

IESE



Universidad de Navarra

CUATRO MITOS SOBRE EL  
EMPLEO

Jordi Gual\*

*DOCUMENTO DE INVESTIGACION Nº 293*  
*Septiembre, 1995*

- \* Profesor de Análisis Social y Económico para la Dirección, IESE
- \* Comisión Europea (Bruselas)

**División de Investigación**  
**IESE**  
Universidad de Navarra  
Av. Pearson, 21  
08034 Barcelona

Copyright © 1995, IESE  
Prohibida la reproducción sin permiso

## CUATRO MITOS SOBRE EL EMPLEO (\*)

La creación de puestos de trabajo es actualmente el objetivo principal de las políticas sociales y económicas de la mayoría de los países industriales. En Europa, la insuficiente generación de empleo durante los últimos veinte años ha situado las políticas de ocupación en el primer plano del debate político y social.

Para el conjunto de la Unión Europea (UE), el Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994, estableció el empleo como el objetivo clave de las políticas económicas de los Estados miembros. Desarrollando la estrategia perfilada en el Libro Blanco de diciembre de 1993 sobre crecimiento, competitividad y empleo elaborado por la Comisión Europea, los países de la UE han acordado un plan prioritario de acción que incluye medidas relativas a la formación profesional, la intensidad en empleo del crecimiento, la reducción de costes laborales no salariales, el impacto sobre los incentivos de las políticas que actúan sobre el mercado laboral y la ayuda social para los colectivos que han sido afectados especialmente por el desempleo.

El renovado interés político en el problema del empleo ha desencadenado un importante esfuerzo de investigación por parte de la comunidad académica. Es cada vez más evidente que las fuerzas subyacentes que entorpecen la creación de puestos de trabajo son muy variadas. Se sitúan en parte en el dominio tradicional de la economía (es decir, los incentivos de los agentes económicos, el funcionamiento de los mercados), pero no se pueden entender en su totalidad sin la perspectiva y las herramientas de análisis de otras disciplinas como la sociología. El papel de la cultura de una sociedad (por ejemplo, los valores y las actitudes respecto al trabajo), y sus instituciones (empresa, familia, estado), se introduce de forma coherente en el análisis a través de un enfoque sociológico cuya finalidad debe ser la de complementar el análisis económico en una discusión íntegra de la creación de empleo.

---

(\*) Este artículo constituye la introducción al libro «The Social Challenge of Job Creation: Combatting Unemployment in Europe», editado por el autor y de próxima publicación por Edward Elgar Publishing Limited.

Las opiniones expresadas en este artículo son personales y no reflejan necesariamente la opinión de la Comisión Europea. El autor es asimismo Research Fellow del CEPR (Londres) y del Instituto de Análisis Económico (Barcelona). Agradezco al profesor José Luis Alvarez su ayuda en la edición de este libro. Este artículo se ha beneficiado también de los comentarios del profesor Antonio Argandoña. Finalmente, quisiera agradecer a los profesores Carlos Cavallé y Jordi Canals su apoyo constante durante la preparación, tanto de este libro como de la Primera Conferencia Internacional sobre el Empleo, en la que se presentaron los primeros borradores de los artículos aquí incluidos.

Debido a las tradicionales dificultades de comunicación entre disciplinas académicas, este esfuerzo de investigación multidisciplinar no resulta fácil. No obstante, la necesidad de un enfoque amplio llevó a la celebración de la «Primera Conferencia Internacional sobre la creación de Empleo» (Barcelona, octubre de 1994), la cual constituye la base del presente libro. Tanto la conferencia como el libro son el resultado del compromiso del Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE) con un esfuerzo de investigación a largo plazo en este campo. Era lógico que el enfoque multidisciplinar del IESE en el estudio de los problemas de dirección empresarial se reflejara en la naturaleza de la conferencia.

La conferencia reunió a economistas, filósofos, sociólogos y líderes empresariales de varios países, con el objetivo de debatir propuestas de política susceptibles de facilitar la generación de empleo, especialmente en Europa. El presente libro recoge algunos de los trabajos presentados en la reunión.

En este capítulo introductorio se discutirán cuatro creencias comunes sobre las dificultades para generar empleo en los países industriales. El capítulo no pretende ser una revisión de lo que se sabe actualmente acerca de la creación de empleo (1). El objetivo es, sencillamente, estudiar unos pocos conceptos erróneos, pero muy difundidos, sobre los factores que contribuyen a la creación de empleo como motivación para la presentación de los trabajos incluidos en este volumen.

Tres de los mitos que examinaremos se tratan –directa o indirectamente– de forma detallada en los capítulos que siguen. Por tanto, nuestro propósito será situar las aportaciones de este libro en un contexto más amplio. El cuarto mito, que se refiere a la relación entre empleo y comercio internacional, no se aborda en ninguno de los capítulos del libro y, por tanto, será objeto de una discusión más completa. Constituye así una revisión selectiva de un tema que es actualmente objeto de un acalorado debate.

## **1. El empleo y el cambio tecnológico**

El impacto del cambio tecnológico sobre el empleo ha sido siempre objeto de graves malentendidos. Estas percepciones erróneas ya estaban presentes en la revolución industrial y han vuelto una y otra vez en períodos de progreso tecnológico rápido. Nuestro primer mito se puede enunciar de la siguiente manera:

*Mito 1. Dadas las tendencias actuales de la tecnología, en el futuro no habrá puestos de trabajo suficientes para toda la población. Los ciudadanos de las sociedades industriales tendrán que aceptar el paro «tecnológico» y adaptarse a un aumento de su tiempo de ocio.*

El temor al paro tecnológico está muy extendido, sobre todo entre los ciudadanos europeos, ya que comprueban que cada nueva expansión económica es incapaz de reducir el desempleo hasta el nivel alcanzado en los períodos de expansión previos.

Es cierto que las sociedades occidentales tendrán que adaptarse a una reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, ello sólo es la continuación de una tendencia secular y un reflejo del mayor bienestar de la sociedad. Este incremento en el bienestar social proviene precisamente de los aumentos de la productividad total de los factores que ha comportado el cambio tecnológico. Este aumento de la renta real ha contribuido a que los ciudadanos atribuyan un mayor valor al tiempo de ocio.

Sin embargo, a pesar de estos argumentos, el principal problema de este primer sofisma es que constituye una concepción errónea conocida pero todavía muy difundida. Se basa en la creencia de que el número total de puestos de trabajo es fijo, determinado por los que se necesitan para producir los bienes y servicios que exige el mercado. Si el cambio tecnológico permite satisfacer esta demanda reduciendo el componente de mano de obra, reza la teoría, entonces éstos son los puestos de trabajo que se pierden.

Naturalmente, este argumento es falso. Como señala el profesor Layard en su aportación a este libro, la demanda agregada no limita la generación de puestos de trabajo. Si es necesario, las autoridades monetarias y fiscales siempre pueden generar transitoriamente más demanda. Además, el cambio tecnológico –con el aumento consiguiente de la productividad total de los factores– genera un rendimiento real, o bien a través de unos precios finales de los productos más bajos o bien mediante un nivel mayor de salarios y beneficios. Se trata de aumentos de la renta real que terminan generando aumentos de la demanda. Aunque el cambio tecnológico puede crear pérdidas directas de puestos de trabajo en un sector determinado, el incremento de la renta mejora la demanda de trabajo en otras partes de la economía.

De hecho, no es posible crear puestos de trabajo simplemente aumentando de un modo artificial la demanda agregada de la economía. El verdadero límite a la creación de empleo es la inflación. El objetivo de inflación determina el nivel de la demanda agregada, pero el número de puestos de trabajo compatibles con este nivel de inflación está determinado completamente por el lado de oferta de la economía. Concretamente, por lo que el profesor Layard llama la «empleabilidad» de la fuerza laboral.

La empleabilidad de un trabajador depende de su disposición a incorporarse a un puesto de trabajo y de su encaje con las necesidades del mercado de trabajo. Una fuerza laboral más «empleable» permitirá un mayor nivel de empleo compatible con un objetivo de inflación dado. La explicación es muy sencilla. Cuando sube la demanda agregada, los trabajadores «empleables» limitan la reaparición de la inflación, ya que pueden competir por los nuevos puestos de trabajo. Por contra, los trabajadores no empleables no son capaces de competir por los puestos de trabajo nuevos y la expansión de la demanda agregada puede desencadenar una inflación de origen salarial. El trabajo del profesor Layard desarrolla la noción de «empleabilidad» y diseña un plan para reducir el desempleo de larga duración. Este tipo de desempleo es el blanco natural de medidas que intentan reducir el número de parados sin aumentar el índice de inflación, ya que los trabajadores en situación de desempleo de larga duración no ejercen ninguna presión a la baja sobre los mercados laborales.

La noción de «empleabilidad» está relacionada estrechamente con las implicaciones del cambio tecnológico para los mercados de trabajo. El cambio tecnológico rápido desplaza a los trabajadores con capacidades desfasadas y crea una demanda de trabajadores con habilidades diferentes. El cambio tecnológico no crea desempleo agregado. Desencadena cambios profundos en la estructura de la demanda de trabajo. Los problemas de empleo se manifiestan debido a la incapacidad de la oferta de trabajo para ajustarse rápidamente a las nuevas exigencias del mercado con el resultado de que no se dispone de suficientes trabajadores empleables. El descenso de la «empleabilidad» de la mano de obra significa que sólo un número más reducido de puestos de trabajo será compatible con el objetivo de inflación.

Una cuestión distinta es el impacto potencial de lo que suele conocerse como el cambio tecnológico ahorrador de mano de obra: el progreso técnico que conlleva un menor uso del factor trabajo. Sin embargo, este tipo de progreso técnico no nos obliga a cambiar

sustancialmente nuestros argumentos. El cambio tecnológico estará sesgado en la medida en que las empresas tengan incentivos para invertir en este tipo de tecnologías. Estos incentivos se determinarán básicamente en función de la evolución actual y esperada del precio relativo de los factores productivos por unidad de producto. Si el coste laboral unitario de la mano de obra poco cualificada tiende a crecer con mayor rapidez que el de la mano de obra cualificada, esta tendencia llevará a una inversión en tecnologías que son menos intensivas en trabajadores de baja cualificación. En ausencia de cambios en la oferta de trabajo –es decir, sin cambios en la «empleabilidad»–, el ajuste se efectúa a través de una reducción de los salarios o mediante un descenso en el nivel de empleo de este tipo de mano de obra.

La colaboración del profesor Jacques Drèze en este libro señala acertadamente la importancia de mantener sin distorsiones el precio relativo del trabajo. Como indica el autor, los impuestos sobre el uso de mano de obra llevan a una distribución ineficiente de los recursos en la economía, incidiendo especialmente en los trabajadores poco cualificados. Para este tipo de mano de obra, en la mayoría de los países europeos el coste privado de contratar a un trabajador adicional supera ampliamente el correspondiente coste social. Este sistema ineficiente de precios lleva a una infrautilización de este tipo de trabajadores.

Los datos disponibles sobre la importancia del cambio tecnológico a lo largo de los últimos veinte años no permiten extraer conclusiones definitivas. Comparado con los cambios observados en las dos décadas anteriores, parece que el progreso técnico global ha perdido algo de ritmo, como refleja el descenso en la tasa de crecimiento de la productividad total de los factores detectado en la mayoría de los estudios realizados sobre este tema. Sin embargo, hay algunos datos sugerentes, aunque limitados, sobre la importancia del cambio tecnológico sesgado como factor explicativo de las pautas cambiantes de la demanda de trabajo. Por ejemplo, Berman y otros (1994) encuentran una correlación estrecha entre la inversión en I+D y el uso de trabajadores no manuales, y Drèze y Sneessens (1994) informan sobre dos estudios realizados en el Reino Unido y en Francia que estiman funciones de producción y comprueban que existe un sesgo significativo del cambio técnico a favor de los trabajadores cualificados.

En resumen, el progreso tecnológico no destruye puestos de trabajo, sino que modifica la distribución de puestos de trabajo en la economía. El número global de puestos de trabajo se determina fundamentalmente por la «empleabilidad» de la fuerza laboral. Los aumentos excesivos de los salarios reales (en relación a las mejoras de la productividad) y la estructura del sistema impositivo y de prestaciones sociales, pueden contribuir a un cambio técnico sesgado y, con ello, a la sustitución de trabajo por capital, y de mano de obra no cualificada por mano de obra cualificada. Sin embargo, la raíz del problema se encuentra en las distorsiones de los precios relativos y no en el cambio tecnológico. Además, si la elevada presión fiscal reduce la demanda de trabajadores poco cualificados, los cambios en su «empleabilidad» pueden limitar el impacto en términos de desempleo.

## **2. El empleo y la demanda agregada**

La gran influencia de los postulados económicos de la nueva economía clásica en la formulación de las políticas económicas ha contribuido al desarrollo de un segundo mito sobre el empleo que, en mi opinión, merece discusión. Este mito suprime la demanda agregada del debate sobre el empleo.

*Mito 2. El desempleo producido como resultado de una demanda agregada insuficiente no es motivo de preocupación. O bien no existe tal insuficiencia de la demanda o, si se admite que*

*existe, sólo lleva al desempleo a corto plazo, lo que no debería ser motivo de preocupación política, puesto que una manipulación de la economía para eliminar estas fluctuaciones cíclicas sería contraproducente.*

Este sofisma presenta unas características diferentes. Primero, se puede cuestionar el supuesto de que no puede haber demanda insuficiente. Además, hay motivos para preocuparse incluso por caídas puramente cíclicas de la demanda.

El profesor Jacques Drèze aporta los argumentos principales en los que se fundamenta lo que a veces se conoce como la respuesta nekeynesiana. El mensaje principal es que los mercados pueden alcanzar un equilibrio con un bajo nivel de demanda debido a la naturaleza incompleta de los mercados contingentes y a la falta de coordinación en los mercados de bienes. La posibilidad de una demanda insuficiente aumenta además con la creciente interdependencia entre las economías industrializadas. Puesto que las políticas de demanda agregada expansionistas acarrearán riesgos en términos de desequilibrios presupuestarios e inflación, los países tienen incentivos para sacar provecho de las políticas expansionistas de sus socios comerciales, y es posible que se alcance un equilibrio global con un bajo nivel de demanda.

De todos modos, la existencia de ciclos económicos y la aparición del paro cíclico es un hecho aceptado por una gran mayoría de los economistas y gestores de la política económica. Como hemos dicho antes, es cierto que el número de puestos de trabajo se determina a través del lado de la oferta de la economía y no por la demanda agregada. No obstante, la existencia de caídas pasajeras de la demanda debería ser motivo de preocupación por al menos dos motivos.

Primero, con la rapidez de los cambios tecnológicos y los sistemas actuales de formación profesional y protección social, existe un claro riesgo de que los períodos de desempleo que son el resultado de descensos pasajeros de la demanda desemboquen en una disminución del grado de «empleabilidad» de la fuerza laboral.

En segundo lugar, algunas de las características del mercado de trabajo (volveremos sobre este tema en la sección siguiente) originan mecanismos de persistencia, mediante los cuales caídas cíclicas en la demanda pueden tener efectos duraderos sobre el empleo. Bean (1994a) resume las características del mercado de trabajo que llevan a este efecto de «histéresis». A título de ejemplo, se argumenta que en presencia de elevados costes de despido y contratación, las empresas contratan trabajadores adicionales sólo si esperan una recuperación sostenida de la demanda. Esto tendrá como consecuencia una reacción lenta del empleo en las recuperaciones económicas, y una persistencia excesiva de niveles elevados de desempleo. Otros mecanismos de persistencia son el resultado de la estructura dual del mercado de trabajo, con diferencias en el comportamiento de «insiders» y «outsiders» en lo que respecta a las negociaciones salariales y las actitudes ante el trabajo.

Por tanto, es posible justificar desde una perspectiva teórica las manifestaciones hechas recientemente por algunos economistas en el sentido de que se deberían utilizar políticas de demanda en la lucha contra el desempleo (véase, por ejemplo, Blanchard y otros, 1994, y Alogoskoufis y otros, 1995). Sin embargo, ésta no es todavía una opinión predominante entre los profesionales, sobre todo en términos de las prescripciones de política de la mayoría de los organismos internacionales. Sus recomendaciones dan prioridad claramente a la consolidación fiscal y la lucha contra la inflación. Los defensores de una gestión activa de la demanda reconocen que es peligroso aconsejar a los gestores de la macroeconomía que traten de llevar a cabo un ajuste fino de la demanda, y están de acuerdo

en que no existe ninguna alternativa a largo plazo entre inflación y desempleo. Sin embargo, su principal aportación es recalcar los elevados costes en términos de empleo y producción que pueden derivarse de la combinación de caídas bruscas de la demanda agregada y los efectos de histéresis presentes en los mercados laborales.

### **3. El empleo y la estructura de los mercados de trabajo**

Parece existir un creciente consenso entre las principales organizaciones internacionales con respecto a la necesidad de liberalizar los mercados de trabajo para mejorar la situación del empleo en los países industrializados (2).

Este estado de opinión se fundamenta, en parte, en las grandes diferencias que hay entre Estados Unidos y la Unión Europea en términos de creación de empleo. Como señala José Viñals en su contribución a este libro, durante los últimos veinte años el PIB de ambas regiones crece a una tasa anual promedio del 2,2%, pero Estados Unidos es capaz de incrementar el empleo a una tasa anual del 1,6%, mientras que Europa sólo consigue un 0,5%. Si vale la pena examinar el caso español, es porque no sólo no se crea empleo, sino que se destruye a una tasa anual del -0,4%.

Las tendencias políticas generales y el desarrollo de nuevas teorías económicas han contribuido a la creciente popularidad de la desregulación de los mercados y, en particular, del mercado de trabajo. Aunque es verdad que los precios fijados libremente por los agentes económicos privados tienden a equilibrar los mercados (y esto es lo que hacen, en principio, los salarios), creo que este estado de opinión ha llevado al desarrollo de un tercer mito, que se puede enunciar como sigue:

*Mito 3. La desregulación de los mercados laborales, tanto en términos de procedimientos de fijación de salarios como de las condiciones contractuales, facilitará la creación de empleo y, de este modo, contribuirá a una mejora global del nivel de vida.*

El problema fundamental de la desregulación de los mercados de trabajo no es que no genere más empleo. Es probable que el empleo aumente. El tema clave aquí es si esta desregulación puede ser útil para conseguir el objetivo último de la creación de empleo: la mejora del nivel de vida para una amplia mayoría de la población.

Hay por lo menos dos motivos para dudar que una desregulación total de los mercados de trabajo constituya la estrategia adecuada para crear puestos de trabajo que lleven a una mejora generalizada del nivel de bienestar.

El primer argumento se basa en la observación de las tendencias en el empleo y en los ingresos reales en Estados Unidos. Richard Freeman lo establece claramente cuando señala que los trabajadores norteamericanos a tiempo completo que perciben salarios bajos tienen un nivel de vida inferior al de trabajadores similares en Europa, a pesar del hecho de que Estados Unidos disfruta de un nivel de vida global más alto. Los buenos resultados conseguidos en Estados Unidos en términos de empleo, han estado acompañados de un aumento en la desigualdad salarial entre trabajadores con diferentes niveles de cualificación, y de un descenso en los salarios reales para los trabajadores poco cualificados. Al mismo tiempo, la sociedad estadounidense ha mostrado algunos indicadores preocupantes, con un crecimiento de los grupos de población marginados y fuertes aumentos de los índices de pobreza y delincuencia (este punto también se menciona en el trabajo del profesor Drèze).

Como escribe el profesor Freeman: «los países que mantuvieron el nivel de renta de los trabajadores menos cualificados aparentemente lo “pagaron” en términos de elevados niveles de desempleo, mientras que Estados Unidos “pagó” su crecimiento del empleo a través de un descenso de los ingresos reales».

El segundo motivo para cuestionar una desregulación total tiene que ver con la naturaleza imperfecta de los mercados de trabajo. Aunque probablemente es cierto que la mayoría de los mercados de trabajo en Europa están sobrerregulados, esto no implica que la política correcta consista en dismantelar todas las regulaciones. Hay algunas razones sólidas para regular ciertos aspectos del mercado de trabajo. Las reformas deberían eliminar las rigideces y restricciones innecesarias pero, al mismo tiempo, conservar aquellas regulaciones que intentan corregir las imperfecciones del mercado.

El profesor Drèze sostiene que una flexibilidad total del mercado de trabajo sometería a los trabajadores a una incertidumbre excesiva respecto a sus rentas. Por un lado, esta incertidumbre podría tener como resultado niveles ineficientes de volatilidad en la demanda agregada. Por otro lado, y ello es aún más importante, los trabajadores invierten en capital humano, una clase de activo en la que la diversificación no es tan fácil como en otras formas de riqueza. Esto podría justificar una reducción de la volatilidad de los ingresos a través de cierto grado de rigidez en los salarios reales.

Hay otras razones que podrían justificar la regulación parcial de los mercados de trabajo. Entre ellas, destacan la distribución asimétrica de la información en ese mercado y el problema de la inconsistencia temporal en la relación contractual (3).

La existencia de información asimétrica es importante en la medida en que los trabajadores pueden tener dificultades para valorar las características de los puestos de trabajo que se están ofreciendo (por ejemplo, en términos de higiene y seguridad), mientras que los empleadores probablemente están mucho más informados. El problema de inconsistencia temporal se refiere a la adquisición de conocimientos específicos de la empresa por parte de los trabajadores. Una vez adquirido este «know-how», la empresa no tiene interés en proporcionar una recompensa adecuada al trabajador y, anticipando tal situación, el trabajador podría sentirse desincentivado para invertir en una formación que es socialmente rentable pero inherente a una empresa concreta.

Resulta útil valorar claramente los casos en que está justificada cierta regulación del mercado en términos de eficiencia, porque ello proporciona un marco de referencia para la reforma del mercado laboral. Aunque ya hemos dicho que no se debería buscar la desregulación total, el resumen anterior de los principales motivos en que se fundamenta la regulación demuestra claramente que algunos mercados precisan una eliminación sustancial de regulaciones para aproximarse a un nivel óptimo de intervención estatal. Desde luego, éste es el caso del mercado español.

Los trabajos de Viñals y Sebastián que se incluyen en el presente libro facilitan un análisis completo de las numerosas intervenciones vigentes hoy en día en el mercado laboral español. Su discusión sugiere que pocas de estas regulaciones mejoran la eficiencia del mercado. De hecho, las excesivas reglamentaciones han sido la causa fundamental del pésimo funcionamiento del mismo durante los últimos veinte años.

Es útil clasificar las distorsiones del mercado de trabajo español en dos categorías. En primer lugar, las restricciones sobre la naturaleza de los contratos en términos de su duración, y de los costes y la flexibilidad para empezar y finalizar la relación contractual (es



decir, contratos temporales frente a contratos indefinidos, indemnizaciones por despido y contratos a tiempo parcial). En segundo lugar, las restricciones sobre la naturaleza de las condiciones de empleo que se pueden establecer en el contrato (es decir, movilidad entre centros de producción y categorías profesionales, flexibilidad en la estructura salarial, flexibilidad de la jornada laboral, etc.).

En principio, estas limitaciones constituyen restricciones sobre la elección del uso óptimo de la mano de obra por parte de las empresas. Evidentemente, tienen un efecto indirecto sobre el precio y, en particular, pueden originar la inflexibilidad de los salarios reales. Este es el caso, sobre todo, en cuanto a los límites sobre los tipos de contrato. Estos límites han generado una estructura de «insider/outsider» en el mercado de trabajo español, la cual, sin entrar en consideraciones acerca de su justicia, produce efectos macroeconómicos profundamente negativos al reforzar la inflexibilidad de los salarios reales. Los ajustes frente a cambios en el ciclo económico tienen lugar vía cantidades (empleo) en lugar de salarios.

Las consecuencias en términos del ajuste imperfecto del mercado de trabajo son, desde luego, muy importantes, puesto que implican un aumento del índice de desempleo compatible con una inflación estable (la tasa de desempleo conocida como NAIRU). Viñals sostiene que las rigideces existentes en mercados ajenos al laboral agravan la situación (4), por lo que la NAIRU en España llega hasta el 19,5%.

Otras distorsiones del mercado que también afectan al proceso de formación salarial son las siguientes: 1) la existencia de una importante cuña fiscal que afecta adversamente al precio relativo del trabajo y, en particular, del trabajo poco cualificado; 2) la existencia de subsidios de desempleo, que afectan negativamente a la disposición a buscar trabajo; 3) el nivel de los salarios mínimos, y 4) las reglas que rigen las negociaciones colectivas.

El hecho de que el mercado laboral español esté repleto de intervenciones gubernamentales no quiere decir que habría que eliminarlas todas. Como ya hemos indicado, los mercados laborales distan mucho de ser mercados perfectos, y cierto grado de regulación incluso puede ser óptimo si corrige adecuadamente estas imperfecciones.

Aunque alguien podría argumentar que la mayoría de las intervenciones vigentes en el mercado laboral español responden en teoría a la corrección del algún tipo de fallo del mismo, el análisis de Viñals y Sebastián muestra que el alto grado de intervención lleva a efectos muy contraproducentes en términos de empleo. Viñals y Sebastián opinan que las características más nocivas del mercado laboral español son la diferenciación entre contratos temporales e indefinidos, la extrema rigidez de las condiciones contractuales, el sistema de negociación colectiva, la elevada cuña fiscal y las condiciones favorables de los subsidios de desempleo.

Claramente, ello fija un marco muy ambicioso para las actuaciones de política económica. Otras aportaciones recientes sobre este tema (véase Blanchard y otros, 1994) han acortado la lista de reformas urgentes, argumentando que gran parte de la destrucción de empleo del mercado laboral español puede atribuirse a unas pocas distorsiones (el informe de Blanchard y sus colaboradores se centra en la dicotomía «insiders/outsiders» y en la negociación colectiva). Sin duda, es necesario enfocar la reforma si la intención es lograr su aceptación política y social. No obstante, no es fácil seleccionar los componentes del sistema institucional que se han de adaptar. Algunos de los ensayos incluidos en este libro subrayan la necesidad de examinar cuidadosamente el encaje de las nuevas regulaciones laborales con otras instituciones del mercado de trabajo, e incluso con otros aspectos de las instituciones y de la cultura de la sociedad.

Una cuestión afín es en qué medida los intentos de reformar el mercado laboral español (o europeo) pueden recurrir a la experiencia de otros sistemas laborales que han tenido más éxito en la creación de empleo. En este sentido, los trabajos de los profesores Freeman, Alvarez y Whitley aconsejan una actitud de cautela respecto a la transferibilidad transnacional de las instituciones del mercado de trabajo.

Richard Freeman ofrece un punto de partida para el desarrollo de un marco conceptual. Su aportación va más allá de la idea básica de que, al importar a Europa el mercado de trabajo y las instituciones sociales de Estados Unidos, sólo se estaría intercambiando menos desempleo por más desigualdad y pobreza. Según Freeman, los mercados de trabajo y el sistema entero de relaciones laborales son sistemas dinámicos complejos con muchos actores independientes pero interrelacionados. La efectividad de las diversas instituciones no es independiente del conjunto de relaciones laborales existentes.

Freeman proporciona un ejemplo interesante de la complejidad de las interacciones entre las instituciones del mercado de trabajo. Hace unos años, tanto España como Alemania introdujeron contratos de duración limitada, pero su impacto en el mercado de trabajo fue bastante diferente. La existencia de un sistema de aprendizaje bien desarrollado significó que las empresas alemanas seguían estando interesadas en contratos indefinidos en mucha mayor proporción que sus homónimas españolas.

Estas ideas se articulan mediante las nociones propuestas por Freeman sobre la idoneidad y la supermodularidad de las instituciones. Se trata de conceptos que centran la atención de los decisores políticos en la necesidad de evaluar cuidadosamente la interrelación entre instituciones antes de tomar prestados modelos provenientes de otros países. Las preguntas que deben plantearse son las siguientes: ¿Será positivo el impacto de la institución nueva dado el conjunto específico de instituciones tradicionales? ¿Serán estos aspectos positivos mayores que los costes de introducción? Y, lo más importante, ¿es necesario «importar» más de una institución para sacar todo el provecho del cambio o de la reforma?

La discusión de la reforma del mercado de trabajo en España aporta un ejemplo interesante del uso potencial de este marco conceptual. Como se ha dicho antes, hay que valorar en un contexto amplio los cambios en la gama de contratos de trabajo posibles y su ámbitos de aplicación. Como señala Sebastián en su aportación a este libro, la reforma reciente (1994) ha eliminado –acertadamente– el contrato de duración limitada cuando dicho contrato no se justifica por la naturaleza de la actividad económica (estacionalidad) y ha desarrollado –también acertadamente– contratos de tiempo parcial y de aprendizaje. Se tiende a un modelo en el cual los contratos indefinidos constituyen la forma contractual estándar, puesto que proporcionan los incentivos apropiados a ambas partes con respecto a la inversión en habilidades específicas del puesto de trabajo. Sin embargo, el contrato indefinido no debería significar un puesto de trabajo de por vida. En la práctica, el elevado coste de despido de los contratos indefinidos implica que las empresas pueden preferir los contratos de tiempo parcial y de aprendizaje cuando en realidad haría falta un contrato indefinido. Por tanto, se podría afirmar que la reforma debería haber sido complementada por una reducción sustancial de los costes de despido.

Freeman también distingue dos dimensiones interesantes de las instituciones que conviene tener en cuenta al valorar la transferibilidad de instituciones concretas a sistemas sociales y laborales distintos: estas dimensiones son la maleabilidad y el poder catalítico. Las instituciones maleables son aquellas que son robustas, en el sentido de que funcionan bien bajo distintos sistemas sociales/laborales, incluso si no se implantan al 100%. Las

instituciones catalíticas son aquellas que tienen el potencial de estimular el cambio en otras partes del sistema.

Al valorar las recomendaciones sobre las reformas de los mercados laborales en la UE y, en particular, en un mercado sobrerregulado como el de España, es interesante evaluar los cambios propuestos teniendo en cuenta estas dimensiones. En España, la reforma de 1994 otorga a los agentes sociales un grado significativo de libertad para determinar gran parte de las relaciones laborales dentro del marco de los convenios colectivos. Sin embargo, el grado de cambio real en las relaciones laborales y en las nuevas regulaciones de las condiciones de empleo dependerá fundamentalmente de que tengan lugar cambios sustanciales en las actitudes de los actores sociales clave (véase Sebastián), lo que puede requerir a su vez un cambio en la manera en que funcionan estas instituciones (sindicatos y asociaciones empresariales). Por tanto, se puede concluir que este cambio concreto previsto por la reforma es fundamental. Puede ser el catalizador de reformas profundas del mercado laboral español, cambiando la naturaleza de la interacción entre los agentes sociales y, posiblemente, llevando a actuaciones nuevas y a una colaboración entre estos agentes en otros ámbitos muy importantes, como la formación profesional.

Es más difícil encontrar ejemplos de instituciones maleables susceptibles de adaptarse fácilmente al mercado laboral español. Se podrían incluir bajo esta categoría los cambios en las cotizaciones a la Seguridad Social y la reforma del sistema de subsidios de desempleo. Es posible efectuar cambios en estas áreas sin que sea necesario realizar cambios complementarios en otros tipos de instituciones del mercado de trabajo.

Las aportaciones de los profesores Alvarez y Whitley en este libro van incluso más allá de la del profesor Freeman, y sostienen que los cambios del mercado laboral deben ser compatibles con (o pueden desencadenar cambios en) otros aspectos del sistema empresarial, incluyendo también características culturales, políticas y financieras de la sociedad.

Alvarez utiliza el caso de la difusión internacional de ideas sobre la iniciativa empresarial para afirmar que los valores e ideas sobre temas económicos que predominan en una sociedad son muy importantes en términos de la aceptación y la efectividad de los cambios de política económica y social. Según Alvarez, para poder promover la creación de empleo es necesario que las ideas sobre el papel de la actividad emprendedora en la generación del empleo se conviertan en una creencia compartida por todos los miembros de la sociedad. Ello sólo es posible si algunos grupos sociales nacionales adoptan un papel de liderazgo en la diseminación de estos valores y en la importación y adaptación a la situación local de prácticas empresariales extranjeras.

Según Whitley, las relaciones de empleo se desarrollan en el contexto de conjuntos de normas y reglas que rigen cuatro sistemas fundamentales: 1) las relaciones de intercambio entre actores económicos (el sistema cultural); 2) el papel del Estado (el sistema político); 3) la distribución y determinación del precio del capital (el sistema financiero), y 4) el desarrollo, la homologación y el intercambio de habilidades (el sistema laboral). Whitley recalca que las complejas interacciones de estos sistemas afectan al despliegue de las estrategias empresariales y al consiguiente desarrollo de las relaciones de empleo y las prácticas de dirección laboral. El trabajo de Whitley expone categóricamente que, a largo plazo, las pautas de empleo y el impacto de los esfuerzos para cambiarlas están muy limitados por la naturaleza de las instituciones dominantes en cada economía.

Aunque estas ideas están menos formalizadas que las presentadas por Freeman, no es difícil ilustrar su aplicabilidad en el caso de reformas amplias del mercado laboral, como la

que se ha implantado en el caso español. En su trabajo, Sebastián señala que la reforma implantada hasta la fecha deja en gran medida en manos de la Magistratura la legalidad de la rescisión de contratos. Como consecuencia, la efectividad de la reforma depende de la interpretación del espíritu de la ley por los jueces. Las primeras indicaciones no son alentadoras, ya que no reflejan una visión de la rescisión de contratos coherente con un enfoque de economía de mercado (véase Ortega, 1995). Si fracasa la reforma en este aspecto, ello puede ser consecuencia de la falta de reformas simultáneas en otros ámbitos de la sociedad española. En particular, el sistema político y la extendida percepción popular que atribuye un papel paternalista al Estado.

Otro ejemplo de la interacción entre instituciones laborales y otros aspectos más amplios de la sociedad se puede encontrar en la ya mencionada acrecentada importancia de los convenios colectivos para determinar las condiciones de empleo. La efectividad de la reforma podría verse seriamente comprometida por la debilidad de las instituciones que representan a los trabajadores y los empresarios en los mercados laborales, y el hecho de que en muchos casos se apoyan en acciones políticas para alcanzar sus objetivos, en gran medida tal y como indica Whitley para el caso de Francia. Por tanto, el nuevo papel que otorga la reforma a la negociación colectiva constituye una apuesta arriesgada. Puede actuar de catalizador si lleva a un cambio en las organizaciones que representan a trabajadores y empresarios. Pero también puede provocar un fracaso de las reformas si estas instituciones no responden al reto.

#### **4. El empleo y el comercio internacional**

Varios desarrollos recientes en la economía internacional han hecho que vuelva a surgir otro mito muy conocido: el comercio destruye empleo en algunos de los países que comercian a beneficio de otros. Esta falacia se puede expresar en los siguientes términos:

*Mito 4. El comercio con un Tercer Mundo cada vez más competitivo está poniendo en peligro el tejido social del mundo desarrollado: en Europa destruye puestos de trabajo, y en Estados Unidos intensifica las desigualdades salariales, condenando con ello a los trabajadores poco cualificados a niveles de pobreza cada vez mayores.*

Evidentemente, el argumento se basa en que los países del Tercer Mundo compiten con salarios muy bajos (5) y que, por tanto, desplazan a sectores intensivos en mano de obra en el mundo desarrollado. Ese desplazamiento tiene lugar tanto en los mercados nacionales como en los de exportación y, según algunas versiones de la teoría, también puede producirse a través de la inversión extranjera directa (IED) o del traslado al extranjero de plantas nacionales. El debate se complica aún más con discusiones sobre si la alta competitividad de los países en vías de desarrollo se debe a diferencias salariales o a diferencias en los costes laborales totales, incluyendo cargas sociales y condiciones de trabajo.

En Europa, la preocupación por el efecto sobre el empleo del comercio con el Tercer Mundo surge porque el fuerte incremento del desempleo en los años ochenta coincide con una mayor integración de la economía mundial (los países del Tercer Mundo están adoptando cada vez más estrategias de crecimiento basadas en las exportaciones y son mucho más receptivos a la inversión extranjera directa). Desde la perspectiva de la IED, tiene lugar un debate acalorado sobre la inversión directa en el extranjero: lo que se conoce como el problema de deslocalización (6). En Estados Unidos, el problema ha llegado al primer plano del debate económico y social a causa de las crecientes diferencias en los niveles salariales

dentro de la fuerza laboral, y también como resultado de la política de integración comercial con un país en vías de desarrollo como México.

La valoración de los efectos del comercio sobre el empleo plantea problemas teóricos y empíricos difíciles y, por tanto, no sorprende constatar que el tema es objeto de una viva polémica. Se han realizado tres clases de estudios. Aquí resumiremos brevemente sus planteamientos y resultados principales:

#### *a) El contenido en empleo de las importaciones*

La metodología clásica que se ha utilizado para valorar el impacto del comercio exterior sobre el empleo es el análisis del contenido en factores del comercio (7). Este método intenta medir el empleo desplazado por el comercio determinando el contenido en mano de obra de los flujos comerciales netos, teniendo en cuenta los efectos sobre la producción intermedia. Se supone que, en ausencia de comercio, los puestos de trabajo que intervienen en la producción de exportaciones no estarían disponibles y, al mismo tiempo, que la producción interna de importaciones aumentaría el empleo nacional. La cantidad precisa de mano de obra nacional que sería contratada mediante la sustitución de importaciones se calcula suponiendo que la productividad nacional y la extranjera son equivalentes.

Sin lugar a dudas, esta metodología constituye una aproximación muy cruda al impacto del comercio sobre el empleo y está plagada de escollos teóricos. Algunos de estos problemas han sido reconocidos desde hace tiempo. Por ejemplo (8), si las importaciones se fabricaran en el país importador, el precio sería más elevado y la cantidad fabricada sería menor, por lo que el efecto sobre el gasto total en bienes previamente importados es ambiguo. Además, no está claro hasta qué punto se pueden sustituir las importaciones por producción nacional utilizando la misma cantidad de mano de obra por unidad de producto. En principio, parece razonable suponer que la producción nacional es menos eficiente y tiene un coste de mano de obra mayor por unidad de producto, puesto que si no fuera así el producto no se importaría. Es muy probable, por otra parte, que la producción nacional recurra al uso de técnicas menos intensivas en mano de obra. Además, incluso es posible que algunos productos no se puedan producir a nivel nacional, en cuyo caso las importaciones no estarían sustituyendo al empleo nacional (a no ser que se diera por sentado que el gasto se reorientaría a bienes que se pueden producir a nivel nacional [9]). Por último, y ésta es probablemente la crítica más importante a esta metodología, el enfoque pasa por alto los efectos de equilibrio general. En particular, una reducción de las exportaciones llevaría a cambios en las demandas de factores, los cuales, a su vez, modificarían la situación de los mercados laborales.

No obstante, el método del contenido en empleo del comercio constituye una técnica sencilla y fácil de entender. Recientemente, algunos autores han presentado estimaciones del impacto del comercio sobre el empleo cuantitativamente importantes. Por ejemplo, Sachs y Shatz (1994) sostienen que en Estados Unidos, el comercio –principalmente con el mundo en vías de desarrollo– tuvo como resultado una reducción de casi un 6% en el empleo manufacturero entre 1978 y 1990. Los cálculos de estos autores muestran que el declive del empleo se ha centrado en los puestos de trabajo de poca cualificación.

***b) Cambios en los precios relativos internacionales y su impacto sobre los precios relativos de los factores (es decir, los salarios de trabajadores cualificados frente a trabajadores no cualificados)***

El fundamento teórico insatisfactorio de los estudios del contenido en empleo de los flujos comerciales ha conducido a la aplicación de la teoría convencional del comercio internacional: el modelo de equilibrio general de Heckscher-Ohlin. La ventaja de esta metodología reside en el hecho de que, bajo los supuestos precisos del modelo (es decir, imponiendo competencia perfecta y rendimientos constantes a escala), la teoría proporciona una relación clara entre el comercio y los mercados de factores a través de un famoso resultado teórico: el teorema de Stolper-Samuelson. En el caso de dos bienes y dos factores, este teorema establece la existencia de una correlación parcial positiva entre los precios relativos internacionales de los productos y los precios relativos de los factores. Si sube el precio del bien que es relativamente intensivo en un factor, también sube el precio relativo de ese factor.

Es necesario realizar dos observaciones importantes respecto a este teorema. La primera es que no establece una asociación entre los precios internacionales de los productos y la evolución del desempleo o de los salarios reales. No obstante, la evolución de los precios relativos de los factores constituye un determinante clave de la evolución del empleo y de los salarios para las distintas categorías profesionales. Como señalaron Sachs y Shatz (obra cit., página 15), el teorema se establece bajo condiciones de pleno empleo y flexibilidad salarial. Con una oferta fija de factores, esto quiere decir que si aumenta la demanda de trabajadores cualificados debido al desplazamiento de la producción hacia sectores intensivos en trabajo cualificado, ello será compensado exactamente por el desplazamiento de la demanda en cada sector del empleo cualificado al empleo no cualificado. Sachs y Shatz sostienen que la creciente competencia en niveles salariales bajos no se limitará a reasignar el trabajo entre sectores y dentro de cada sector, debido a la presencia de imperfecciones en el mercado laboral.

La segunda observación es que el teorema es útil a nivel empírico siempre que se puedan tener en cuenta el impacto de la evolución de la oferta de factores productivos y de la tecnología, puesto que son los otros determinantes de los precios relativos de los factores.

Lawrence y Slaughter han utilizado este marco conceptual para analizar la evolución de los salarios relativos de la mano de obra cualificada (10) y no cualificada en Estados Unidos. Estos autores muestran que durante los años ochenta, el precio relativo internacional de los bienes que hacen un uso intensivo de trabajadores manuales (con respecto a trabajadores no manuales) aumentó ligeramente y, sólo después de excluir el crecimiento atribuible a la evolución de la productividad total de los factores en los dos tipos de industria (es decir, utilizando los denominados precios «efectivos»), se encuentra un descenso relativo del precio de los bienes intensivos en trabajadores manuales (11).

Esta evolución es compatible con un aumento en el salario relativo de los trabajadores no manuales en relación a los manuales. Esto es lo que realmente se observó en Estados Unidos durante los años ochenta, y el hecho de que la oferta relativa de trabajadores no manuales también aumentó durante el período significa que el desplazamiento de la demanda compatible con la evolución de los precios «efectivos» relativos fue realmente sustancial.

Lawrence y Slaughter concluyen de todo ello que el comercio (a través del cambio en los precios «efectivos» relativos) no fue la principal fuerza que impulsó la evolución de

las retribuciones relativas de los factores durante el período que analizan. Si éste fuera el caso, se habría observado un aumento en la contratación de trabajadores manuales en todas las industrias y, de hecho, se detectó precisamente lo contrario. Lawrence y Slaughter sostienen que los cambios observados en los salarios relativos, los precios y el empleo por categorías profesionales en los años ochenta sólo se pueden explicar (12) por un cambio técnico sesgado que favorece la demanda de trabajadores no manuales.

El uso del teorema de Stolper-Samuelson orienta el análisis empírico, pero hay que tener presente que se trata de un resultado teórico cuya validez no está clara en el contexto de mercados caracterizados por la competencia imperfecta. En estas situaciones (véase, por ejemplo, Helpman y Krugman (1985), capítulo 9) puede darse el caso que el comercio beneficie a todos los factores si los cambios en los precios relativos de los factores no son demasiado grandes y las posibles pérdidas de algunos factores se compensan con las ganancias derivadas del aprovechamiento de las economías de escala. Oliveira (1994), y Neven y Wyplosz (1994), han abordado recientemente el tema de los efectos del comercio sobre el empleo teniendo en cuenta la perspectiva de competencia imperfecta.

Oliveira utiliza el análisis de regresión con una muestra de 25 industrias correspondientes a 12 países de la OCDE, y encuentra que la competencia de las importaciones reduce los salarios y el empleo solamente en aquellas industrias caracterizadas por la homogeneidad de sus productos y estructuras de mercado muy fragmentadas. Además, este autor constata que la variable comercio contribuye positivamente a los salarios en industrias en las que son importantes la diferenciación del producto y la inversión en inmovilizado inmaterial. En esos casos, el comercio beneficia a todos los factores de producción del país exportador. Estos resultados son sugerentes. Sin embargo, y en contraste con los resultados econométricos de Revenga (1992) que revisamos más adelante, la interpretación de los parámetros es problemática dada la escasa relación entre la especificación econométrica y la teoría subyacente.

Neven y Wyplosz examinan la evolución de los precios relativos, el producto real y el uso del factor trabajo en dos grupos de industrias europeas: las industrias intensivas en mano de obra y las intensivas en tecnología. Al seleccionar estas industrias, intentan separar los efectos tecnológicos de los del comercio exterior. Aunque no excluyen los cambios en la PTF, estos autores sostienen que tanto el precio de los bienes intensivos en tecnología como el de los intensivos en mano de obra descienden a lo largo del tiempo respecto al nivel general de precios. En las industrias de alta tecnología, el producto aumenta respecto al producto total, y baja en las industrias intensivas en mano de obra. Esto podría indicar que las industrias intensivas en mano de obra sufrieron un efecto negativo del comercio exterior, mientras que en el caso de las industrias de alta tecnología los datos estarían en consonancia con un efecto tecnológico positivo. Los datos sobre el empleo corroboran esta interpretación. El empleo relativo cae en las industrias intensivas en mano de obra y también en las industrias de alta tecnología, si bien en menor medida. Esto podría ser el resultado de una mayor productividad de la mano de obra en estos sectores, pero también es compatible con un progreso técnico ahorrador de mano de obra.

### ***c) El enfoque del mercado laboral: la competencia de las importaciones y el ajuste de los mercados laborales***

De la discusión anterior se desprende claramente que, a pesar de su solidez teórica, el método de equilibrio general es difícil de utilizar en la práctica. Los economistas laborales han seguido una metodología muy diferente. Se han centrado en la estimación de funciones

de oferta y demanda de trabajo en las cuales los precios de las importaciones aparecen como una variable explicativa relevante.

Revenge (obra cit.) estima un sistema de ecuaciones de este tipo para una muestra de 38 industrias de Estados Unidos, utilizando datos trimestrales correspondientes al período 1977-1987. Encuentra que el descenso significativo de los precios de las importaciones como resultado de la apreciación del dólar, tuvo efectos importantes sobre los salarios y el empleo. Sus estimaciones sugieren que, «ceteris paribus», una disminución del 10% en los precios de las importaciones tiene como resultado una reducción media del empleo que oscila entre un 2,5 y un 4%, y un descenso de los salarios entre un 0,5 y un 1%. Estos resultados parecen indicar que los mercados laborales de sectores manufactureros concretos son especialmente sensibles a la competencia de las importaciones, pero que se produce un ajuste por medio de la reasignación del trabajo entre sectores y no mediante una reducción de los salarios a nivel sectorial (13).

#### *d) ¿Qué podemos concluir?*

Los estudios basados en el método del contenido en factores del comercio exterior han desencadenado una alarma injustificada sobre los efectos del comercio en términos de empleo y salarios. A pesar de ser una técnica intuitiva, esta metodología no es suficientemente fiable y los resultados obtenidos mediante esta línea de investigación no pueden constituir el fundamento para la formulación de políticas económicas o sociales.

Un análisis más profundo se consigue mediante las investigaciones que se centran en la evolución de los precios relativos de los productos en los mercados internacionales. La aportación de la teoría convencional del comercio internacional ha consistido en señalar que la evolución de los precios relativos internacionales, la oferta de factores productivos y los precios de los mismos no permite concluir que el comercio exterior juegue un papel predominante como factor explicativo del elevado nivel de desempleo (o de los salarios bajos) de los trabajadores no cualificados.

Por otro lado, parte de la labor realizada por los economistas laborales ha consistido en considerar directamente el efecto de los precios de las importaciones sobre los mercados de empleo en diferentes sectores industriales. Los resultados, al menos para Estados Unidos, no son incompatibles con la situación agregada. Los efectos del comercio a nivel de sectores concretos son significativos, pero existe un ajuste sustancial del empleo entre sectores, por lo que el comercio exterior no necesariamente afecta al empleo agregado. Estos resultados se refieren al sector manufacturero. Podría producirse un efecto similar de movilidad intersectorial entre el sector manufacturero y el de servicios, aunque todavía no se han aportado pruebas formales en este sentido.

Desafortunadamente, los estudios disponibles para el mercado laboral europeo todavía son escasos y los resultados relevantes en Estados Unidos no necesariamente serían válidos en Europa, donde las rigideces del mercado laboral pueden limitar o obstaculizar los flujos de empleo intersectoriales.

Resumiendo, la creencia en que la liberalización del comercio internacional contribuye a la destrucción del empleo carece de fundamento. Una expansión del comercio lleva a una reducción de los precios, lo cual, a su vez, conduce a un aumento del excedente en manos de los consumidores y, como resultado final, a un aumento global de la demanda. Evidentemente, es poco probable que este efecto positivo en la demanda se reparta



uniformemente entre todos los sectores de la economía, y la demanda aumentará más en algunos sectores que en otros. De hecho, a medida que suba la renta real, la demanda probablemente aumentará más –en términos relativos– en los servicios que en el sector manufacturero, que tiende a tener una menor elasticidad-renta. La distribución desigual del crecimiento de la demanda entre los sectores produce una demanda desigual para diferentes tipos de trabajo. Al igual que el cambio tecnológico, el comercio exterior trae consigo un incremento global del bienestar, pero para aprovechar plenamente sus beneficios, la oferta de trabajo debe adaptarse rápidamente. Al igual que el cambio tecnológico, el comercio (14) intensifica las presiones a favor del cambio en la estructura de los mercados laborales del mundo desarrollado. No es la causa del desempleo, sino más bien un catalizador del cambio en el mercado laboral. El desempleo se produce como consecuencia de la lentitud con la cual reaccionan las instituciones y los mercados dedicados al desarrollo e intercambio de habilidades ante las necesidades cambiantes de empresas, consumidores y la sociedad en su conjunto.

## 5. Conclusiones

Este volumen ha reunido a expertos de diversas áreas científicas, como la sociología organizativa, la economía laboral y la macroeconomía. Los trabajos incluidos tienen como finalidad principal contribuir al debate sobre la definición de nuevas políticas para la creación de empleo. Ello explica que, en su mayor parte, no sean contribuciones excesivamente técnicas y que estén destinadas a un público amplio.

Las propuestas de actuaciones en el campo del empleo deben basarse en un análisis multidisciplinar que reconozca las múltiples facetas de las sociedades modernas. Por ello, este libro reúne aportaciones de dos de los campos de mayor interés. El reconocimiento de las dimensiones sociales y culturales del problema del empleo enriquecerá el análisis de políticas y puede facilitar la aceptación social (y la viabilidad política) de las reformas. Este capítulo introductorio ha presentado los temas principales del libro en una forma algo inusual. Como investigador no especializado en este tema, he intentado mostrar cómo los distintos trabajos incluidos en el libro arrojan luz sobre algunas concepciones erróneas, pero muy difundidas, sobre la generación de empleo. Además, como economista interesado en el impacto de la integración económica, he creído que valía la pena incluir una discusión de la relación entre comercio y empleo, un tema polémico que no ha sido cubierto por los ensayos incluidos en este libro.

Para concluir este capítulo, me gustaría destacar algunas de las ideas principales que se desprenden de este libro y que creo que se deberían estar presentes en el debate sobre el empleo.

En primer lugar, el énfasis en el papel clave de la «empleabilidad» de la fuerza laboral. Constituye un reto, tanto para el sector privado como para el sector público de los países industriales, potenciar las capacidades de su población y, sobre todo, de los trabajadores menos cualificados, para hacer frente a las cambiantes necesidades en la demanda de trabajo, que surgen fundamentalmente como consecuencia del progreso tecnológico, pero también de la integración económica.

El progreso tecnológico, incluso si no está sesgado en contra del factor trabajo, cambia la estructura de la demanda de trabajo y, sin medidas apropiadas en educación y formación profesional, puede reducir la «empleabilidad» de la fuerza laboral y, con ello, el

número de puestos de trabajo. Si el cambio tecnológico está sesgado contra el trabajo poco cualificado, es especialmente importante asegurar que el precio relativo de este tipo de trabajo no es excesivamente elevado debido a la existencia de impuestos y otras regulaciones. El nivel de vida de los trabajadores poco cualificados puede mantenerse fomentando la contratación de este grupo de población por las empresas, y proporcionando incentivos para integrarse en la fuerza laboral y buscar activamente un puesto de trabajo. El hecho de que la «empleabilidad» se potencie al tener un empleo, y la dificultad de impartir educación y formación a grandes cantidades de personas desempleadas significa que existe una necesidad especial de eliminar las distorsiones de los mercados laborales que penalizan a los trabajadores poco cualificados. A los jóvenes, sobre todo, se les tendría que impartir una enseñanza general y una formación diseñadas para adaptar la fuerza laboral a una demanda de trabajo cambiante, para evitar que éstos entren en el colectivo de parados de larga duración.

La integración económica, en forma de menores barreras comerciales, más comercio internacional y mayores flujos de inversión, ha contribuido sólo moderadamente a la naturaleza cambiante de los puestos de trabajo en los países industrializados. Los estudios que muestran un efecto significativo del comercio exterior sobre el empleo obtienen cifras manifiestamente exageradas debido al uso de metodologías inapropiadas. El comercio parece afectar significativamente al empleo sólo a nivel sectorial en las industrias que se dedican a bienes y servicios exportables. Sin embargo, los efectos desaparecen a nivel agregado si la economía muestra una movilidad intersectorial suficiente. Al igual que con el progreso tecnológico, el comercio es una fuente de aumentos del bienestar que se traduce en puestos de trabajo siempre que la oferta de personas empleables reaccione adecuadamente.

Una segunda idea central se refiere a las instituciones del mercado laboral. Las aportaciones incluidas en este libro indican claramente que, por regla general, una reforma adecuada de los mercados laborales no pasa necesariamente por su desregulación completa, ya que existen razones sólidas para regular ciertos aspectos de la relación entre la empresa y sus trabajadores. Sin embargo, en casos como el mercado español, los trabajos presentados en este libro muestran que son necesarios cambios profundos para liberalizar un sistema excesivamente rígido.

La aceptación de que es necesario cierto grado de regulación de los mercados y las instituciones laborales apunta hacia uno de los temas claves en torno al cual gira el libro entero: la cuestión de la reforma del mercado laboral y la adaptación potencial a nivel local de instituciones del mercado laboral de gran tradición en otras latitudes. En este libro se hace hincapié en que existe una gran interacción entre las diversas instituciones del mercado laboral y se muestra que cualquier plan de reforma del mercado laboral debe tener en cuenta paquetes amplios de instituciones, además de su relación con otros aspectos de la sociedad y la cultura empresarial.

Esto significa que los cambios regulatorios muy específicos pueden tener consecuencias imprevistas o pueden ser ineficaces si no se acompañan de programas de reforma amplios en los que se engloben varias instituciones de la sociedad. Las reformas incrementales –como las defendidas por Alogouskofis y otros (1995)– sólo serán eficaces si se centran en las pocas instituciones del mercado laboral cuyo funcionamiento es independiente del resto del sistema. Por otra parte, las perspectivas de éxito de reformas sistémicas son más halagüeñas. Sin embargo, como señala el profesor Freeman en este libro, sigue existiendo un elevado grado de incertidumbre en lo que se refiere al impacto de las reformas en la distribución de la renta, lo cual explica la resistencia al cambio en las sociedades industriales a pesar del grave problema del paro.

El tercer mensaje fundamental se refiere al lado de demanda de la economía. Aunque la solución del problema del empleo se ha de encontrar en el lado de oferta y en la reforma de las instituciones del mercado laboral, no se pueden pasar por alto los aspectos de la gestión de la demanda. La demanda agregada puede ser en ocasiones insuficiente debido a las imperfecciones de los mercados. Incluso si la insuficiencia de la demanda es puramente coyuntural, sus efectos negativos sobre el empleo pueden ser duraderos y justificar una intervención para contrarrestarlos. Es cierto que los mecanismos de persistencia que operan en el mercado laboral son fundamentalmente el resultado de regulaciones e instituciones del propio mercado. Sin embargo, como ya hemos indicado, la naturaleza del mercado laboral es tal que no se puede simplemente eliminar estas regulaciones (y sus costes en términos de la persistencia de choques de demanda negativos) de la noche a la mañana. Es por ello necesario complementar las actuaciones de liberalización con una política de demanda agregada que evite períodos prolongados de desempleo de la fuerza laboral. □

- 
- (1) Entre las principales aportaciones recientes sobre este tema véase, por ejemplo, Drèze y Bean (1990), Layard y otros (1991), y Bean (1994b).
  - (2) Véase, por ejemplo, el «Jobs Study» de la OCDE (OCDE, 1994). Sin embargo, el reciente informe sobre el empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1995) es una excepción a esta tendencia.
  - (3) Véase, por ejemplo, Begg y otros (1993, páginas 106-108).
  - (4) Las imperfecciones en otros mercados permiten a las empresas trasladar a los consumidores una parte sustancial de los aumentos salariales. Aunque Viñals no formaliza explícitamente su argumento, esta característica se muestra con gran elegancia en el modelo sencillo utilizado por R. Layard. Un informe reciente publicado por el Mackinsey Global Institute (1994) ha subrayado la importancia de las restricciones de los mercados de productos como causa de una situación de desempleo desfavorable.
  - (5) El razonamiento debería referirse a salarios bajos por unidad de «output», con la idea subyacente de que no es difícil para los países en vías de desarrollo obtener el capital físico y la tecnología que les permitan alcanzar elevados niveles de productividad.
  - (6) Robert Lawrence (1995) informa sobre el comportamiento de los salarios y el empleo de las empresas multinacionales estadounidenses en su propio país y en el extranjero. Según sus datos, el empleo por parte de estas empresas de trabajadores manuales con respecto a trabajadores no manuales ha disminuido tanto en Estados Unidos como en el extranjero. Del mismo modo, el salario relativo de los trabajadores manuales ha bajado en todo el mundo. Estas tendencias no son compatibles con un efecto sustancial de la inversión directa en el extranjero sobre la desigualdad salarial en Estados Unidos.
  - (7) Otra metodología popular es el desglose, mediante las tablas «input-output», de los cambios en el empleo teniendo en cuenta la evolución de la productividad (aparente) de la mano de obra y la composición de la demanda final (véase, por ejemplo, OCDE, 1992). Este desglose está sujeto a un número aún mayor de críticas que el enfoque basado en el contenido en factores del comercio (véase, por ejemplo, Baldwin, 1995).
  - (8) Algunos de estos puntos se indican en Wood (1994).
  - (9) Wood (obra cit.) ha intentado corregir algunos de estos problemas. Este autor calcula el contenido en factores de las exportaciones del Sur al Norte suponiendo que la combinación de «inputs» utilizada en el Sur es el resultado de la minimización de costes dados los precios de los factores imperantes en dicha zona del mundo. Los datos sobre el uso de factores y algunas informaciones de procedencia ajena sobre las elasticidades de sustitución permiten calibrar los parámetros tecnológicos que, a continuación, se utilizan para inferir el uso de factores que hubiera tenido lugar en el Norte a los precios de los factores de dicha zona. Wood obtiene estimaciones muy elevadas para el efecto del comercio Norte-Sur sobre el empleo, pero su metodología no está exenta de polémica (véase, por ejemplo, Krugman, 1994). En un trabajo afín, Deardoff y Staiger (1988) muestran que se puede utilizar el método del contenido en factores para valorar directamente los efectos del comercio sobre las retribuciones de los factores sólo bajo supuestos muy restrictivos respecto a las preferencias y la tecnología. Bajo especificaciones más generales, los resultados son sustancialmente más débiles.

- (10) En realidad, Lawrence y Slaughter no trabajan con categorías profesionales, sino que distinguen entre trabajadores manuales y no manuales («production workers» y «non-production workers»), clasificación que, según ellos, se correlaciona estrechamente con la cualificación profesional. A pesar de algunas duras críticas del uso de esta variable aproximativa (véase Leamer, 1994), los datos presentados por Berman y otros (1994) confirman su utilidad.
- (11) Cuando la productividad total de los factores (PTF) crece rápidamente, los precios observados pueden ser indicadores engañosos de los cambios de precios. El cambio porcentual en los precios efectivos se calcula como la diferencia entre el cambio porcentual en los precios observados y el cambio porcentual en la PTF. Lawrence y Slaughter encuentran que la PTF crece a un ritmo mayor en las industrias que utilizan trabajadores cualificados, y que este crecimiento compensa ampliamente la evolución de los precios observados. Sachs y Shatz (1994) señalan –con razón– que el teorema de Stolper-Samuelson exige el uso de precios «efectivos», puesto que da por supuesto que los países tienen la misma tecnología. Estos autores critican los datos utilizados por Lawrence y Slaughter, sostienen que se debería eliminar de la muestra el precio de los ordenadores, y utilizan una técnica estadística diferente (regresión simple con una variable ficticia para los ordenadores). Sus resultados indican que baja el precio relativo de los bienes intensivos en mano de obra no cualificada, pero que este descenso se amortigua por el efecto de la evolución de la productividad total de los factores. Esto implica que la PTF crece a un ritmo mayor precisamente en las industrias intensivas en trabajadores no cualificados, lo cual es exactamente lo opuesto de lo que se encuentra en los datos de Lawrence y Slaughter. Sin embargo, los resultados obtenidos por Sachs y Shatz no son estadísticamente significativos para el caso de los precios efectivos y, por tanto, no invalidan las pruebas presentadas por Lawrence y Slaughter. Además, estos últimos resultados han sido confirmados para los casos de Alemania y Japón (Lawrence, 1995).
- (12) Leamer (1994) también ha criticado los resultados obtenidos por Lawrence y Slaughter. Aunque sus resultados son muy preliminares, su aportación señala la necesidad de estimar modelos especificados detalladamente en los cuales esté bien clara la asociación entre los precios relativos de los factores, el cambio tecnológico y los cambios en los precios relativos. Este autor utiliza datos de 1976-1986 para 450 industrias manufactureras, y trata de evaluar la relación entre el uso inicial de «inputs» y el ahorro en el coste de mano de obra. En un modelo de Hecksher-Ohlin sencillo con precios relativos internacionales constantes, los parámetros de esta regresión proporcionan una aproximación a los cambios en los salarios relativos debido a cambios en las necesidades de «inputs». Sus resultados son sorprendentes, puesto que indican que el cambio tecnológico ha tendido a favorecer un aumento en el salario relativo de la mano de obra no cualificada.
- (13) En Estados Unidos, esta afirmación concuerda con el hallazgo de que la mayor parte de la creciente diferencia entre los salarios de los trabajadores cualificados y los no cualificados se produce en las respectivas industrias y no entre trabajadores de industrias diferentes.
- (14) El hecho de que esta sección haya sostenido que el comercio exterior no afecta significativamente a los salarios y el empleo agregados, no debería ser óbice para una discusión de un posible efecto indirecto del comercio. La competencia de las importaciones podría tener un efecto sobre los salarios y el empleo si generase o acelerase el cambio técnico ahorrador de mano de obra. Hay pocos estudios sistemáticos que hayan abordado este tema. Neven y Wyplosz (obra cit.) han considerado cómo las industrias alemanas intensivas en mano de obra han cambiado su tecnología, posiblemente en respuesta a una creciente presión competitiva de los países con bajos costes salariales. Su trabajo todavía se encuentra en una fase preliminar. Miden los cambios tecnológicos a partir de cambios estadísticamente significativos en algunas variables que aproximan la composición de los «inputs». Encuentran que sólo un número reducido de estas industrias ha reaccionado a la competencia extranjera aumentando el contenido en capital humano de la producción (es decir, contratando trabajadores con un mayor nivel de cualificación). Sus resultados confirman que los efectos del comercio sobre el empleo –incluso si se manifiestan a través del efecto indirecto sobre la tecnología– tienen un carácter muy sectorial.

## Referencias

- Alogoskoufis, G. et al., «Unemployment: Choices for Europe», CEPR, Fifth Report on Monitoring European Integration, 1995.
- Bahgwati, J. y Kusters, (eds), «Trade and Wages», American Enterprise Institute, Washington, D.C., 1994.
- Baldwin, Robert E., «The Effects of Trade and Foreign Direct Investment on Employment and Relative Wages», The OECD *Jobs Study*, Working Papers nº 4, 1995.
- Bean, C., «The role of demand management policies in reducing unemployment», ponencia presentada en el simposio *Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options*, del Banco de la Reserva Federal de Kansas City, en Jackson Hole, 25-27 de agosto de 1994.
- Bean, C., «European Unemployment: A Survey», *Journal of Economic Literature*, vol. XXXII, 2, junio, 1994, págs. 573-619.
- Berman, Eli; John Bound y Zvi Griliches, «Changes in the Demand for Skilled Labor Within U.S. Manufacturing Industries», *Quarterly Journal of Economics*, 9.
- Blanchard, O. et al., «El paro en España: ¿Tiene solución?», informe elaborado por el CEPR, Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, diciembre de 1994.
- Begg, D. et al., «Making sense of subsidiarity. How much centralization for Europe?», CEPR, 4th Report on Monitoring European Integration, 1993.
- Deardoff, A.V. y R.W. Staiger, «An Interpretation of the Factor Content of Trade», *Journal of International Economics*, 24 1/2, 1988, págs. 93-107.
- Drèze, J. y C. Bean, «Europe's Unemployment Problem», MIT Press, Cambridge, Mass, 1990.
- Drèze J. y H. Sneeseens, «Technical Development, Competition from Low-wage Economies and Low-Skilled Unemployment», *Swedish Economic Policy Review*, vol. 1, nº 1-2, otoño de 1994.
- Freeman, R. (ed.), «Working Under Different Rules», Russell Sage, 1994.
- Helpman, E. y P. Krugman, «Market Structure and Foreign Trade Increasing Returns, Imperfect Competition and the International Economy», MIT Press, Cambridge, 1985.
- Organización Internacional del Trabajo, «World Employment 1995», Ginebra, 1995.
- Krugman, P., «Past and Prospective Causes of High Unemployment», ponencia presentada en el simposio *Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options*, del Banco de la Reserva Federal de Kansas City, en Jackson Hole, 25-27 de agosto de 1994.
- Krugman, P. y R. Lawrence, «Trade, Jobs and Wages», *Scientific American*, abril de 1994.

- Lawrence, Robert Z. y Matthew Slaughter, «Trade and U.S. Wages: Giant Sucking Sound or Small Hiccup?», *Brookings Papers on Economic Activity Microeconomics* 2, 1993, págs. 161-226.
- Lawrence, Robert Z., «U.S. Wage Trends in the 1980s: The Role of International Factors», *Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review*, vol. 1, n° 1, enero de 1995.
- Layard, R.G.; S.J. Nickell y R.A. Jackman, «Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market», Oxford University Press, Oxford, 1991.
- Leamer, E., «Trade, Wages and Revolving Door Ideas», *NBER Working Paper*, n° 4.716, abril de 1994.
- McKinsey Global Institute, «Employment Performance», Washington, D.C., noviembre de 1994.
- Neven, D. y C. Wyplosz, «Trade and European Labor Markets», mimeo, septiembre de 1994.
- OCDE, «Jobs study», Evidence and Explanations, 1994.
- OCDE, «Structural Change and Industrial Performance: A Seven Country Growth Decomposition Study», París, 1992.
- Oliveira Martins, J., «Market Structure, Trade and Industry Wages», en *OECD Economic Studies*, n° 22, primavera de 1994.
- Ortega, R., «La contrarreforma laboral», en *La Vanguardia*, Barcelona, 12 de febrero de 1995.
- Revenge, A., «Exporting Jobs: The Impact of Import Competition on Employment and Wages in US Manufacturing», *Quarterly Journal of Economics* 92, febrero de 1992, págs. 225-286.
- Sachs, J. y H.J. Shatz, «Trade and Jobs in U.S. Manufacturing», *Brookings Papers on Economic Activity*, 1994, págs. 1-84.
- Wood, A., «North South Trade, Employment and Inequality: Changing Fortunes in a Skill Driven World», Oxford Clarendon Press, 1994.

**IESE**

## DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS

No.	TITULO	AUTOR
D/ 275	Aspectos éticos en la consultoría de búsqueda de directivos. Septiembre 1994, 16 Págs.	Melé D. Roig B.
D/ 276	Factores determinantes del ahorro. Septiembre 1994, 88 Págs.	Argandoña A.
D/ 277	Spain and the European social charter. September 1994, 33 Pages	Argandoña A.
D/ 278	Technology management in Spain. October 1994, 14 Pages	Riverola J. Muñoz-Seca B.
D/ 279	Códigos de conducta empresarial: ¿Pueden contribuir al desarrollo ético de los empleados? Octubre 1994, 14 Págs.	Melé D.
D/ 280	Las relaciones laborales en Italia. Noviembre 1994, 61 Págs.	Gómez S. Pons M.
D/ 281	Training the next generation of owners and managers: A possible key role for directors in family businesses. November 1994, 17 Pages	Tomaselli S.
D/ 282	Los servicios: El binomio privatización- desregulación. El caso de la educación. Diciembre 1994, 15 Págs.	Argandoña A.
D/ 283	Las relaciones laborales en el Reino Unido. Diciembre 1994, 75 Págs.	Gómez S. Pons M <sup>a</sup>
D/ 284	Isomorphic pressures on identity: The case of learning partnerships with business schools. December 1994, 21 Pages	Enrione A. Knief C. Mazza C.

**IESE****DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/ 285	Control and incentives in organizational design. January 1995, 22 Pages	Ricart J.E. Rosanas J.M.
D/ 286	Asset-based competition and industry structure: Recapturing the early concepts of strategic groups. January 1995, 29 Pages	Enrione A. García Pont C.
D/ 287	Finanzas en empresas familiares. Enero 1995, 19 Págs.	Vilaseca A.
D/ 287	Finance in Family Business. BIS April 1995, 21 Pages	Vilaseca A.
D/ 288	Networks versus bureaucracies: The dilemmas of organizations of the future. January 1995, 41 Pages	Alvarez J.L. Ferreira M.A.
D/ 289	Consortios de exportación enfocados: El diseño y puesta en práctica. Febrero 1995, 43 Págs.	Renart L.G.
D/ 290	La continuidad de las empresas familiares. Marzo 1995, 78 Págs.	Gallo M.A. Cappuyns K. Estapé M.J.
D/ 290	Continuity of family businesses. BIS March 1995, 76Pages	Gallo M.A. Cappuyns K. Estapé M.J.
D/ 291	Indebtedness: Ethical problems. March 1995, 17 Pages	Argandoña A.
D/ 292	Equivalence of the APV, WACC and the flows to equity approaches to firm valuation. April 1995, 28 Pages	Fernández P.