

José Manuel Sáiz Álvarez

CLAVES PARA UN NUEVO MERCADO DE TRABAJO
Una aplicación a la Unión Europea

Editorial Club Universitario

Título: Claves para un nuevo mercado de trabajo

Autor: © José Manuel Sáiz Álvarez

I.S.B.N.: 84-8454-373-0

Depósito legal: A-718-2004

Edita: Editorial Club Universitario Telf.: 96 567 38 45

C/. Cottolengo, 25 - San Vicente (Alicante)

www.ecu.fm

Printed in Spain

Imprime: Imprenta Gamma Telf.: 965 67 19 87

C/. Cottolengo, 25 - San Vicente (Alicante)

www.gamma.fm

gamma@gamma.fm

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información o sistema de reproducción, sin permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

*A todos los que con su trabajo
contribuyen al bienestar de otros*

Índice

Abreviaturas.....	7
Documentos pontificios.....	9
Capítulo 1 Introducción	11
Capítulo 2 El desempleo como problema social	15
2.1. Caracterización y tipos de desempleo	15
2.1.1. Paro clásico y keynesiano	17
2.1.2. Desempleo cíclico, estructural, friccional y de búsqueda.....	18
2.1.3. Desempleo estacional, encubierto y tecnológico	21
2.1.4. Subempleo visible e invisible	23
2.1.5. NAIRU y NAWRU.....	23
2.2. Explicaciones teóricas del desempleo	24
2.2.1. El mercado de trabajo desde el liberalismo	24
2.2.2. Aportaciones keynesianas al mercado de trabajo	25
2.3. Nuevas teorías del mercado de trabajo.....	26
2.3.1. Salarios de eficiencia y contratos implícitos.....	26
2.3.2. Dualismo en el mercado de trabajo.....	28
2.4. Mercado de trabajo y ciclo económico.....	30
2.5. Desempleo y reducción de la jornada laboral	35
2.6. La jubilación anticipada como problema social	38
2.7. Desempleo y grupos sociales: el paro femenino	40
2.8. Causas del desempleo.....	43
2.9. Desempleo y conflicto social	48
Capítulo 3 Empleo privado y localización industrial	55
3.1. La minimización de costes como estrategia tradicional.....	56
3.2. La visión orgánica de la empresa	58
3.3. Eficiencia y localización industrial	60
3.4. Integración empresarial y economías de escala	62
3.5. Localización industrial, geógrafos y economistas.....	64
3.6. Percepción cognitiva y localización industrial.....	76

Capítulo 4 Razones para un intervencionismo	79
4.1. El protagonismo del Estado.....	79
4.2. Estado y teoría de juegos.....	84
4.3. Fallos de mercado y conflicto social	85
4.4. Ley de Wagner e ineficiencias X	87
4.5. El Estado como creador de empleo	90
4.6 Creación de empleo y políticas de convergencia	93
4.7. Los procesos de conciliación y mediación	94
4.8. Privatización de empresas públicas: el papel de la SEPI	97
4.9. Ayudas públicas y autoempleo.....	98
4.10. Políticas comunitarias de creación de empleo: el Fondo Social Europeo	100
4.11. Planes de Acción para el Empleo en la Sociedad de la Información	103
Capítulo 5 La economía del bien común	109
5.1. La Escuela de Salamanca y la justicia salarial	109
5.2. La santificación del trabajo como necesidad.....	111
5.3. La Iglesia y la economía de mercado	114
5.4. Injusticia social y salario justo	115
5.5. El trabajo digno y S.S. Juan Pablo II: un derecho inalienable	117
5.6. ¿Hacia una nueva concepción económica?	119
5.7. La economía en los documentos pontificios	120
5.8. S.S. Juan Pablo II y la Oficina del Trabajo de la Sede Apostólica .	125
Capítulo 6 ¿Hacia un nuevo mercado de trabajo en Europa?	127
6.1. Revolución gorbachoviana y casa común europea.....	127
6.2. El dualismo laboral europeo.....	130
6.3. Capital humano e inmigración	131
6.4. Inmigración ilegal y mercado de trabajo	133
Capítulo 7 A modo de conclusión	137
Referencias	141

Abreviaturas

APE	Asesoramiento de Proyectos Empresariales
ASAUTO	Asociación Asturiana de Empresarios del Automóvil
ASPA	Asociación Sindical de Pilotos de Aviación
CAEM	Consejo de Ayuda Económica Mutua
CARDS	Community Assistance to Reconstruction, Development and Stability in the Balkans
CC.OO.	Comisiones Obreras
CCT	Control de Calidad Total
CECA	Comunidad Económica del Carbón y del Acero
CEE	Comunidad Económica Europea
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CLU	Costes Laborales Unitarios
CRO	Contract Research Organizations
ECVT	Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo
EEE	Espacio Económico Europeo
EFTA	European Free Trade Agreement
EPA	Encuesta de Población Activa
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
EURATOM	Comunidad Económica de la Energía Atómica
FIEC	Fomento de la Investigación Económica
FIP	Formación e Inserción Profesional
FORCEM	Fundación para la Formación Continua
FSE	Fondo Social Europeo
GRAEJ	Grupo de Análisis Económico y Jurídico
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEM	Instituto Nacional de Empleo
INI	Instituto Nacional de Industria
INMA	Información y Motivación para el Autoempleo
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
JIT	<i>Just-in-time</i>
LOGSE	Ley de Ordenación General del Sistema Educativo
LRU	Ley de Reforma Universitaria
NAIRU	Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial de Comercio

PCUS	Partido Comunista de la Unión Soviética
PEC	Pacto de Estabilidad y Crecimiento
PECO	Países de Europa Central y Oriental
PIB	Producto Interior Bruto
PIC	Puntos de Información al Consumidor
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
ROC	Republic of China
SEBC	Sistema Europeo de Bancos Centrales
SEPI	Sociedad Estatal de Participaciones Industriales
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
SIU	Sistema Informal Urbano
SLA	Acuerdos de Nivel de Servicio
SME	Sistema Monetario Europeo
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SNCF	Société Générale des Chemins de Fer
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
UCE	Umbral de Crecimiento del Empleo
UE	Unión Europea
UEM	Unión Económica y Monetaria
UGT	Unión General de Trabajadores
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
UTE	Unión Temporal de Empresas
WAIRU	Non-Accelerating Wage Rate of Unemployment
ZEC	Zona Económica China

Documentos pontificios

- CA Carta Encíclica *Centesimus Annus*, en el centenario de la *Rerum Novarum*, Juan Pablo II, 1991.
- ChL Exhortación Apostólica *Christifideles laici*, sobre la vocación y la misión de los laicos en la Iglesia y en el mundo, Juan Pablo II, 1988.
- DR Carta Encíclica *Divini Redemptoris*, sobre el comunismo ateo, Pio XI, 1937.
- EV Carta Encíclica *Evangelium vitae*, sobre el valor y el carácter inviolable de la vida humana, Juan Pablo II, 1995.
- LE Carta Encíclica *Laborem exercens*, sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la *Rerum Novarum*, Juan Pablo II, 1981.
- PT Carta Encíclica *Pacem in terris*, sobre la paz entre todas las gentes en la verdad, la justicia, el amor y la libertad, Juan XXIII, 1963.
- RN Carta Encíclica *Rerum Novarum*, sobre la situación de los obreros, León XIII, 1891.
- SRS Carta Encíclica *Sollicitudo rei socialis*, al cumplirse el vigésimo aniversario de la *Populorum Progressio*, Juan Pablo II, 1987.

Capítulo 1

Introducción

El mercado de trabajo constituye uno de los fundamentos económicos de cualquier sociedad con independencia de su desarrollo. Un mercado laboral sin fricciones genera unos elevados niveles de bienestar para la sociedad que los disfruta y permite alcanzar sendas estables de crecimiento económico en el tiempo.

El objetivo de este libro es doble: (1) Reflexionar sobre el futuro del mercado de trabajo europeo, y (2) Estudiar desde una visión cristiana el mercado de trabajo con la introducción de un nuevo concepto en la literatura económica: la economía del bien común. Los capítulos del libro tienen un fuerte contenido divulgativo no exento de rigor académico. Se pretende alcanzar así a un público-objetivo más amplio y no sólo a los especialistas en el tema.

El análisis del mercado de trabajo que se realiza sigue una visión europea. No sólo se observa así la mentalidad europeísta del autor en este hecho, sino también el libro constituye una especie de homenaje a los constructores de una Europa unida. Forjadores de una paz que dura, al menos en su parte occidental, más de medio siglo. Han pasado más de setenta y cinco años desde que el conde Coudenhove-Karlegi publicara su *Paneuropa* en 1924 como continuación de su artículo seminal publicado en el austriaco *Neue Freie Presse* (Nueva Prensa Libre) en 1922. En poco más de un siglo se habrá consumado la unión de una Europa que ha permanecido dividida durante siglos. El mercado de trabajo no está fuera de dicho proceso unificador. Es más, es fundamental la unificación del mercado laboral, realizado a través de la libre circulación de personas, para lograr así el éxito en el proceso de construcción de una Europa verdaderamente unida.

El libro parte de la descripción de uno de los peores desequilibrios que sufren las economías actuales: el desempleo (capítulo 2). Se describen a continuación las políticas que desde el sector privado se realizan para disminuirlo, haciendo especial hincapié en la localización industrial (capítulo 3), así como las medidas emanadas desde el Estado (capítulo 4). El capítulo 5 trata sobre el pensamiento de la Iglesia Católica sobre el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en los aspectos éticos y morales del mismo. El capítulo 6 es una invitación a que el lector reflexione sobre el futuro de un mercado de trabajo europeo cuya importancia es fundamental

para el bienestar económico y, como resultado, la paz social de todo el continente. Bienestar económico que, a nivel agregado, viene dado por la obtención de beneficios extraordinarios por parte de las empresas que se pueden conseguir, entre otras vías, a través de la reducción de costes. Por último, el libro finaliza con unas conclusiones que invitan a la reflexión.

Europa camina hacia su plena unificación (salvo excepciones, como en los casos albanés, noruego, suizo e islandés, y la siempre incógnita de algunas repúblicas de la ex-Yugoslavia del mariscal Tito). Por ello, en el Viejo Continente el mercado de trabajo está cobrando un lugar cada vez más preeminente, al ser la libre circulación de personas una de las llamadas libertades básicas de la Unión. El llamado Estado del Bienestar, propio de Europa, se basa en el éxito de las políticas de empleo. Unas medidas diseñadas para maximizar el bienestar social y disminuir las distorsiones propias del mercado laboral.

Varios capítulos del libro constituyen una adaptación de parte de mi Tesis Doctoral defendida en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología “León XIII” de la Universidad Pontificia de Salamanca (Campus de Madrid) y que fue merecedora de la máxima calificación de sobresaliente *cum laude*. En este sentido estoy en deuda tanto con mi Director de Tesis, el prof. Dr. Luis Joyanes Aguilar, mi gran maestro en la Ponti, como con el tribunal formado por los catedráticos profs. Drs. Ramón Tamames (presidente), Santos M. Ruesga, Fernando Martín, Javier Nó y José Sánchez. A todos ellos mi agradecimiento más sincero, en especial a los dos primeros que fueron mis insignes maestros en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid. Dichas páginas se han actualizado y ampliado con investigaciones efectuadas en la Universidad Antonio de Nebrija (Campus de la Berzosa). Por ello, este libro nace del trabajo en ambas instituciones que se encuentran, en la actualidad, en plena expansión internacional, sobre todo, en sus estudios de postgrado. Este trabajo se inserta dentro del conjunto de publicaciones del Grupo de Análisis Económico y Jurídico (GRAEJ) que dirijo en la Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Empresariales de la Universidad Antonio de Nebrija.

No quisiera acabar esta introducción sin agradecer a la Editorial ECU por su disponibilidad, interés y profesionalidad para la edición de este libro. Gratitud que hago extensible a quienes tengo la dicha de compartir conocimientos, con muchos de los cuales trabajo en la grata, y siempre simultánea, tarea de investigar y enseñar. Actividad propia e ineludible de Universidades de renombre y prestigio. Agradezco, por último, a mi familia por su apoyo y ánimo en todo momento. Sin ella, y sin las Marías que me

acompañan a lo largo de mi vida, me habría quedado hace mucho tiempo en el camino.

José Manuel Sáiz Álvarez
Universidad Antonio de Nebrija-Campus de la Berzosa
Facultad de Ciencias Jurídicas, Económicas y Empresariales
jsaiz@nebrija.es
<http://www.nebrija.es/~jsaiz>

Universidad Pontificia de Salamanca-Campus de Majadahonda
Centro Superior de Estudios Tecnológicos y Sociales

Capítulo 2

El desempleo como problema social

El problema del paro afecta con distinta intensidad de forma cíclica a cualquier sociedad, lo que conlleva consecuencias, drásticas en ocasiones, de conflicto y cambios sociales. Conflictos que nacen de los desequilibrios internos y externos propios del mercado de trabajo. Distorsiones que pueden incluso dar lugar a trastornos físicos y psicológicos al desempleado, al haberse comprobado que existe «una fuerte asociación entre desocupación, alto número de retiro precoz de trabajo, y empleo predominantemente industrial no calificado, con el incremento de patologías cardiovasculares» (Gershanik y Mercer, 1996: 87). En este sentido, el apoyo grupal, sea familiar o de su entorno más próximo, es fundamental; porque «el apoyo de un grupo social amortigua, ejerce un efecto amortiguador (*buffer effect*), en relación con el impacto estresante. El desempleado que carece de apoyo social presenta niveles más altos de colesterol, más síntomas de enfermedades físicas y mayor número de respuestas afectivas negativas» (Gore, 1978: 161). Es más, «el apoyo ayuda a mantener la autoestima, aunque no logra reducir la depresión o la sensación de tirantez ocasionada por el apremio económico» (Pearlin *et al*, 1981: 345). En casos extremos, «el individuo desplazado de la fuerza de trabajo se considera excluido de la sociedad, extraño y distinto a los demás, y esto lo hace sentirse en un rol marginal que afecta fuertemente la identidad. Tal condición se acompaña de frustración y resentimiento hacia la sociedad» (Schlemenson, 1996: 77).

El desempleo es un grave problema social. En este capítulo se analizará al desempleo en su doble vertiente social y económica. Esto sentará las bases para analizar las nuevas formas de organización del trabajo y la respuesta dada tanto por el sector privado como público que veremos a lo largo del libro.

2.1. Caracterización y tipos de desempleo

El desempleo constituye una de las variables socioeconómicas más distorsionadoras, tanto a escala individual como social, dentro del sistema productivo de cualquier sociedad. La creación de externalidades negativas que conlleva toda situación de desempleo provoca situaciones de conflicto

social y de subdesarrollo que afectan, en última instancia, aunque de forma diferenciada en magnitud, a todos los grupos sociales.

La mejora de las condiciones de trabajo ha sido una preocupación constante en los organismos públicos. Esta defensa ha venido siendo canalizada desde 1919 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creado como un organismo especializado de Naciones Unidas desde 1946, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales a escala internacional.

La incidencia negativa de sus efectos sobre la población hace que el problema del desempleo esté en continua actualidad. Se estima que el problema del desempleo afecta en el mundo a más de 1.000 millones de personas, de los que 150 millones están desempleadas y el resto (850 millones) son subempleados, esto es, con una jornada laboral insuficiente o con salarios inferiores para conseguir el mínimo vital. Esto representa a un tercio de la población mundial. Problema que se agravará a medio plazo a medida que aumente la brecha digital entre los países más ricos y pobres del planeta, así como se incrementen los diferenciales de las tasas de natalidad y el creciente porcentaje de jóvenes en las naciones menos desarrolladas del mundo, lo que limita, a su vez, el acceso a la educación.

Mientras que en el Tercer y Cuarto Mundos la problemática del desempleo es traumática, en el Primer y Segundo Mundos la creación de empleo se realiza siguiendo una doble iniciativa pública y privada. En el mundo desarrollado, el excesivo intervencionismo estatal y el aumento de costes son los factores que más influyen en la generación de desempleo (OIT, 2001), al igual que en la creación de economía sumergida (Ruesga, 1985, 1997). En Europa la economía sumergida o paralela varía entre el 17-18 por ciento del PIB en el sur mediterráneo y el 2 por ciento de los países nórdicos (Kolm y Larsen, 2001: 2). En el caso español, existen varios intentos para cuantificarla, destacando la “Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo” (ECVT) en una actuación conjunta entre el Banco de España, el Instituto Nacional de Estadística (INE), y los Ministerios de Trabajo y de Economía, en la cual se entrevistaron a 60.000 individuos en lugar de hogares. Las principales conclusiones de este trabajo fueron: (1) La cifra de paro obtenida con la ECVT no era significativamente diferente de la computada en la Encuesta de Población Activa (EPA), y (2) Entre el 10 y el 15 por ciento de los ocupados no cotizaba a la Seguridad Social. Así pues, y según esta fuente, no parece que la economía sumergida explique gran parte del desempleo existente.

A este respecto, hay que decir que los datos oficiales del paro (tanto de la EPA como del Instituto Nacional de Empleo (INEM)) no incluyen al subempleo ni a la economía sumergida. A este hecho hay que unir los

llamados “trabajadores desanimados” que no acuden al INEM para apuntarse. Por ello, las estadísticas difieren entre el INEM y la EPA, porque no todas las personas que están paradas declaran su situación. Mientras que la EPA se basa en conceptos y métodos estadísticos aceptados internacionalmente, el paro registrado en el INEM es un peor indicador estadístico, al depender de la voluntad de inscripción de los parados desanimados.

A pesar de estas discrepancias, la realidad es que las bolsas de pobreza asociadas al problema del desempleo hacen que se considere al paro como el primer problema socioeconómico más importante, preocupación que aumenta durante los ciclos recesivos. Preocupación que se une al problema de los salarios bajos y la inestabilidad laboral. Desequilibrios que se enquistan en los tejidos productivos de todas las economías con independencia de su desarrollo, lo que genera un constante cambio social en ellas.

2.1.1. Paro clásico y keynesiano

El desempleo se puede clasificar siguiendo dos criterios: el criterio histórico y el temporal. Según el primero de ellos, el paro puede ser clásico o keynesiano; mientras que, en el segundo caso, la clasificación es cuatripartita entre: friccional, de búsqueda, cíclica y estructural, por un lado; y tripartita por otro, entre: paro estacional, encubierto y tecnológico. Por último, y dentro de los tipos de paro, también se incluye el subempleo.

Se concibe como *paro clásico* a aquella situación de desempleo generado por parte del individuo que no está dispuesto a trabajar, al ser su salario de reserva o aceptación en términos reales más alto que el ofrecido por el empresario o por los poderes públicos. De ahí que sea un desempleo de tipo voluntario. Una de las claves para eliminar ese paro clásico viene dada por la plena flexibilidad de precios y salarios. La subida de precios aumenta la demanda de trabajadores por parte de las empresas, al disminuir el salario real y hacer así más atractiva la contratación. Sin embargo, en la vida real, mientras que existe una plena flexibilidad al alza en los precios y salarios, hecho especialmente palpable en las negociaciones colectivas, los precios y los salarios presentan rigidez a la baja, al no estar dispuesto el individuo a perder salario real, principal determinante de su poder adquisitivo. Esta rigidez a la baja es especialmente palpable en el consumo, en donde este hecho queda reflejado en el denominado *efecto trinquete* que es especialmente intenso cuando se une al *efecto snob* en el consumo. Todo ello lleva a rigidez laboral creadora de desempleo. Esta manera de pensar es la propia de los economistas clásicos y neoclásicos, esto es, los defensores a

ultranza del mercado como mecanismo óptimo de asignador de recursos. Dicho con otras palabras: cualquier intervención del Estado en la economía es negativa porque, por definición, no existen fallos de mercado, esto es, y aplicado al mercado de trabajo, quien no trabaja es porque no quiere.

Frente a esta concepción tan drástica, injusta y dura del desempleo, surge el concepto de *paro keynesiano* que tiene un carácter involuntario al estar el desempleado dispuesto a trabajar. De ahí que sea socialmente más indeseable este tipo de desempleo y que sea más necesaria la intervención del Estado para crear empleo público, siempre que el sector privado no genere suficiente empleo privado. Existen fallos de mercado en la economía (es la realidad) y los poderes públicos han de paliar estos desequilibrios.

El componente keynesiano del desempleo se explica en términos de una demanda agregada insuficiente que hace que, al salario real vigente (esto es, el salario deflactado por los precios, lo que indica el poder adquisitivo del individuo), el empresario que estaría dispuesto a contratar trabajadores, no lo haga. «Por ello, desde una perspectiva keynesiana, el paro no se debe a la existencia de unos salarios reales excesivos con respecto a la productividad del trabajo, sino a una situación de demanda agregada de bienes insuficiente en relación con la cantidad que las empresas están dispuestas a ofrecer» (Mochón, 1997: 22). De ahí que el Estado, según la visión keynesiana del mismo, se convierta en un Estado protector, garante del bienestar individual y social para lograr así situaciones óptimo paretianas.

2.1.2. Desempleo cíclico, estructural, friccional y de búsqueda

A medida que las relaciones económicas y sociales entre los agentes económicos (individuo, empresa y Estado) se han ido haciendo más complejas, han ido surgiendo nuevos términos sobre el concepto de desempleo. Se habla así de *paro cíclico* que surge en las fases depresivas del ciclo económico como resultado, entre otras causas, de la mayor competitividad internacional, la falta de flexibilidad, tanto dentro de las empresas (*flexibilidad interna*) como en el mercado de trabajo en su conjunto (*flexibilidad externa*)¹; el aumento de costes y la disminución de la demanda tanto interna (consumo interno) como externa (exportaciones). Esta reducida flexibilidad se observa en que los parados muestran, en general, una escasa disposición a aceptar empleos que impliquen ni movilidad geográfica ni movilidad funcional (cambios de ocupación, menores ganancias,...).

¹ Sin embargo, en un estudio comparativo entre Europa, Japón y Estados Unidos, Kucera (1998) concluye que la rigidez laboral apenas causa desempleo

Cuadro 2.1
Desempleo en España (1995-2005)

Datos en miles

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
1995	1753,9	1829,7	3583,5
1996	1724,0	1816,1	3540,0
1997	1581,6	1774,9	3356,5
1998	1364,3	1696,1	3060,3
1999	1102,0	1503,5	2605,5
2000	980,7	1389,7	2370,4
2001	926,1	1287,0	2213,1
2002	887,9	1195,0	2082,9
2003	914,7	1212,6	2127,3
2004 ^e	930,2	1235,2	2165,4
2005 ^e	950,3	1252,8	2203,1

^e Estimado

Fuente: Elaboración propia a partir de la Oficina de Estadísticas de la OIT

El grave problema del paro cíclico es que se enquistase en el tejido productivo de la sociedad. Cuando ocurre, se convierte en *paro estructural* y cada vez es más difícil combatirlo debido, sobre todo, a la falta de hábito y de habilidades para el trabajo por parte de los parados, sobre todo, si la situación de desempleo dura más de un año (*desempleo de larga duración*) y por la obsolescencia de conocimientos. Estos problemas se paliarían, al menos en parte, mediante la puesta en marcha de políticas de formación de capital humano que abriesen nuevas perspectivas a ese grupo de desempleados. De ahí que, las autoridades públicas, conscientes de ese hecho, han puesto en marcha iniciativas en ese sentido (principalmente la Fundación para la Formación Continua (FORCEM)² y el Fondo Social Europeo (FSE)³), pero la última palabra, en mi opinión, la tiene el mercado.

Aunque pueda parecer un contrasentido, los mercados no se encuentran en equilibrio general de forma permanente, esto es, no se vacían de forma continua. Como resultado, no se llegan a situaciones de pleno empleo. Es

² Constituido en Mayo 1993 tiene como objetivo impulsar y difundir la formación continua entre empresas y trabajadores, gestionar las ayudas a la formación continua y realizar su seguimiento y control técnico. Surgió como resultado de un acuerdo entre la patronal (CEOE y CEPYME) y los sindicatos (principalmente CC.OO y UGT).

³ Nacido en Septiembre 1960 tiene como objetivo canalizar la ayuda de los Estados miembros de la UE hacia políticas generadoras de empleo estable dentro de la Unión.

más, hoy en día se piensa que la posible existencia de pleno empleo es negativa para una sociedad, porque siempre debería existir una tasa de desempleo friccional (1-3 por ciento de la población activa). Se piensa así porque el *paro friccional* (aquella tasa de paro que aparece en los procesos de cambio de empleo o de adaptación a uno nuevo) actúa como un lubricante del tejido productivo de la economía, lo que indica que se encuentra en pleno dinamismo, esto es, en crecimiento económico. De ahí que me guste distinguir entre el que denomino *pleno empleo económico*, esto es, aquella tasa de paro que iguala a la tasa de desempleo friccional, y el *pleno empleo político*, que es aquel propugnado por los políticos en sus campañas electorales en las que afirman que se consigue el pleno empleo cuando la tasa de paro es cero. Esto último es una falacia económica porque, en el caso de conseguirse (por ejemplo, Japón en los noventa) a medio plazo lleva inexorablemente a recesión económica.

Cuando el parado está buscando el primer empleo, el paro friccional pasa a llamarse *paro de búsqueda de primer empleo*. Búsqueda que si perpetúa en el tiempo produce fenómenos de sobreeducación en los individuos que continúa después en su vida laboral. Así, García Espejo (1999) demuestra que la sobreeducación tiende a mantenerse en el tiempo, pese a los cambios de empresa (*movilidad externa*) o a la acumulación de experiencia laboral. Además, demuestra que la sobreeducación apenas influye en la promoción dentro de las organizaciones (*movilidad interna*), pero contribuye en gran medida a que los trabajadores se conviertan en “empleados estratégicos”, lo que lleva a que sean captados por empresas competidoras en el caso que no se tengan los suficientes estímulos económicos o laborales en la empresa de origen (Combes y Durantón, 2000).

Por otra parte, y en estrecha relación con el desempleo friccional se encuentra el *paro de búsqueda*, definido como el desempleo motivado por los desplazamientos de unos puestos de trabajo a otros, y «se debe a que la información en el mercado de trabajo, para conocer las ofertas salariales existentes y la cantidad y calidad de los oferentes para cubrir vacantes, es más imperfecta que en otros mercados y, en consecuencia, los ajustes son más lentos. En este sentido, la búsqueda de empleo aparece como una actividad alternativa al trabajo y al ocio, y dependerá de la valoración que haga el trabajador de los costes en los que incurre y de la rentabilidad que espera obtener» (Mochón, 1997: 20). Un paro de búsqueda que dinamiza al tejido empresarial de la economía.

2.1.3. Desempleo estacional, encubierto y tecnológico

Junto a estos tipos de paro, hay que destacar el llamado *desempleo estacional* que viene dado por los llamados trabajos de temporada, empleos que se dan tanto en la recogida de productos agrícolas (*estacionalidad natural*), productos industriales y comerciales que presentan alta estacionalidad en fechas concretas (*demanda estacional*) y servicios turísticos (*estacionalidad turística*). Asimismo también se da en la economía sumergida, paralela o informal cuando las empresas han de hacer frente a picos en la producción en determinadas épocas del año.

La generación de situaciones de paro estacional tiene repercusiones sociales y económicas que podríamos resumirlas en: (1) la ralentización de las tasas de crecimiento económico; (2) la generación de tensiones sociales las cuales, en casos extremos, pueden dar lugar a situaciones de conflicto social; (3) el fuerte crecimiento del gasto público como consecuencia de subvenciones y ayudas a la población afectada por este tipo de desempleo; (4) la estacionalidad de la demanda, lo que lleva a la dificultad para crear un potente tejido industrial generador de riqueza, y (5) la aparición de movimientos migratorios, estacionales o no, hacia regiones menos afectadas por este tipo de desempleo.

En muchas ocasiones, y para complementar la cantidad monetaria recibida, este tipo de trabajadores suele hacer el llamado *empleo múltiple*, esto es, trabajar en varios puestos de trabajo de forma sucesiva en el tiempo a lo largo del año. Se distingue así del *pluriempleo* que viene definido por la realización de varios trabajos de forma simultánea. La diferencia viene dada, por tanto, según la realización temporal del trabajo.

En nuestra opinión, la solución de este problema económico-social ha de versar sobre cómo desarrollar de forma armónica el tejido económico de la sociedad. Dicho con otras palabras: impulsar sectores cuyo componente anticíclico contrarreste los efectos negativos en materia de empleo de aquellos sectores fuertemente estacionales. Aunque esta solución lleva a trasvases continuos de mano de obra dentro de la región (*paro friccional de corta duración*), son mayores los beneficios que se producen como resultado de las reducciones del paro estacional.

Por su parte, el desempleo encubierto se refiere a la mano de obra desanimada en el proceso de búsqueda de empleo la cual, aunque está dispuesta a trabajar, no se inscribe en las listas del INEM. Este tipo de desempleo aumenta cuando mayor sea el nivel de precarización laboral en la sociedad, así como el grado de experiencia previo en materia de desempleo. Esto hace que el desempleo encubierto sea visible bajo la forma de largos períodos de formación, la aceptación de trabajos temporales que se

perpetúan *sine die* en el tiempo y la realización de actividades mal renumeradas.

Por otro lado, el *paro tecnológico* viene dado como resultado de procesos de cambio tecnológico. Una de las características de este tipo de desempleo es la creación de sociedades duales formadas, por un lado, por los que trabajan (*insiders*) que presentan un grado elevado de cualificación y los que se quedan fuera del mercado de trabajo (*outsiders*) al no poderse adaptar a la nueva situación. De ahí que, sobre todo en este tipo de desequilibrios sociales, sea necesaria la realización de procesos de reciclaje continuo para mitigar así los efectos de este tipo de desempleo. Sin embargo, hay que decir que los procesos de I+D+i crean más empleo que destruyen (lo contrario que pensaba el ludismo) por lo que son necesarios y deseables los procesos de I+D+i si se desea competir, y crear empleo, en un mundo cada vez más globalizado.

Cuadro 2.2
Ocupados por situación profesional y duración de la jornada
En miles (Enero-Marzo 2004)

Por cuenta propia	3.128,7
Por cuenta ajena	13.706,8
<i>Indefinidos</i>	9.581,6
<i>Temporales</i>	4.125,3
A tiempo completo	15.439,6
<i>Varones</i>	10.026,7
<i>Mujeres</i>	5.412,9
A tiempo parcial	1.413,0
<i>Varones</i>	263,9
<i>Mujeres</i>	1.149,0

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 1^{er} trimestre 2004

Por último, quiero decir que los *insiders* se caracterizan por ser «trabajadores cuyos costes de despido son muy elevados, considerando como costes de despido las indemnizaciones legales, los costes de selección y de contratación de nuevos trabajadores, los efectos negativos de la resistencia sindical y, en general, la totalidad de los costes que la empresa debe afrontar para sustituir al trabajador empleado por otro de la misma eficacia. Por ello, los *insiders* tienen un gran poder de presión sobre sus salarios; pero están sometidos, en cualquier caso, al siguiente límite: el salario al que aspiren no puede ser superior al que habría que pagar a un

outsider más los costes de despido» (Alonso y Bote, 1999: 5). Esta es una causa adicional de la perpetuación de altas tasas de paro en nuestra sociedad.

2.1.4. Subempleo visible e invisible

El subempleo viene definido por aquellas situaciones en las que el individuo se ve obligado a trabajar a tiempo parcial, aunque desee trabajar más, ganando en proporción por hora trabajada menos que la proporción respectiva de Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (*subempleo visible*) o en tareas de baja remuneración tales que, trabajando a tiempo completo (40 horas) no alcanza ganar el SMI (*subempleo invisible*). Ambos tipos de subempleo se asocian, generalmente, al trabajo informal. Aunque existe en todas las sociedades, su incidencia es especialmente importante en el Tercer Mundo, sobre todo en las ciudades, en donde el subempleo suele ser el medio para sobrevivir para la mitad de la población. Aunque está generalmente reconocido que atenúa conflictos sociales, es uno de los fenómenos más costosos por la informalidad inherente en ella y por el desperdicio de las potencialidades del capital humano que lleva asociado. La magnitud del subempleo es tan importante en las ciudades que, en América Latina se llega a hablar de la existencia de un Sector Informal Urbano (SIU) caracterizado por «actividades que emplean tecnologías simples o rudimentarias y que, por ello, alcanzan bajas productividades [...] desde el pequeño taller hasta el puesto de venta ambulante» (León, 1996: 94).

Como regla general, y al igual que en el resto de los tipos de paro, las mujeres presentan tasas de desocupación o de ocupación parcial, en su caso, más altas. Así, el trabajador informal viene caracterizado, por lo general, por ser una mujer joven autoempleada de entre 14 y 25 años de edad con bajo nivel de estudios, inmigrante del campo a la ciudad, comerciante (venta ambulante) y con una remuneración no salarial por debajo del mínimo vital.

2.1.5. NAIRU y NAWRU

La NAIRU es «aquella tasa de desempleo a la cual la inflación no se acelera, pues se entiende como el exceso de oferta de trabajo (paro) que es necesario para equilibrar las tensiones inflacionistas» (Mochón, 1997: 24). La importancia de la NAIRU estriba en que permite, además, calcular el desempleo estructural en una sociedad. Sólo luchando contra las rigideces estructurales del mercado de trabajo es posible disminuir la NAIRU, calculada en unos dos puntos por debajo del paro registrado.

De forma paralela a la NAIRU se distingue la WAIRU que viene definida como aquel porcentaje de paro cuya disminución provoca mayores demandas salariales. Exigencias que serán generalizadas para todos los sectores productivos en virtud del *efecto contagio*, sobre todo si son los sectores más dinámicos (esto es, en los que la productividad crece más que la media mundial) los que fijan los salarios. Este *efecto contagio* produce un efecto negativo en el empleo, al venir marcada la pauta por la elevada productividad de las empresas más adelantadas. Esto aumenta el riesgo y la dependencia de los países hacia estos sectores tan dinámicos, lo que puede crear a medio plazo conflictos sociales generalizados cuando el dinamismo disminuye.

2.2. Explicaciones teóricas del desempleo

Hasta mediados de la década de 1970 las explicaciones teóricas sobre la aparición y persistencia del desempleo siguieron las ideas vertidas por la denominada escuela neoclásica, iniciada por Marshall a finales del siglo XIX y continuada por un numeroso elenco de autores que partían de una concepción muy simplificada de la realidad, ya que suponían mercados transparentes (información plena), competencia perfecta, mercados en equilibrio continuo (mercados vacíos), inexistencia de paro involuntario y bienes homogéneos. Al ser supuestos tan restrictivos no se daban (ni se siguen dando) en la realidad de forma simultánea. De ahí que, y ya desde la base, las explicaciones adolecían de un irrealismo latente, lo que hizo que las críticas, principalmente por parte de la llamada escuela keynesiana y sus derivaciones (postkeynesianos, neokeynesianos, neo-neokeynesianos,...), acercaran sus explicaciones a la realidad social circundante. A pesar de estas críticas, lo cierto es que las ideas neoclásicas cimentaron la base teórica sobre la que construir posteriormente, proceso que sigue en la actualidad.

2.2.1. El mercado de trabajo desde el liberalismo

Una de las simplificaciones argumentadas por los autores defensores del mercado como vía óptima para maximizar los niveles de bienestar social, fue la existencia de mercados que se encontraban en continuo equilibrio. Este hecho era posible por la perfecta flexibilidad de precios y salarios tanto al alza (lógico) como a la baja (ilógico), lo que se traducía en que los mercados se vaciaban continuamente. Este razonamiento se traduce en que se logran tasas de pleno empleo en el mercado de trabajo. Tasas que llevan a óptimos paretianos por parte de la población, en donde todos los agentes sociales se encuentran en la mejor situación posible.

Sin embargo, según la escuela neoclásica, es posible que durante períodos cortos de tiempo se den situaciones de desempleo en el mercado de trabajo, aunque rápidamente, y dada la flexibilidad ya citada, se logre el pleno empleo. Estas situaciones coyunturales de paro (*paro clásico*) se dan cuando el salario real (esto es, el poder adquisitivo) supera al de equilibrio, que viene definido, a su vez, por la productividad marginal del trabajo. La solución, por tanto, para los economistas clásicos es bien sencilla: mediante la mera disminución del salario real, o de forma alternativa, el aumento de la productividad marginal del trabajo, se lograría volver a igualar el salario real y la productividad marginal del trabajo. Esto llevaría al pleno empleo, al distribuirse de forma óptima los recursos humanos, físicos y de capital disponibles en cualquier sociedad. Este razonamiento monopolizó el pensamiento de principios de siglo XX hasta las contribuciones keynesianas de entreguerras.

2.2.2. Aportaciones keynesianas al mercado de trabajo

Keynes parte de la base que aparece el desempleo como consecuencia de una insuficiente demanda interna, por lo que es deseable el intervencionismo estatal vía política fiscal expansiva (aumento del gasto público), para compensar la insuficiente demanda del factor trabajo por parte de la iniciativa privada. Nace así el Estado como gendarme social y creador de bienestar social, a través de políticas sociales y de empleo público.

Este protagonismo estatal ha ido aumentando con el tiempo, crecimiento que ha sido duramente criticado desde el neoliberalismo. Incluso han aparecido en la literatura económica visiones e ideas muy negativas sobre el excesivo protagonismo del Estado en la sociedad, cuyo crecimiento elevado e indefinido del Estado (*Ley de Wagner*) perjudica a la inversión privada (efecto *crowding-out* o desplazamiento) y lo convierte en un Estado depredador o del Leviathan. Este excesivo protagonismo del Estado perjudica la creación de empleo privado, al no favorecer los procesos de inversión privada. Sin embargo, a este efecto desplazamiento se le opone un efecto *crowding-in* que muestran cómo la intervención estatal es, en ocasiones, positiva para la sociedad en su conjunto y no desplaza al sector privado del mercado. Siendo la intervención estatal incluso positiva cuando el efecto *crowding-in* supera al *crowding-out*.

Aunque pueda parecer una paradoja, el intervencionismo del Estado es beneficioso siempre que no sea excesivo. Dicho con otras palabras: a la hora de combatir el desempleo debería darse –a mi entender- la combinación de empleo público por parte del Estado en cualquiera de sus niveles, y privado,

creado por las empresas. De esta forma, el empleo público debería complementar y fortalecer al privado, y más si éste último está reduciéndose. De esta manera, la creación de empleo se mantendría constante en el tiempo.

2.3. Nuevas teorías del mercado de trabajo

Las sociedades y los mercados se encuentran en continua mutación. Como resultado, varían las condiciones de partida de los desequilibrios sociales lo que, a su vez, también cambian las soluciones que se han ido incorporando en este proceso de cambio gradual. Se habla así en la literatura económica de salarios de eficiencia, contratos implícitos y modelos *insiders-outsiders* que se desarrollan a continuación.

2.3.1. Salarios de eficiencia y contratos implícitos

La idea básica detrás de los modelos del salario de eficiencia es que la productividad de los trabajadores se incrementa al hacerlo su salario. El salario de eficiencia viene definido como aquel establecido por la empresa según sus objetivos internos de eficiencia y coste laboral. Dicho salario incitará a aumentar la productividad, al igual que minimizará tanto el coste unitario por trabajador como el coste de rotación. Como resultado, no son las fuerzas del mercado de oferta y demanda quienes establecen el salario de eficiencia, sino la empresa en sí.

La imposición de un salario de eficiencia tiene importantes repercusiones sociales y económicas. Así, si es menor que el establecido por el mercado, los asalariados tenderán a buscar trabajo en otras organizaciones en donde los salarios sean superiores. Como resultado, aumentarán los costes de rotación y, si la empresa ha invertido en políticas de formación de capital humano, otras empresas se beneficiarán de dicho volumen de conocimientos adquiridos por los trabajadores.

Cuando los costes de rotación son elevados y, sobre todo, cuando el personal ha adquirido conocimientos especializados dentro de la organización, la empresa se verá incentivada a mantener a esos trabajadores dentro de ella. En caso contrario, se podrían formar empresas competidoras dentro del mismo sector de actividad, lo que mermaría las ventajas competitivas de la primera. Sólo la aparición de desempleo involuntario en el mercado podría forzar a los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo con el consiguiente beneficio para la empresa.

Siguiendo un enfoque sociológico, Akerlof (1984) afirma que la empresa fija una “norma” de esfuerzo inferior a todo el grupo que la

establecida por cada uno de los individuos en sí. Esto lleva a que cada uno de ellos se vea bien tratado por la corporación, lo que incentiva no sólo su permanencia dentro de la organización sino, y lo que es más importante, reduce los incentivos a buscar trabajo fuera de ella (Perrot, 1984). Se fomentan así procesos de fidelidad a la empresa por parte de los trabajadores.

Este enfoque de Akerlof se ve complementado con la denominada “teoría de las incitaciones” (Perrot, 1992) basada a su vez en los *modelos agente-principal*. Aplicadas estas relaciones principal-agente al mercado de trabajo, la empresa (*principal*) desconoce *ex ante* el esfuerzo que va a realizar el trabajador (*agente*), resultado de lo cual surgen dos distorsiones: puede realizar una contratación errónea (*problema de selección adversa*) o una vez en el puesto de trabajo, puede engañar a la empresa produciendo menos de lo acordado en un principio (*problema de riesgo moral*). Ambos problemas se solucionan con salarios reales iguales o superiores a los del mercado porque, al aumentar el salario ofrecido por encima del salario de aceptación o de reserva, «la empresa aumenta la calidad media de su mano de obra, al igual que la productividad. En consecuencia, un aumento del salario propuesto por la empresa hace crecer el coste directo del trabajo, pero al aumentar la eficacia de la mano de obra en el trabajo, puede igualmente reducir los costes indirectos» (Perrot, 1992: 62). Como es lógico, existe una relación directa entre salario de aceptación y desempleo. Así, el salario de aceptación decrece a medida que aumenta el tiempo en el cual el trabajador se encuentra parado.

De forma paralela a los mayores salarios reales ofrecidos, más que los meramente nominales, al determinar los primeros el poder adquisitivo de los agentes sociales, los problemas de selección adversa y de riesgo moral también se solucionan aumentando el coste de oportunidad del despido. En efecto, si un trabajador con peligro de ser despedido por su baja productividad ve que va a sufrir una fuerte pérdida salarial (sea porque su empresa tiene salarios relativos más elevados o porque la tasa de desempleo es muy alta) se verá incentivado *per se* a aumentar su productividad y conservar así su empleo. En consecuencia, el salario actúa como «procedimiento incitador al esfuerzo y, en el equilibrio, todos los trabajadores darán lo máximo de sí mismos. El salario de eficiencia así determinado es más elevado que el nivel de esfuerzo requerido. [...] En consecuencia, el nivel de empleo óptimo resulta de igualar la productividad marginal del trabajo eficaz (es decir, ponderado por el esfuerzo individual) y por el salario real» (Perrot, 1992: 65). Estos mayores salarios crearán desempleo involuntario.