiva de la economía nacional, especialmente en un entorno donde no existen barreras monetarias. Sin embargo, con la crisis, dichos costes tienden a disminuir de forma notable, alimentando un proceso de devaluación salarial intenso. Esto se debe a que las ganancias de productividad (aparente del trabajo) de la economía española derivan más del descenso del empleo (fundamentalmente con poca exigencia de cualificación) y la mayor intensidad de horas trabajadas que del avance general de la innovación en los procesos productivos y/o en la organización del trabajo.

De esta forma, se prima el recurso al factor trabajo, devaluándolo, como mecanismo de búsqueda de mayores cotas de competitividad (precios) de las empresas española en relación con las de otras economías. Esta estrategia político-empresarial no contempla, salvo

¹³ El incremento de los CLU es el cociente entre el incremento de los Costes Laborales Totales y la Productividad aparente del trabajo (variación del PIB/variación del empleo); así pues la evolución de este indicador, en el caso español está fuertemente condicionado por la evolución del empleo asalariado.

¹⁴ Es interesante, a este respecto, reproducir lo que se señala en una crónica periodística en el diario El País (“Los beneficios empresariales se libran de la devaluación”, Amanda Mars, 24-03-2014), donde se indica como “los márgenes de las compañías españolas crecen por encima de la eurozona. Los precios industriales no se han ajustado en la misma proporción que la media europea”. En el reportaje se señala que “la mayor parte de la ganancia de competitividad ha venido por la productividad, aunque los salarios haya contribuido algo, pero menos que esta. Mientras tanto, los márgenes empresariales no han colaborado”, según Miguel Cardoso, economista jefe para España del Servicio de Estudios del BBVA. Concluyendo que “entre 2009 y 2012 los precios de las exportaciones, medidos a través de los índices de valor unitario, han aumentado un 2,2% más que en los países desarrollados, por lo que “las empresas españolas no han necesitado reducir precios para seguir siendo competitivas en los mercados internacionales”, lo que “contradice la apreciación generalmente extendida de que las exportaciones españolas han crecido en los últimos años gracias a la mejora de la competitividad derivada del mencionado descenso de los costes laborales unitarios”, en palabras de María Jesús Fernández, investigadora de la Fundación de las Cajas de Ahorros (Funcas)”. Lo que se entiende al considerar la fuerte concentración en un reducido número de grandes empresas de la mayor parte de la actividad exportadora española.

raras excepciones el avance de la productividad, como vía de competitividad, apoyándose en un uso más eficiente de los recursos disponibles. Esta importante carencia en la estrategia de las empresas españolas se pone de manifiesto en la evolución de la Productividad Total de los Factores (PTF) que registra el aumento del PIB debido a la mejora de la eficiencia en la utilización de los factores de producción. Como se observa en la figura 3, la PTF evoluciona de forma casi plana en España desde mediados de los años noventa del pasado siglo, frente a crecimiento continuos en países como Alemania o Estados Unidos. Las estrategias empresariales de incorporación de innovaciones al conjunto del aparato productivo, mucho más extendidas entre el tejido empresarial de estos países, explican estas diferencias acusadas en los indicadores de aumento de la PTF, a la que se le puede atribuir una parte importante del crecimiento tendencial del PIB, más allá del crecimiento en la dotación de capital o de trabajo.

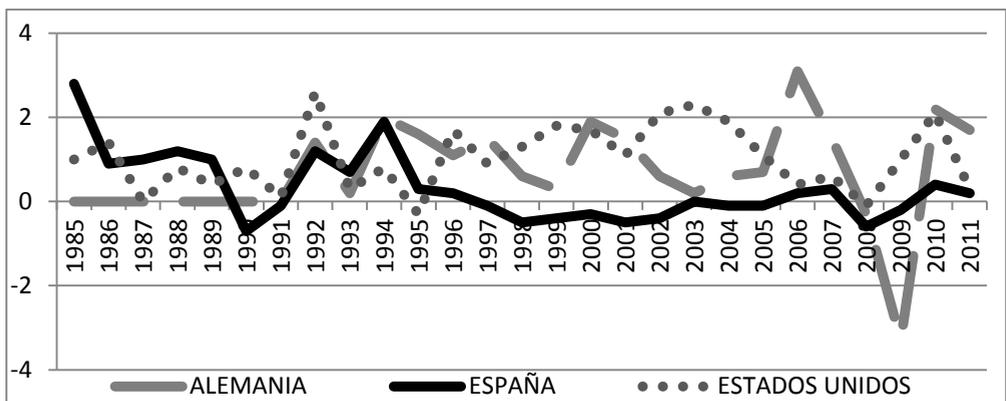


Figura 2. Variación (en %) de la Productividad Total de los Factores (PTF) en Alemania, España y Estados Unidos (1985-2012). (Fuente: Elaboración propia sobre datos OCDE, base de datos).

Por último, conviene señalar dos aspectos adicionales entre las características de la función salarial en España. Por un lado, se hace referencia a las diferencias que se registran entre varias categorías de trabajadores, en función de distintas líneas de segmentación que operan en los mercados laborales. Unas primeras se refieren a las diferencias salariales en razón de género, donde se observa una de las brechas más acusadas entre los países de la UE. Y, por otro, a las diferencias salariales en razón a la cualificación.

En suma, el proceso de adaptación que los costes laborales han tenido en la crisis económica iniciada a finales de la primera década del siglo XXI, ha encontrado un apoyo sustancial en las reformas laborales impulsadas durante este periodo (siendo de mayor intensidad la última, elaborada en 2012). Este proceso, conocido como devaluación interna (salarial), ha tenido importantes consecuencias en la determinación de los crecimientos salariales pactados en convenio, lo cuales a partir del año 2010 han experimentado una caída en términos reales que se ha acentuado en los siguientes años. Con este proceso, la economía nacional ha pretendido recuperar una cierta ventaja competitiva, en términos de costes, que

sería imposible realizar a nivel cambiario mediante un proceso de devaluación de la moneda nacional (como en los tiempos de la peseta), tema al que no hemos referido más arriba.

Y frente este panorama y las tendencias que describe en el mercado de trabajo español, ¿cuáles han sido y son las líneas estratégicas de actuación de los poderes públicos en el terreno de las políticas laboral (reformas laborales) y activas de mercado de trabajo?.

Pero, antes de sintetizar tales estrategias, para entenderlas, veamos el diagnóstico teórico en el que se apoyan y cuáles son sus limitaciones en orden a impulsar una senda de crecimiento económico estable y de más adecuado equilibrio cuantitativo y cualitativo en el mercado laboral.

3. VALORACIÓN CRÍTICA DEL DIAGNÓSTICO SUBYACENTE SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

La interpretación teórica que subyace a la mayor parte de las actuaciones en materia de política laboral desarrolladas en España se apoya en postulados de corte neoclásico, que insisten en atribuir la responsabilidad de los desequilibrios del mercado laboral a las instituciones reguladoras, calificando, por tanto, al comportamiento del mismo como de muy rígido en materias de estabilidad en el empleo y salarial. De ahí la secuencia continuada de reformas laborales, que hasta la más intensa de febrero de 2012 han venido tratando de flexibilizar, desregulando, el marco de relaciones laborales. Una visión alternativa atribuiría los problemas laborales en España a la dinámica de la demanda agregada inserta en las características del sistema productivo, con escasa capacidad de generar incrementos sustanciales de productividad, en su conjunto.

Los análisis del enfoque ortodoxo en economía (que denominamos “corriente principal” o *main stream*, en terminología inglesa) concluyen que la rigidez del marco institucional del mercado de trabajo es la responsable de una gran ineficiencia del mismo y, en consonancia, de sus desequilibrios. De ahí que las actuaciones de reforma laboral llevadas a cabo se hayan orientado, básicamente, a desregular el mercado, flexibilizándolo, contribuyendo con ello a intensificar el ajuste vía devaluación salarial y en la espera de que el mercado de trabajo, tras tales cambios, funcionara con mayor eficiencia.

Bajo las premisas de este análisis de corte neoclásico, se entiende que el nivel de desempleo existente y la tasa de paro alcanzada están directamente relacionados con el deficiente funcionamiento de mercado de trabajo, es decir con la existencia de rigideces o deficiencias estructurales de ese mercado, que arrastrarían a los salarios a un comportamiento de resistencia a la baja, dificultando con ello, a tenor de las predicciones de este enfoque, las posibilidades de se redujera el desempleo, incluso en las situaciones económicas más favorables.

Valga como ejemplo la exposición de motivos de un documento del Ministerio de Empleo, justificativo de los resultados de la última reforma laboral de 2012 (la de mayor intensidad y calado hasta esa fecha): “El mercado de trabajo, por su parte, todavía presentaba importantes debilidades estructurales derivadas de su inadecuado diseño institucional: excesiva rigidez en la regulación de las condiciones internas de trabajo, segmentación muy acusada entre las condiciones laborales de los trabajadores indefinidos y los temporales, una

negociación colectiva inadecuada y con falta de capacidad de reacción, y un inadecuado nivel de formación de los trabajadores”¹⁵.

Esta perspectiva ideológica, que se viene denominando “neoliberal”, de interpretación de las causas del desempleo, se sustenta en la utilización de conceptos como la tasa de “natural” de paro¹⁶. Así, según los economistas convencionales (en su versión de la “convergencia neoclásica-neo-neokeynesiana”) la tasa real de paro de una economía se desglosaría en dos componentes, la tasa de paro cíclico y la llamada tasa de paro “natural” o de “equilibrio”. La tasa de paro cíclico se justifica por la diferencia entre el PIB potencial, aquél que se obtendría con el pleno empleo de los recursos productivos, entre ellos la fuerza de trabajo, y el PIB efectivo o real, de modo que la tasa de paro cíclico aumentará cuanto más se aleje ese PIB efectivo del potencial, brecha que será tanto mayor cuanto más intensa sea la situación de desaceleración o de retroceso de la actividad económica. Y la tasa de paro “natural” o de “equilibrio”, expresión no exenta de contenido ideológico, será aquella que se producirá aunque el PIB efectivo y el potencial coincidan, es decir, aunque la situación económica fuera muy favorable y el paro cíclico fuera prácticamente nulo (Pérez Infante, 2013: 3)¹⁷.

La controversia en el terreno del pensamiento económico viene de lejos y tiene una transcendencia singular en el terreno de la política económica, como se puede constatar a la hora de abordar los efectos de la crisis económica de 2007-2013, en particular en lo que al “crack de empleo” se refiere¹⁸. La cadena de incongruencias derivadas de los diagnósticos que se apoyan en este enfoque arranca de la consideración de la fuerza de trabajo como una “mercancía” más cuya forma más eficiente de intercambio habría de estar guiado por el libre juego de la oferta y la demanda para determinar el precio (salario) que permitiera vaciar dicho mercado del exceso de oferta (desempleo) o de demanda (vacantes de empleo).

En definitiva, la inconsistencia en el diseño de la política laboral que se inspira en este enfoque surge al no contemplar que “la demanda de trabajo asalariado se deriva de un punto de terminado en el mercado de productos (“principio de la demanda efectiva”), lo que significa que hay una ‘función de empleo’ [Keynes, 1936, cap. 20] relacionando decisiones alternativas de contratación de trabajo con puntos también alternativos de demanda efectiva.”

¹⁵ Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (2014).

¹⁶ O NAIRU (*Non Accelerating Inflation Rate Unemployment*), tasa de paro no aceleradora de la inflación.

¹⁷ En conclusión, en la perspectiva de este enfoque “independientemente de la situación económica, la tasa de paro podría situarse en unos niveles elevados por la existencia de rigideces salariales o por el mantenimiento de problemas estructurales de distinto tipo, entre las que destacan los relacionados con el mercado de trabajo, aunque también pueden influir en aspectos relacionados con ciertos mercados de productos, como es el reducido grado de competencia. Además, puede ocurrir que la tasa de paro “natural” o de “equilibrio” aumente cuando crezca el paro cíclico, por un fenómeno conocido como de “histéresis”, motivado, entre otras razones, por el aumento del paro de larga duración, que hace que un cierto colectivo de desempleados deje de ser elegible por parte de los empresarios por el elevado tiempo que llevan en esa situación, dejando de ser relevantes para el mercado de trabajo y, por lo tanto, para la presión a la baja de los salarios” (Pérez Infante, 2013: 4).

¹⁸ “Por desgracia, las ideas radicales que surgieron al llevar al extremo las tesis sobre el funcionamiento eficiente de los mercados perdieron su carácter original, es decir, su impronta de resultados extremos de un modelo teórico, y se convirtieron en directrices generales de las políticas económicas. Primero lo abrazaron los conservadores radicales como Margaret Thatcher en el Reino Unido y Ronald Reagan en los Estados Unidos, y después llegaron a «conquistar» el «sentido común»” Schettkat (2010: 207).

(Davidson, 1998:817). En consecuencia, “no hay ninguna función de demanda de trabajo que conecte con el salario real como la variable independiente” (*Ibidem*). Y por tanto, es innegable que “el desempleo involuntario puede existir en el corto y en el largo plazo” (ídem: 825-827) al albur de la evolución de la demanda agregada.

En definitiva, el error de diagnóstico de la corriente dominante proviene de no tener en cuenta que “no hay una simple determinación de mercado de salarios y precios. Los salarios y los precios muestran limitaciones y aspectos regulatorios; en general hay una determinación de costes dominante sobre los precios, con condiciones de demanda jugando poco o ningún rol en su formación y ajuste” (Arestis, 1992). Y es que, en última instancia, “el producto y el empleo están determinados en el mercado de bienes y servicios, no en el mercado de trabajo; el desempleo involuntario existe; un incremento en el ahorro no genera un incremento equivalente en la inversión; y las economías capitalistas están conducidas por el espíritu animal de los empresarios que determina la decisión de invertir” (Thirlwall, 1993: 335).

De este modo cabe interpretar con Robert Solow que “la teoría de la tasa natural descarta que las políticas macroeconómicas sean la causa de la persistencia del desempleo¹⁹ y concede importancia primordial a las instituciones del mercado de trabajo, que son las que determinan ‘las tasas naturales’” (Solow, 2008).

Las reformas laborales llevadas a cabo en España se han apoyado, casi desde los inicios de la transición política del pasado siglo, en este enfoque que apuesta básicamente por la flexibilización creciente de las relaciones laborales, de modo particular en su vertiente externa, y a la búsqueda de un entorno salarial de moderación cuando no de retroceso en términos reales²⁰.

Desde el inicio de la recesión diferentes estudios, en la línea con la *corriente principal* del pensamiento económico, anteriormente comentada, se insiste en señalar que se ha producido un empeoramiento en el ajuste entre oferta y demanda laboral que ha afectado a la eficiencia en el mercado de trabajo, por las causas antedichas (EC, 2013; ECB, 2012; Haincourt y Mogliani, 2012; Hobijn y Sahin, 2012 y OECD, 2013). La figura 2 muestra cómo, desde el cuarto trimestre de 2007 hasta el segundo trimestre de 2009 (y más allá), se habría producido un desplazamiento de la relación entre la tasa de vacantes de empleo²¹ y la

¹⁹ “Friedman, aplicó la hipótesis de mercado eficiente los mercados de trabajo y sostuvo que la política fiscal o monetaria expansionista podría (como mucho) reducir el desempleo a corto plazo hasta situarlo por debajo de la tasa «natural», pero que, a largo plazo solo podía causar inflación. La economía volverá siempre a la tasa de desempleo «natural», que depende de la estructura de incentivos” (Schettkat, 2010: 207)

²⁰ En otro lugar afirmábamos, con relación a la reforma de 2012, que “no afecta a ninguno de los factores que inciden en la evolución del PIB y de su estructura, a excepción de los costes laborales. Y en lo que se refiere a los salarios, conviene recordar que el discurso que concluye en la necesidad de la flexibilidad salarial para generar empleo y reducir el paro solo tiene en cuenta la dimensión del salario como coste laboral, sin valorar, o valorándolo de modo marginal, la otra dimensión fundamental del salario como ingreso de los asalariados y, por tanto, determinante fundamental del componente mayoritario de la demanda agregada efectiva; esto es, del consumo privado, por la que el descenso del poder de los salarios se convierte en un factor que retroalimenta el retroceso del PIB y del empleo” (Pérez Infante, Ruesga Benito y Valdés DalRè, 2013).

²¹ La relación entre los puestos de trabajo ofrecidos pero no ocupados, en un momento determinado, y el volumen total de población activa en dicho momento.

tasa de desempleo en el mercado de trabajo (expresada mediante la representación gráfica de la denominada Curva de Beveridge), derivado del incremento de la tasa de paro –que en este periodo pasa del 8,6 al 17,92 por ciento–, produciéndose una pérdida de eficiencia en el proceso de ajuste (*matching*).

Como se observa en esta figura, dicha curva, para el caso español, tiende a alejarse del vértice de los ejes de coordenadas, de modo tal que para cada nivel de vacantes la tasa de desempleo correspondiente es superior

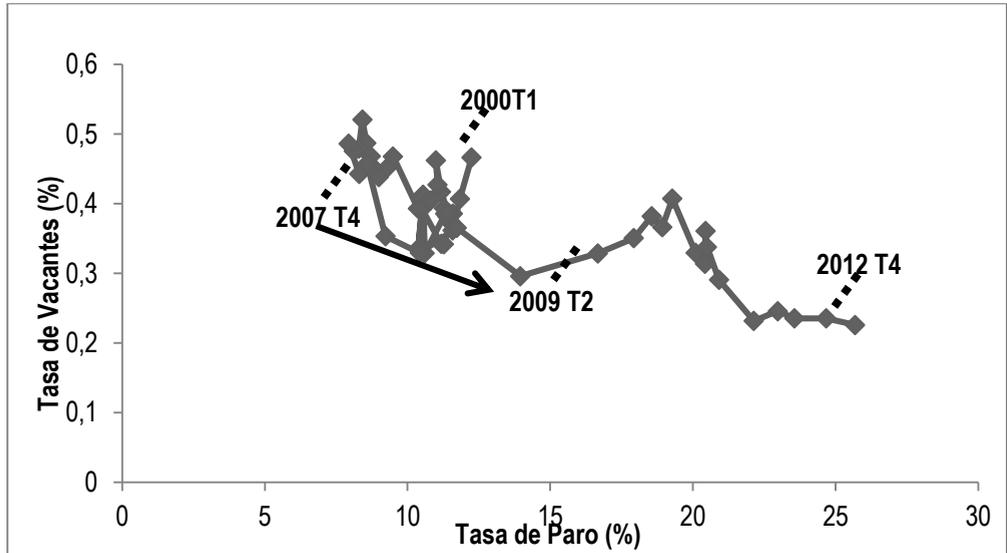


Figura 10.11. Curva de Beveridge para España, periodo comprendido entre el primer trimestre de 2000 y el cuarto de 2012 (FUENTE: Elaboración propia con datos de la *Encuesta de Población Activa* (INE) y la *Encuesta Trimestral de Coyuntura Laboral* (MESS)).

Para una buena parte de la literatura que modeliza esta curva, la causa de tal comportamiento estaría determinada por la existencia de rigideces en el mercado laboral (que entre otros efectos afectarían a la rigidez salarial a la baja) que vendrían a poner dificultades en el encuentro entre vacantes y buscadores de empleo, lo que redundaría en tasas superiores de desempleo.

No obstante, hay otras interpretaciones posibles de las que se obtienen proposiciones alternativas. Podría ser que la causa que motiva este desplazamiento se encuentre en el cambio que la recesión ha introducido en la estructura de la ocupación por sectores. De acuerdo con Bouvet (2012: 9) la intensidad del cambio sectorial “induce a un desajuste en las habilidades entre desempleados y puestos vacantes (en el mercado), los cuales resultan en un desplazamiento de la Curva de Beveridge hacia fuera”. Apurando este punto de vista y considerando que el desplazamiento de la referida curva pudiera ser explicado desde la perspectiva de la demanda agregada y no, como se hace en la literatura de perfil ortodoxo,

con las características de la oferta laboral, se puede observar una estrecha relación econométrica con la estructura sectorial del empleo.

En ese contexto de errores o diagnósticos errados sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español, sobre su dinámica de creación y destrucción de puestos de trabajo, conviene también hacer referencia a la escasa atención dedicada al fomento de las políticas activas de mercado de trabajo, que no sólo han ido perdiendo peso relativo en el gasto público (han sido las “grandes ignoradas” en la hoja de ruta de las reformas laborales planteadas por el legislador español el siglo XXI, Ruesga, Viñas y Pérez, 2014), al compás de las políticas de austeridad, sino que no tampoco han sido sometidas a un proceso de reconversión, adaptando mejor sus objetivos a problemas cruciales, como la histéresis en la tasa de paro y, particularmente de ciertas tasas de paro, como las de jóvenes o de mayores de 45 años, (European Central Bank, 2012), que requerirían una especial atención por parte de la política laboral y educativa, para favorecer la propia adecuación de la oferta laboral a las nuevas características laborales demandas en el mercado (Calmfors, 1994).

En suma tras un diagnóstico errado y fuertemente dogmático en su análisis, que solo atiende a la perspectiva de la oferta productiva y atribuye todos los “males” del mercado laboral a las instituciones que le regulan, resulta difícil impulsar un escenario de creación de empleo de calidad, apoyado en un proceso de creciente competitividad sostenibles (no solo coyuntural, vía disminución de precios-salarios) de las empresas españolas. Esto requiere otro enfoque, otro diagnóstico y, en última instancia atender a los problemas estructurales, de fondo, por el lado de la demanda, para hacer frente a la debilidad competitiva del tejido productivo español (García&Ruesga Benito, 2014).Es posible que el abaratamiento intenso y continuado del factor trabajo permita que con bajos crecimientos del PIB se cree algo más de empleo, en las fases de crecimiento, empleo de bajo valor añadido y con bajos salarios. Pero, de igual modo, el abaratamiento relativo del factor trabajo respecto al factor capital también reducirá la presión y los estímulos de las empresas para la modernización técnica y la capitalización de las mismas, circunstancias que reducen las posibilidades futuras de fortalecer la competitividad de nuestro sistema productivo. Es decir que los estrangulamientos de la competitividad presentes en este sistema productivo, que dificultan un el desarrollo de un tejido competitivo de forma sostenible, se refuerzan con la exclusiva estrategia de búsqueda de competitividad precios y ausencia de impulsos a la competitividad vía incremento de la productividad²².

Y como corolario de estas tendencias, los análisis más recientes sobre la economía española ponen el énfasis en los efectos negativos que se están derivando de la crisis del empleo y la devaluación salarial en el terreno de la distribución de la renta. Aunque este fenómeno era ya conocido desde hace más de tres décadas en los países desarrollados, particularmente en los del ámbito sociocultural anglosajón, en el caso español, no se ha manifestado claramente hasta época reciente, con anterioridad a la actual crisis. El crecimiento de las desigualdades e intensificación de los problemas de pobreza y riesgo de exclusión social se manifiestan con anterioridad al periodo depresivo 2008-2013, pero se agudizan intensamente durante el mismo, con el concurso de las políticas fiscales y implementadas.

²² Se puede consultar un desarrollo extenso de esta tesis en García &Ruesga Benito (2014).

El informe del Consejo Económico y Social España sobre la distribución de la renta en el país confirma estas apreciaciones sobre la dinámica de la desigualdad. Así afirma que “la desigualdad se redujo notablemente durante la segunda mitad de los ochenta, coincidiendo con un periodo de expansión económica y de avance del Estado de Bienestar, a diferencia de lo que sucedió en el conjunto de los países desarrollados, donde la desigualdad tendió claramente a aumentar. En la recesión de principios de los noventa, sin embargo, la desigualdad aumentó de nuevo en España, y no se redujo durante el prolongado periodo de crecimiento posterior, por lo que esa elevación de la desigualdad quedó consolidada. Finalmente, durante la crisis actual se han agudizado considerablemente los niveles de desigualdad, situándose España, en este aspecto entre los países entre los que más está creciendo la desigualdad” (CES, 2013:161). Análisis este que confirma el carácter anticíclico de la desigualdad económica en España, aunque tendencialmente en ascenso.

Y, lo significativo, en última instancia, sobre tal cuestión es entender que para la dinámica del desarrollo socioeconómico “la distribución de la riqueza y la renta ambos son resultados importantes del proceso económico y son determinantes significativos de los precios, el producto, la estructura industrial, los comportamientos de la demanda, las emociones, las acciones sociales, la agitación, la actividad política, considerados cada uno y en su conjunto de fenómenos económicos” (Neville, 2008). Por lo que el objetivo de la equidad en la distribución de la renta habría de considerarse como esencial a la hora del diseño de la política económica de crecimiento (Ruesga, 2014:292).

4. REFORMAS LABORALES Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Bajo este tipo de premisas, con mayor o menor influencia en los reformadores, se ha venido desarrollando en los últimos 30 años una larga secuencia de modificaciones institucionales el mercado laboral español que comienza con los Pactos de la Moncloa, en 1977²³, y continúa hasta la fecha con las distintas reformas habidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como con la firma de diferentes Acuerdos de diverso rango y contenido entre los agentes sociales²⁴. Estas reformas han flexibilizado claramente el panorama del mercado laboral español, tendiendo a primar la flexibilidad en la relación laboral²⁵ frente una filosofía previa de protección al trabajo. En este largo proceso de reformas han jugado un papel fundamental la concertación y el diálogo social, que, no obstante, se han centrado más en la posibilidad de incentivar la creación de empleo que en la de incrementar la productividad laboral.

²³ Que tras un primer acuerdo social entre sindicatos (UGT) y patronal (CEOE), y recogiendo los principios básicos de la Constitución de 1978, dio lugar al Estatuto de los Trabajadores, norma que trata de adaptar nuestro sistema de relaciones laborales a los caracteres vigentes en los países democráticos del mundo occidental, tras el paréntesis de cuarenta años de dictadura franquista.

²⁴ En Valdés Dal-Ré, Ruesga Benito & Zufiaur Narvaiza (Coord.) (2005), realizamos un exhaustivo recorrido analítico sobre lo que fueron y supusieron las reformas laborales con anterioridad a 2005, en diferentes ámbitos disciplinares.

²⁵ Hasta las reformas de 2010-2012, particularmente en el inicio de las relaciones laborales (contratación).

TABLA 3. Principales reformas de la legislación laboral española		
Norma	Fecha	Modificaciones introducidas
R.D.L. /1977	4/03/1977	Nuevas relaciones de Trabajo (transición a modelo democrático).
Ley 8/1980	14/03/1980	Estatuto de los Trabajadores.
Ley 14/1983	29/06/1983	Reducción de la jornada laboral máxima a 40 horas semanales.
Ley 32/1984	2/08/1984	Flexibilización de la contratación temporal; fomento de la contratación temporal con subvenciones.
Ley 22/1992	03/08/1992	Reforma de la prestación por desempleo, reduciendo prestaciones para ahorrar gasto en subsidio.
Ley 10/94	19/05/1994	Medidas urgentes de fomento de la ocupación.
Ley 11/94	19/05/1994	Flexibilidad de las relaciones laborales individuales (entrada, interna y de salida) y potenciación de la negociación colectiva y mejora de sus contenidos.
Ley 14/94	1/06/94	Supresión del monopolio del INEM en materia de contratación y creación de Empresas de Trabajo Temporal (ETT's).
Ley 31/1995	8/11/1995	Ley de prevención de riesgos laborales.
Ley 63/1997	26/12/1997	Medidas para el fomento de la contratación indefinida (procede del Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo).
R.D.L. 15/1998	27/11/1998	Nueva regulación del contrato a tiempo parcial (Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial).
Ley 12/2001	9/07/2001	Medidas urgentes contra las excesivas tasas de temporalidad y modificación de la regulación de la contratación a tiempo parcial.
R.D.L. 5/2002	24/05/2002	Reforma protección por desempleo (denominado "decretazo").
Ley Orgánica 3/2007	22/03/2006	Regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres y establece mecanismos para su logro.
R.D.L 5/2006	9/06/2006	Reforma mercado laboral (procede del Acuerdo para la mejora del Crecimiento y el Empleo). Medidas para la promoción de la contratación indefinida y mejorar la utilización de la contratación temporal,
R.D.L. 2/2009	06/03/2009	Medidas extraordinarias para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas
Ley 35/2010	17/07/2013	Abre camino al abaratamiento del despido.
R.D. 7/2011	10/06/2011	Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva
R.D.L. 3/2012	11/02/2012	Abarata despido, acaba con la ultraactividad de los convenios, facilita el descuelgue de los convenios.
Fuente: Tomado de Ruesga Benito, Viñas Apaolaza y Pérez Trujillo (2014:91-91).		

Hay que insistir en que este proceso de reformas es bastante desequilibrado, sesgado fundamentalmente hacia la fase inicial de la relación laboral, es decir, el contrato. Esto es, lo que se reforma fundamentalmente, se sitúa en la regulación del inicio de la relación laboral y no en el resto de la relación (Malo y Toharia, 1997). Así pues, las regulaciones que afectan a la prestación laboral en sí misma (a lo largo de toda la vida laboral) y a la fase final de la relación (jubilación, despidos, etc.) no se alteran sustancialmente, a lo largo de estos 20 años. Tan sólo a partir de la reforma de 1994 se introducen modificaciones en estas direcciones (Segura, 2001: 173-178) que culminarán en la de 2012 y subsecuentes desarrollos.

Las reformas se han centrado, fundamentalmente, en lo que se ha denominado la flexibilidad externa, en la fase inicial de la relación laboral. Esto se refleja en un fuerte

crecimiento de la tasa de temporalidad (porcentaje de trabajadores asalariados que tienen contrato por tiempo definido sobre el total de asalariados) y su mantenimiento a lo largo de tres décadas (Ruesga, 2010).

La desregulación laboral de 2012

Despido más barato: más fácil poder recurrir al despido procedente, que tiene una indemnización de 20 días por año trabajado. Las causas por las que las empresas podrán recurrir al despido procedente se relajan: pérdidas o caída "de los ingresos o ventas" durante tres trimestres consecutivos.

Modificación de las condiciones contractuales: se podrá rebajar el sueldo de los trabajadores por razones de competitividad o productividad, sin necesidad de acuerdo.

Sin mínimo de despidos para las empresas que quieran reducir plantilla.

Prioridad a los convenios de empresa frente a los sectoriales.

Más movilidad funcional y geográfica.

Anulación cláusula de ultra actividad en los convenios

Llegando a los últimos estadios de modificación del entramado institucional del sistema de relaciones laborales, conviene señalar como la reforma laboral de 2012 y sus desarrollos posteriores rompen con dos principios implícitos en el marco legal regulador de nuestro mercado de trabajo, más o menos inalterados a pesar del discurso reformista previo: el mantenimiento de un cierto equilibrio entre las partes de la relación laboral y la tradición pactista y de diálogo y acuerdos, como instrumento reformador. El resultado de este último episodio de reforma es un mayor poder de las empresas que ha conducido a una reducción salarial, un empeoramiento de las condiciones de trabajo y aumento de la precariedad laboral y un retroceso progresivo de la negociación colectiva como instrumento de concertación de las relaciones laborales y determinación del salario.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARESTIS, P. (1992): *The post-Keynesian Approach to Economics. An Alternative analysis of Economic Theory and Policy*, Edward Elgar, Aldershot.
- BENTOLILA, S.; CAHUC, P.; DOLADO, J.J. & LE BARBANCHON, T. (2010): "Two-Tier Labor Markets In The Great Recession: France Vs. Spain", CEMFI Working Papers, wp2010_1009.
- BOUVET, (2012): 'The Beveridge curve in Europe: New evidence using national and regional data', *Applied Economics*, 44(27): 3.585-3.604.
- CALMFORS, L. (1994): "Active Labour Market Policy and Unemployment. A Framework For The Analysis of Crucial Design Features", *OECD Economic Studies*, Number 22, Paris.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2013): *Distribución de la renta en España: desigualdad, cambios estructurales y ciclos*, Consejo Económico y Social de España, Colección Informes Número 03/2013, Madrid.
- DAVIDSON, P. (1998): "Post Keynesian Employment Analysis and the Macroeconomics of OECD Unemployment", *The Economic Journal*, n. 108, may, pp. 817-831.

- EUROPEAN COMMISSION, (2013); *Labour Market Development in Europe 2012*, European Economy 5/2012, Bruselas.
- EUROPEAN CENTRAL BANK, 2012; *Euro Areas Labor Markets and the Crisis*, European Central Bank, October, Frankfurt.
- GARCÍA, J.R. (2011): “Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones”, BBVA Bank, Economic Research Department, Working Papers, n. 1130.
- García de la Cruz, J.M. & Ruesga Benito, S.M. (2014): *Economía Española: Estructura y Regulación* (2ª Ed.), Editorial Paraninfo, Madrid.
- GARCÍA, N. E. (2014): “La débil competitividad de la economía española”, en García & Ruesga Benito, pp. 117-150.
- GARCÍA, N. & RUESGA, S. M. (Coords.) (2014): *¿Qué ha pasado con la Economía española? La Gran Recesión 2.0 (2008 a 2013)*, Editorial Pirámide, Madrid.
- GARCÍA DE LA CRUZ, J.M. & RUESGA BENITO, S.M. (Coords.) (2014): *Economía Española: Estructura y Regulación* (2ª Ed.), Editorial Paraninfo, Madrid.
- HAINCOURT, S. & MOGLIANI, M. (2012): “Has the 2008-2009 recession increased the structural unemployment in the euro area?”, *Banque de France Quarterly Selection of Articles*, 25, Paris.
- HOBIN, B. & SAHIN, A. (2012): “Beveridge Curve Shifts across Countries since the Great Recession”, *Working papers series Federal Reserve Bank of San Francisco*, 24/2012, San Francisco.
- JIMÉNEZ-RIDRUEJO, Z. (2014): “El comportamiento del sector financiero. Su crisis y sus repercusiones”, en García & Ruesga Benito, pp. 151-186.
- KEYNES, J.M. (1936): *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Macmillan Cambridge University Press, London, edición en español: *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, México, 1980 (Undécima reimpresión).
- LASIERRA, J.M. (2001): *Mercado de trabajo y estrategias empresariales*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- MALO, M.A. & TOHARIA, L. (1997): “Economía y derecho del trabajo: las reformas laborales de 1994 y 1997”, *Cuadernos Económicos de Información Comercial Española*, Número 63, p. 155-174
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (2014): “La crisis del nunca acabar. El comportamiento macroeconómico español 2008-2013”, en García & Ruesga Benito, pp. 55-82.
- OECD (2013): *The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment*, OECD Better Policies for Better Lives, Paris.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2012): “Reformas laborales, negociación colectiva y salarios”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, Nº. 19, pp. 135-162.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2013): “El análisis de la economía neoliberal del mercado de trabajo”, en <http://www.economistasfrentealacrisis.com/> (publicado el 17/04/2013).
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2014): “La negociación colectiva en 2013: problemática estadística, evolución, características y estructura”, (cap. IV.2) en Ferrer, A. Pérez Ortiz, L. & Ruesga, S.M.
- PÉREZ INFANTE, J.I.; RUESGA, S.M. & VALDES DAL-RÉ, F. (2013): *Relaciones laborales en la crisis*, Editorial Cinca, Madrid.
- Recio Andréu, A. & Banyuls I Llopis, J. (2004): “¿Crecimiento del empleo sin tecnología? La paradoja del mercado de trabajo en España”, Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal, Número 23 (disponible en <http://www.ucm.es/info/ec/jec9/pdf/A06%20-%20Banyuls,%20Josep%20y%20Recio,%20Albert.pdf>)

- RUESGA, S. M.; PÉREZ ORTIZ, L. & VIÑAS APAOLAZA, A. I. (2011): “Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea”, *Revista de Economía Mundial*, Número 29, Sociedad de Economía Mundial, p. 87-111.
- RUESGA, S.M. (2010): “Un escenario de reforma laboral en España: modernización de la negociación colectiva”, *Principios: estudios de economía política*, Volumen 17, p. 123-137.
- RUESGA, S.M. (2014): “El shock de empleo en la Gran Recesión 2.0”, en García & Ruesga (coords.), pp. 249-300.
- RUESGA, S.M. (Director); VALDÉS DAL RÉ, F.; DA SILVA BICHARA, J.; LASIERRA, J. M.; PÉREZ ORTIZ, L. & PÉREZ TRUJILLO, M. (2012): *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Informes y Estudios, Madrid.
- RUESGA, S.M.; PÉREZ ORTIZ, L. & VIÑAS APAOLAZA, A. I. (2014): “Calidad en el empleo y desigualdad en Europa”, comunicación presentada en la *XVI Reunión de Economía Mundial*, SEM, Cádiz.
- RUESGA, S.M.; VIÑAS APAOLAZA, A.I. & PÉREZ TRUJILLO, M. (2014): “El mercado de trabajo y las relaciones laborales”, en García de la Cruz & Ruesga Benito (coords.), pp. 61-96.
- RUESGA, S.M. (Director); J.; LASIERRA, J. M.; PÉREZ ORTIZ, L. & PÉREZ TRUJILLO, M. DA SILVA BICHARA (2014): *Economía del Trabajo y Política Laboral*, (2ª edición), Editorial Pirámide, Madrid (en prensa).
- SCHETTKAT, R. (2010), “¿Hará falta un terremoto para que despierte la teoría económica?”. *Revista Internacional del Trabajo*, 129: 205-230.
- SEGURA, J. (2001): “La reforma del mercado de trabajo español: un panorama”, en *Revista de Economía Aplicada*, Volumen IX, Número 25, primavera, p. 157-190.
- SOLOW, R. (1957): “Technical Change and the Aggregate Production Function”, *The Review of Economics and Statistics*, Volumen 39: 312-332.
- SOLOW, R. (1956): «A Contribution to the Theory of Growth», *Quarterly Journal of Economics*, february.
- SOLOW, R.M. (2008): “Broadening the discussion of macroeconomic policy”, en Schettkat & Langkan, pp. 20-28.
- THIRLWALL, A.P. (1993): “The renaissance of Keynesian economics”, *Banca Nazionale del Lavoro Quarterly Review*, n. 186, september, pp. 327-337.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.; RUESGA BENITO S. M. & ZUFIAUR NARVAIZA J. M. (coord.) (2005): *Transformaciones laborales en España : a XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid
- VAN DER LAAN, L. (1998): “Setting the stage: general changes on the European Labour markets”, en Van der Laan & Ruesga (eds.), pp. 27-60.
- VAN DER LAAN, L. y RUESGA, S.M. (eds.) (1998): “The spatial-institutional perspective on the labour market in Europe”, en L. van der Laan y S.M. Ruesga (Eds.), *Institutions and Regional Labour Markets in Europe*, Ashgate, Aldershot, 1998.

