

Estudios de Economía Aplicada
Nº 8, 1997. Págs. 109- 139

La desregulación del mercado de trabajo español en el período 1984-1995 y sus efectos sobre el empleo

GÓMEZ VICENTE M^o TERESA
SÁNCHEZ Y SÁNCHEZ-AMAYA M^o ISABEL
*Departamento de Economía Aplicada I.
Universidad del País Vasco*

Esta nueva versión incluye todas las correcciones sugeridas por el evaluador, las cuales nos han parecido oportunas y por las que le *quedamos* muy agradecidas.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar cómo se ha desregulado el mercado de trabajo español desde mediados de los ochenta y cuáles han sido los efectos que los cambios en la legislación laboral han tenido sobre la evolución del empleo en nuestro país. Dividiremos el artículo en dos partes; en primer lugar analizaremos los cambios que se han producido en la legislación laboral. Nos referiremos a las dos grandes reformas, la de 1984 y la de 1994. En segundo lugar se analizan los efectos que estos cambios han tenido sobre el empleo, que ante todo se traducen en la segmentación del mercado laboral en trabajadores fijos y temporales, así como en una mayor dualización social con los riesgos que ello conlleva. Por ello, y sin olvidar el contexto de globalización en el que nos desenvolvemos y nuestra pertenencia a la UE manifestamos una opinión nada optimista sobre la situación del empleo en España para los próximos años, lo que nos lleva a sospechar de la necesidad de nuevas reformas laborales, (sospechas ya confirmadas porque está en discusión por parte de los agentes sociales la nueva reforma laboral) que probablemente perseguirán la reducción de las diferencias de los costes de despido entre trabajadores indefinidos y temporales. Se trataría de una reforma que nos permitiese crecer al máximo para conseguir que se cree el mayor número posible de empleos. Este trabajo es, sobre todo, una recopilación de opiniones de los distintos estudiosos del mercado laboral español respecto a su proceso de desregulación y los efectos que ello ha provocado.

ABSTRACT

The goal of this paper is to analyze how the labour market has been made more flexible since 1984 and which have been the effects that the changes in the labour legislation have caused in the employment evolution in our country. We divide this paper in two parts: first, we analyze the changes happened in the labour legislation and which have been the reasons that have caused them. We'll treat about the two greats reforms of the spanish labour market; the first, that was made in 1984 and the last, in 1994.

Artículo recibido en junio de 1996. Revisado en marzo de 1997.

In the second place, we analyze the effects that these changes have caused in the level of employment, that we think are two: the segmentation between indefinited and temporary workers and a more labour dualization too. Finally, and in the actual situation of economic globalization and in the context of the spanish economy, that belonged to the UE, we have one pesimist opinion about the future of the employment in our country and specially about our principal problem that is our high rate of unemployment. We think too that its probably that a new reform will be made in 1997, its object is that our country can to grow and create more jobs. This paper is too, a compilation about the experts' opinions of this theme.

Palabras clave: desempleo, reforma laboral, dualización social, temporalidad.

INDICE:

- 1- Principales cambios producidos en la legislación laboral española desde 1984.
- 2- Evolución del empleo en España desde 1984.

1. Principales cambios producidos en la legislación laboral española desde 1984

Si partimos de que el mercado de trabajo no es inmune a la política económica, es decir, que una regulación eficiente del mercado laboral no garantiza unos resultados aceptables si el resto de la política económica no está igualmente bien diseñada; que para solucionar el problema del desempleo es necesario aunque no suficiente, que las empresas sean competitivas, y que nuestro crecimiento está ligado, en parte, a la situación económica internacional analizamos por qué ha sido necesario reformar el mercado de trabajo español.

Siguiendo a Jimeno J. F. y Toharia L. (1993 b) y (1993 c), el mercado de trabajo no es como los demás mercados y no puede funcionar competitivamente, de hecho el salario cumple una función social y así como el empresario es libre de decidir el futuro de su empresa, para el trabajador su empleo es su medio de supervivencia.

Desde todos los ámbitos; económicos, políticos y académicos se ha aceptado que el mercado de trabajo debía ser regulado. Siguiendo a Cachón L. (1995), fue

con la transición democrática cuando empezó a descomponerse progresivamente el principio de estabilidad en el empleo. Recordemos que a cambio de la relativa estabilidad en el empleo se negaban derechos colectivos como el de huelga, el de afiliación sindical etc. A partir de entonces comenzó a flexibilizarse el mercado de trabajo en nuestro país, con la creación de un amplio menú de modalidades de contratación temporal que empezaron a utilizarse tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984. Paralelamente, en el resto de los países de nuestro entorno, y coincidiendo con las crisis petrolíferas de los setenta se planteó acabar con las formas de regulación del mercado laboral, construidas a partir de la II Guerra Mundial, y que giraban en torno a los puestos de trabajo regulares y protegidos. En España y especialmente desde la década de los noventa los expertos y las autoridades políticas y económicas decidieron que nuevamente se tenía que reformar el mercado laboral.

En este orden de cosas, y teniendo en cuenta sobre todo la alta tasa de paro se llevó a cabo la reforma del mercado laboral español de 1994, pretendiéndose hacer de forma negociada entre los interlocutores sociales, hecho que no ocurrió al ser aprobada la misma unilateralmente por el Parlamento, además, se realizó en un contexto socioeconómico adverso. Con ella se perseguía remover las rigideces a las que ha estado sometida nuestra economía, y acabar con los problemas estructurales que dificultan la competitividad de las empresas en unos mercados de trabajo, capital y productos que cada vez están más globalizados. Desde el punto de vista sociológico ha sido considerada como una reforma regresiva en materia de protección del desempleado con lo que se proclama el fin del Estado de Bienestar. Siguiendo a Olabarria E. (1994) el ideal keynesiano de pleno empleo parece una utopía al pretender los gobiernos de los diferentes países abandonar la protección de los sistemas públicos de seguridad social, de carácter universal, porque resultan insostenibles desde el punto de vista económico.

Las modificaciones laborales introducidas con la reforma han sido consideradas excesivas para los sindicatos e insuficientes para los empresarios ya que la desregulación de nuestro mercado laboral se hace vía convenios colectivos y no a través de contratos individuales de trabajo.

Siguiendo a Pérez F. (1994), en la nueva situación se redefine el modelo de relaciones laborales que ha existido hasta ahora. En el plano individual la reforma laboral afecta a todo el ciclo vital del contrato de trabajo es decir, al momento de

la contratación, al período de permanencia del trabajador en la empresa y al momento de la extinción contractual y lo hace en los siguientes aspectos:

1 - Momento de la contratación.

Se potencia la contratación temporal frente a la de carácter indefinido. En cuanto a los contratos formativos, se mantiene el de trabajo en prácticas, modificando su duración mínima y máxima, que estará entre los seis meses y dos años y además, se depuran los posibles tipos de contratos de trabajo en prácticas para evitar que puedan utilizarse como meros contratos temporales y para garantizar su finalidad formativa.

El contrato de trabajo de formación se sustituyó por el de "aprendizaje", muy criticado y que afecta a individuos de edades entre dieciséis y veinticinco años. Su duración actual está entre seis meses y tres años como máximo para puestos que no requieren ninguna titulación. Estos contratos tienen por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado, para lo cual se establece que cierta parte del tiempo de trabajo se dedique a la formación. Con ellos se pretende reorientar la contratación temporal de jóvenes con baja formación, para los que la alternativa es el paro indefinido. Sin embargo, estos contratos podrían ocasionar problemas relacionados con la falta de medidas de control que impidan un uso fraudulento de los mismos, y también con que los salarios asociados a ellos son muy bajos, no llegando al salario mínimo interprofesional, el setenta por cien el primer año, el ochenta por cien el segundo y el noventa por cien el tercero, y sin contar apenas con cobertura de la seguridad social, así por ejemplo, no ofrecen ningún derecho a subsidios de desempleo al finalizar los mismos. Este tipo de contratación denominada popularmente "en precario" desanima a los jóvenes, y además, desde algunos ámbitos académicos se considera que se han introducido en nuestra economía bajo una idea falsa de la competitividad.

En relación con la contratación a tiempo parcial, se trata de contratos con una jornada laboral inferior a la habitual y se pretende fomentar su utilización (de hecho, así ha sido). Acudir a ella se consideraba que tendría efectos positivos sobre el empleo ya que permitiría crear puestos de trabajo en sectores y empresas en los que se descartaba las otras formas de contratación.

Por último y en cuanto a la contratación temporal causal, se suprimieron salvo para determinados colectivos los contratos temporales de fomento del empleo, que

en general no presentaban causa justificativa para su aparición, y quedaban sustituidos por la contratación temporal causal. Con ello se perseguía reorientar la contratación temporal hacia los motivos que justificasen la temporalidad de la relación laboral y evitar su uso si es que no existen razones adecuadas. Las modalidades de contratación temporal causal son: el contrato de obra o servicio determinado; contrato de interinidad (para sustituir temporalmente en el puesto de trabajo a otro trabajador); contrato eventual por circunstancia de la producción (de duración entre seis y doce meses) y el contrato de lanzamiento de nueva actividad (de duración máxima de tres años).

2 - Durante el contrato de trabajo.

El Estado se ha replegado en relación a su posibilidad de intervención legislativa y se ha debilitado su capacidad de arbitraje en favor del poder empresarial de modo que será el empresario el que decida el carácter temporal o indefinido de los contratos que realice.

La duración máxima del tiempo de trabajo ordinario, que es de cuarenta horas semanales de promedio anual se podrá repartir irregularmente a lo largo del año siempre que se respete un descanso mínimo de doce horas entre jornadas luego, con esta nueva situación se posibilita que la jornada dure más de nueve horas diarias, facilitando por tanto la realización de lo que antes de la reforma se hubieran considerado como horas extraordinarias.

Por otra parte, con la reforma se permite que la estructura salarial se adecúe a las necesidades de las empresas mediante la negociación colectiva o individual y con ella, los empresarios pueden contratar a trabajadores tanto bajo condiciones de monovalencia como de polivalencia lo que es de prever que acabe facilitando la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores.

3 - Fase de extinción del contrato.

La extinción de los contratos de duración determinada como son los contratos en prácticas, de aprendizaje y el resto de los contratos temporales causales no tienen coste alguno para el empresario.

En relación con las causas que provocan los despidos, se ampliaron porque a las económicas y tecnológicas se le añadieron las relativas a motivos de producción y de organización que consideramos muy ambiguos ya que ¿quién podrá

determinar si las necesidades de organización del empresario justifican o no los despidos de trabajadores? Según el número de trabajadores afectados se diferencia entre el despido colectivo (si afecta a más de cinco trabajadores) y el despido por causas objetivas. En el primer caso, la reforma agilizó los procedimientos y en el segundo, cuando el despido es por causas objetivas se ha dado respuesta a la necesidad de ajustar plantillas en pequeñas y medianas empresas, suprimiendo la autorización administrativa previa y, estableciendo, si el mismo es procedente, una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, que se eleva a cuarenta y cinco días en el caso de que sea nulo o improcedente.

Una de las críticas que se hizo a la reforma de 1994 fue, siguiendo a Pérez F. (1994), Gabetta C. (1994) y Alarcón M.R. (1994) que iba a profundizar en la vía judicial para la solución de los conflictos laborales, hecho que la Organización Internacional del Trabajo ya criticaba de España en 1983.

En definitiva, con la reforma las relaciones laborales se desregulan al traspasarse competencias que antes descansaban en el Estatuto de los Trabajadores, a los convenios colectivos.

Esta reforma se ha dirigido sobre todo a facilitar el empleo para los jóvenes con menor cualificación a través del abaratamiento de la entrada por la vía de salarios más bajos. La introducción de los contratos de aprendizaje, que no generan derecho a la prestación por desempleo y con los que el empresario ve reducida de forma apreciable su cotización a la Seguridad Social, se encuentra en la línea de lo señalado en los informes de la UE y la OCDE en los que se considera que la disminución de los impuestos sobre el trabajo (costes laborales no salariales) debe ser uno de los componentes principales de cualquier política de lucha contra el paro. En los últimos tiempos se ha argumentado en numerosas ocasiones el efecto negativo que tiene el elevado peso del componente no salarial en las retribuciones, especialmente para el trabajo no cualificado por ello se plantea, que la disminución de estas cargas podría actuar positivamente sobre los grupos de parados menos cualificados.

Desde algunos sectores sociales se ha considerado que la reforma sí pretendía fomentar el empleo pero bajo la idea falsa de la competitividad. Así, desde el punto de vista político y sociológico y siguiendo a Maestro G. (1993) podríamos pensar que en estos últimos años lo que se está poniendo en peligro es el Estado de Bienestar, de hecho, se está liberando al capitalismo de las reglas que permi-

tieron construir el contrato social y la reforma actual del mercado de trabajo claramente implica un mayor beneficio empresarial que sin embargo no tiene por qué conllevar la creación de empleo, aunque sí puede implicar una mayor explotación de los trabajadores. Así por ejemplo si durante la fase expansiva del ciclo económico había una tendencia a la homogeneización en el terreno salarial, actualmente esto funciona al revés es decir, se pide que la brecha salarial aumente para posibilitar la creación de empleo. Parece ser que el Estado ha apostado por ello siguiendo el ejemplo del resto de los países de nuestro entorno. En este sentido también se manifiestan autores como Rojo E. y García A. (1994) y Palacio J.I. (1993).

2. Evolución del empleo en la economía española desde 1984

A continuación analizamos la evolución del empleo en nuestro país en el período 1984-1995 es decir, desde que se introdujo la contratación temporal hasta la actualidad y recogiendo, los efectos de la última reforma laboral en la que se introdujeron nuevas modalidades contractuales.

En 1985 la población activa española, según la EPA era de 13.579.600, el número de ocupados 10.641.100 y el de parados 2.938.500. Durante la segunda mitad de los ochenta la economía experimentó un auge desconocido hasta entonces, pudiendo recuperarse el empleo que se perdió en el período 1975-85. Dicho período de crecimiento se inició con la entrada española en la CEE. Así, al llegar 1990 el número de empleados era de 12.578.800, sin embargo el número de parados era de 2.441.200 es decir, que el paro no logró reducirse como hubiera sido deseable ya que la población activa había aumentado fuertemente en esos cinco años, llegando a ser en 1990 de 1.519.900. Ya en los noventa la población activa ha seguido aumentando de forma más moderada que anteriormente, ahora bien, con la crisis y especialmente a partir de 1991 (esa pérdida fue muy fuerte en 1993), el número de ocupados se redujo llegando a ser en 1994 de 11.730.100. Respecto al número de parados, desde 1990 ha aumentado haciéndolo con fuerza a partir de 1992 y en concreto en 1993 (año en que la crisis se hizo notar con más intensidad). Así, al llegar 1994 el número de parados era de 3.738.100, en 1995 de 3.567.500 y a mediados de junio de 1996 era de 3.576.700 (cuadro nº 1).

A nivel sectorial el empleo ha experimentado grandes cambios en nuestro país; según datos de la EPA, la agricultura ha perdido buena parte de sus efectivos y lo sigue haciendo (cuadro nº 2). En cuanto a la construcción, ésta sigue una tenden-

cia marcadamente cíclica, con pérdidas del empleo en períodos de crisis y recuperación del mismo en períodos de crecimiento. Este sector vió aumentar el empleo en la segunda mitad de los ochenta para perderlo en los noventa, especialmente durante la reciente crisis de 1992-94 y de nuevo, se genera empleo con rapidez a partir de 1994, de hecho en 1995 la tasa de variación del empleo en este sector fue del 7,1%. En cuanto a la industria, también sigue una tendencia cíclica aunque dentro de una tónica general de declive. Así, la recuperación económica del quinquenio 1985-90 no sirvió para amortizar el declive anterior y las pérdidas experimentadas en los últimos tres años han llevado el empleo industrial a su nivel más bajo de todo el periodo considerado. Especialmente llamativa resulta la caída de 1993, en que este sector pierde nada menos que el 9% de su empleo (unos trescientos mil empleos, que principalmente afectan al sector del metal). Respecto a la última recuperación económica, ésta apenas ha permitido nivelar el empleo industrial. En 1994 la tasa de variación del empleo fue del -2,8% y en 1995 fue del 0,3% es decir, ha cambiado la tendencia frente a los resultados negativos habidos en el periodo 1991-94. Por último, el empleo en el sector servicios se había mantenido durante toda la crisis del período 1975-85, debido en buena medida al auge del sector público y experimentó una fuerte explosión durante la expansión de finales de la década de 1980, con un crecimiento del 30% aproximadamente, algo menos intenso que el de la construcción. Al iniciarse la crisis, este sector parece aguantar inicialmente el tirón, creciendo el empleo en él durante 1991 y 1992, sin embargo, en 1993 este sector experimenta la mayor pérdida de empleo de todo el período que estamos considerando aunque, al igual que la construcción, es el sector que más "tira" del empleo en la recuperación actual.

En suma, el empleo ha cambiado considerablemente en las últimas décadas. La economía española es ya totalmente una economía de servicios, puesto que estos representan el 60% del empleo total, tendencia que se ha acentuado desde 1985. Esta afirmación debe matizarse, como ha puesto de relieve recientemente Fina Ll. (1995a), puesto que si tenemos en cuenta a la población total, que es hacia la que van dirigidos los servicios en su mayor parte, la economía española todavía se encuentra por debajo de las economías europeas más avanzadas. Por último, todos los sectores experimentaron descensos inusuales en 1993, por lo que dicho año ha sido el peor desde que existen datos de empleo. En cambio, la recuperación iniciada a partir de 1994 se ha concentrado sobre todo en la construcción y los servicios, cifrándose, la tasa de variación del empleo en 1995 en la construcción en el 7,1% y en el sector servicios en el 4,3%.

Teniendo en cuenta la relación existente entre empleo y productividad, consideramos necesario analizar lo acontecido con ellas en nuestra economía desde mediados de los ochenta. Atendiendo al Informe Anual del Banco de España de 1995, la evolución del empleo en la economía española ha estado ligada a una evolución contraria de la productividad: cuando el empleo ha disminuído, la productividad ha tendido a aumentar y viceversa (cuadro nº 2). En el período de expansión de la segunda mitad de la década de 1980 se produjeron fuertes aumentos del empleo al tiempo que disminuía la productividad. Esta evolución parece estar ligada a la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, que trajo consigo un fuerte aumento de la contratación temporal. Aunque no existen estudios concluyentes acerca de la influencia de los trabajadores temporales en la productividad en el seno de las empresas, desde un punto de vista agregado sí se observa que el empleo ha respondido en la economía española con mucha rapidez ante el crecimiento de la producción. Durante el período más reciente de crisis, ya en los noventa, la economía española vuelve a la pauta de la recesión anterior: fuerte ajuste del empleo y sensible incremento de la productividad. La existencia de un importante número de trabajadores temporales, cuyo ajuste resulta poco costoso para las empresas, constituye indudablemente uno de los factores que explica la mayor sensibilidad del empleo a las adversas condiciones económicas, aunque debe señalarse que en este período también se ha producido un gran ajuste del empleo correspondiente a trabajadores con contrato indefinido, (*gráfico nº 1*).

La última crisis, pese a ser de una intensidad desconocida, también ha sido mucho más breve. Desde mediados de 1994, la economía española vuelve a entrar en una fase expansiva moderada, a la que acompaña un crecimiento suave del empleo, es sensiblemente más acusado en los sectores no manufactureros ni agrarios. Nuevamente, como en la recuperación anterior, parece que la economía española ha entrado en una senda de crecimiento intensivo en mano de obra (una de las recomendaciones de la cumbre de Essen de diciembre de 1994). Atendiendo al Informe Anual del Banco de España de 1995, se ha producido un aumento del empleo; la tasa de variación del empleo en 1994 fue del -0,6% y en 1995 del 2,6% y el PIB ha pasado del 2,1% al 3% en 1995. Teniendo en cuenta este mantenimiento del producto español y al haber aumentado el empleo, podemos observar como la tasa de variación de la productividad disminuye, pasando del 2,85 en 1994 al 0,3% en 1995 luego, en nuestra economía se sigue cumpliendo que la productividad aumenta al disminuir el empleo y viceversa. No obstante, esta conclusión se debería matizar ya que en general suele utilizarse la productividad por ocupado y

no por hora trabajada, y esta última, habría que tenerla en cuenta ya que a partir de 1992 según datos del INE los contratos a tiempo parcial han cobrado una importancia cada vez mayor, especialmente en 1995 en que una tercera parte de los empleos creados lo han sido a jornada reducida (cuadro nº 1). Es por ello por lo que habría que valorar los efectos que ello puede tener sobre la productividad y en este sentido la productividad aparente del trabajo en 1995 (productividad entendida como el cociente entre el PIB y las horas trabajadas) fue del 0,8%, superando en 0,5 puntos a la productividad ocupada (entendida como el cociente entre el PIB y el número de ocupados) que fue del 0,3% (gráfico nº 2).

También, y en relación con la evolución de la productividad, tal y como afirma Pulido A. (1995) los aumentos de productividad en la última década se han conseguido principalmente a través de la pérdida de empleo de los trabajadores y, dado que la incorporación del cambio técnico está permitiendo incrementos continuados en la productividad del trabajo, para absorber el elevado volumen de paro sería necesario que el crecimiento económico no sólo fuera intenso sino que se mantuviera en un largo período de tiempo en tasas elevadas.

Así, a partir de su estudio, y teniendo en cuenta los niveles del PIB y del empleo en los últimos años, en la economía española se han conseguido incrementos anuales de productividad del dos por cien, es decir, que producimos lo mismo con un ahorro del dos por cien del trabajo empleado en el año anterior luego, dado el número de ocupados en la economía española (doce millones) cada año se destruyen unos doscientos cuarenta mil puestos de trabajo, es decir, que tenemos que crecer por encima del dos por cien anual para que exista creación neta de empleo. En este orden de cosas, para converger con Europa en tasas de actividad y paro sería necesario crear unos seiscientos mil puestos de trabajo al año, es decir, crecer a unos ritmos sostenidos del cinco por cien y ante esto cabe preguntarse ¿son estos ritmos compatibles con desequilibrios básicos en inflación, déficit público y déficit exterior?

¿Qué consecuencias tiene sobre el empleo la regulación legal del mercado laboral español?. Tal y como señalan Jimeno J.F. y Toharia L. (1995), hasta que se produjo la reforma laboral de 1994 las dos consecuencias más notorias de la regulación legal del mercado de trabajo español son las siguientes:

1) La segmentación del empleo en trabajo fijo y trabajo temporal.

No hay acuerdos sobre las causas de esta segmentación, así, Jimeno J.F. y Toharia L. (1995) consideran que la legislación sobre protección del empleo ha

supuesto tradicionalmente que el coste del despido en España sea de los más altos de los países de la OCDE. Sin embargo, otros estudiosos del tema como Miguelez F. (1995a) divergen en esta cuestión, este autor, señala que los costes del despido en España son semejantes a los de diversos países europeos que no tienen, ni de lejos, la tasa de desempleo que tiene España. Así mismo no podemos olvidar que para el 35 % de la fuerza de trabajo, los temporales, no hay costo de despido vinculado a la finalización del contrato.

De cualquier modo, el resultado de la combinación del diferencial en los costes de despido entre los trabajadores con contratos indefinidos y temporales y la liberalización de los contratos temporales era de esperar: el empleo temporal aumentó sin interrupción, hasta superar el 30% de los ocupados. Para Jimeno J.F. y Toharia L. (1995), el resultado de la legislación sobre extinción de los distintos tipos de contrato de trabajo es una segmentación del empleo que no sólo es socialmente injusta, sino que también tiene consecuencias económicas negativas. Es por ello por lo que la reforma de 1994 supuso el primer intento de disminución de los costes de despido de los trabajadores fijos.

A nuestro entender, se ha producido una fuerte segmentación del mercado laboral con un fuerte incremento de la secundarización pero tal incremento de la secundarización sería también lo que mejor explica la pervivencia de una elevada tasa de paro, dada la facilidad y la funcionalidad con la que se pasa del empleo temporal, a tiempo parcial, sumergido o débil por otras razones al paro, y viceversa. La dualidad puede ser en Europa una forma de "resolver" el problema del desempleo estructural frente a la competitividad que proviene de las nuevas áreas de desarrollo a nivel mundial y de las antiguas como USA.

2) Una alta rigidez salarial.

A nivel académico apenas existen discrepancias respecto a la escasa influencia que han tenido las altas tasas de paro en nuestro país sobre la evolución de los salarios. Existen estudios en los que se observa que el paro no ejerce una influencia moderadora de los salarios (Dolado J.J. y Bentolila S. 1994; Draper M. 1993, y Jimeno J.F. 1992c). Aún más, el grado de dispersión de los incrementos salariales pactados en convenios colectivos es muy pequeño, lo que demuestra una escasa relación entre los términos de los convenios colectivos y las condiciones económicas de las empresas. Las principales causas de esta rigidez salarial son dos, en primer lugar, el predominio de la negociación sectorial, favorecida

por las normas vigentes sobre representatividad sindical y eficacia legal de los convenios, que hace que en la fijación de salarios no se internalicen plenamente las consecuencias macroeconómicas de la presión salarial. En segundo lugar, los altos costes de despido de los trabajadores fijos (en relación con los temporales) otorgaría a estos un alto poder negociador que reduce su sensibilidad a las condiciones agregadas del mercado de trabajo. Además, es bastante probable que la liberalización de los contratos temporales haya incluso resultado en una mayor rigidez salarial, dado que la existencia de los trabajadores temporales hace que los trabajadores con contrato indefinido estén menos expuestos al despido (Dolado J.J. y Bentolila S., 1994; Jimeno J.F. y Toharia L., 1993a). Si bien es cierto que en 1994 los salarios han mostrado un comportamiento bastante más moderado que en años anteriores (*gráfico nº 3*), no es fácil adivinar si este cambio de comportamiento se ha producido porque el poder negociador de las partes ha variado sustancialmente a favor de los empresarios como consecuencia de la reforma. En cualquier caso, es dudoso que se produzca una disminución permanente en el grado de rigidez salarial, una vez que los efectos transitorios de la reforma desaparezcan. En este sentido se manifiesta también García P. (1995) así, para nuestra economía el logro de una pauta de crecimiento del empleo similar al prevaleciente entre 1986 y 1990 viene condicionado al mantenimiento de la política de moderación salarial. Dicha moderación salarial a nivel agregado puede ser, no obstante, compatible con una importante diferenciación salarial en función de la evolución de la productividad de sectores y trabajadores, aspecto que exige introducir en los convenios colectivos las posibilidades que la reforma facilita en estos aspectos. Y en este sentido, la negociación colectiva tiene que jugar un gran papel.

Son, por lo tanto, dos las instituciones del mercado de trabajo que originan estos resultados: la legislación sobre protección del empleo y las normas que regulan la negociación colectiva.

Respecto a la segmentación laboral en trabajadores fijos y temporales, ésta podría eliminarse de dos maneras: o bien prohibiendo el uso de contratos temporales (sin causa), o bien reduciendo el coste de despido de los trabajadores fijos. En cierto modo, la reforma de 1994 intenta ambas cosas pero lo hace con poca intensidad, por lo que la segmentación del empleo en fijo y temporal no parece que vaya a desaparecer. En efecto, la reforma se ha centrado en la modificación de los mecanismos de la relación laboral indefinida con la intención de reducir el

coste de despido por motivos económicos. Para ello, generaliza a todas las empresas la posibilidad de amortizar puestos de trabajo por problemas económicos, tecnológicos u organizativos, antes reservados a las empresas de menos de 50 trabajadores, estipulando diferentes mecanismos en función de la clasificación de los despidos en individuales y colectivos. Mientras los despidos individuales por razones económicas han de realizarse siguiendo el mismo procedimiento que los despidos por causas objetivas o los despidos disciplinarios (carta de despido, recurso del despido ante los tribunales de lo social, conciliación y, en su defecto, sentencia judicial), los despidos colectivos han de tramitarse mediante un expediente de regulación de empleo (ERE).

En cuanto a los despidos individuales, como antes de la reforma e independientemente de las causas que los originan, pueden ser procedentes, improcedentes o nulos, las consecuencias legales que produce el que un despido sea catalogado de una forma o de otra no han cambiado. En última instancia, lo que decide el coste efectivo del despido es la probabilidad de que un despido sea sentenciado como improcedente o nulo multiplicada por las indemnizaciones legales que se han de satisfacer en cada caso.

Por tanto, el coste efectivo de los despidos individuales sólo se reducirá en la medida en que los jueces se sientan vinculados por la ampliación de las causas objetivas de despido a la hora de sentenciar los despidos procedentes, algo que, dada la experiencia del pasado, no parece que se vaya a producir con demasiada intensidad ni prontitud. En lo que se refiere a los ERE, la reforma no elimina la autorización administrativa, por lo que, de nuevo, el coste efectivo del despido va a depender crucialmente de la actitud de la Administración a la hora de autorizar despidos colectivos no pactados. Si este cambio de actitud no se produce, el coste efectivo de los despidos colectivos no variará.

En lo que se refiere a los contratos temporales, se ha reinstaurado el principio de causalidad, de forma que se ha eliminado el uso indiscriminado de los contratos temporales, quedando estos reservados para la contratación de ciertos colectivos a determinar anualmente por el Gobierno. No obstante, cabe dudar de la eficacia de esta derogación, dado que existen otros tipos de contratos temporales (por ejemplo, el de obra o servicio) que las empresas han venido utilizando y utilizarán en el futuro, aún cuando la duración del trabajo a realizar no guarde una relación estrecha con la naturaleza del contrato. Dado el bajo control existente

sobre la naturaleza de este tipo de contratos y, puesto que el coste efectivo del despido de trabajadores indefinidos no parece haber disminuído sustancialmente, no es previsible que los empresarios recurran a la utilización de contratos indefinidos, en lugar de contratos temporales (con causa), aun para cubrir puestos de trabajo que, en principio, son permanentes.

En resumen, dado que ni los costes efectivos del despido o ni el uso de contratos temporales parece que vaya a disminuir, la segmentación del empleo parece que va a continuar. No es probable que las restricciones que los empresarios encontrarán a la hora de ajustar sus plantillas vayan a ser sustancialmente diferentes de lo que lo eran. La reforma del mercado de trabajo de 1994 en este campo, siguiendo a estos autores, ha sido compleja pero insuficiente. Esta asignatura sigue pendiente. Y efectivamente, en el Informe Anual del Banco de España de 1995, se pone de manifiesto que en la práctica, la incidencia del despido por causas económicas ha sido despreciable; la reforma sólo ha permitido moderar el coste del despido a través de la reducción de los salarios de tramitación. La escasa incidencia del despido individual por causas económicas ha limitado el alcance de las modificaciones efectuadas en el despido de naturaleza colectiva, que ha mantenido una participación prácticamente estable. Pese a la práctica ausencia de cambios que la reforma ha implicado en términos de extinción de los contratos fijos, y aquí está lo novedoso, los cambios se están introduciendo a través de los convenios colectivos; así, en algunos de ellos, se están pactando las causas que pueden dar lugar a un despido objetivo, en el caso de trabajadores de nuevo ingreso, a cambio de ofrecerles un empleo fijo (existen otros ejemplos de convenios colectivos en los que se han pactado salarios inferiores a los vigentes, para los trabajadores de nuevo ingreso, a cambio de obtener un contrato indefinido).

Por otra parte y respecto a la negociación colectiva, en España como en la mayoría de los países de nuestro entorno, el proceso de determinación salarial está condicionado por las normas que regulan la negociación colectiva. Entre estas normas, las más importantes se refieren a los niveles en los que la negociación es posible (nacional, sectorial y empresa), a si la negociación se puede producir en varios niveles o en uno sólo; a quién está capacitado para negociar en cada uno de dichos niveles, y a cuál es la eficacia legal de los convenios resultantes de dicha negociación. Estas normas dan lugar a ciertas prácticas negociadoras que se han tratado de resumir en el concepto de grado de centralización de la negociación colectiva, concepto que los economistas usan con profusión. En lo que se refiere a cuál debería ser el nivel en el

que se desarrollara la negociación, tanto la teoría económica como los distintos estudios empíricos existentes no son muy concluyentes. Siguiendo a Jimeno J.F. y Toharia L. (1995), la negociación a nivel nacional parece producir una menor presión salarial y una mayor respuesta de los salarios a la tasa de paro. Por otra parte, la negociación a nivel de empresa permite una mayor relación entre productividad y salarios y mejoras en la eficiencia de las empresas. Por tanto, es difícil pronunciarse sobre cuál de estos dos niveles de negociación produce mejores resultados económicos. Existe, no obstante, un cierto consenso sobre las consecuencias negativas de la negociación sectorial que impone condiciones de empleo generales a todas las empresas bajo el ámbito del convenio y sobre los inconvenientes de una negociación en múltiples niveles. En nuestro país, como comentábamos anteriormente, la negociación se realiza fundamentalmente a nivel sectorial, pero también a nivel nacional y en las empresas. Es también una negociación donde el elemento geográfico juega un papel fundamental: la mayoría de los convenios de sector son convenios provinciales. Esto añade nuevos niveles a la negociación colectiva y perjudica a la coordinación entre las partes negociadoras. El resultado de todo ello es que la negociación colectiva en España se produce con un grado de centralización intermedio que, según los estudios disponibles, y a juicio de estos autores, parece ser el que produce peores resultados desde el punto de vista macroeconómico. En este campo, la reforma no ha abordado estos problemas de estructura de la negociación colectiva. De hecho, solamente se han ampliado los contenidos de la negociación al suprimirse ciertas normas legales sobre condiciones de trabajo que, ahora, han de ser negociadas en los convenios. En principio, y a la vista de la experiencia de la negociación colectiva durante 1994, es de esperar que estos nuevos contenidos de la negociación se incorporasen en acuerdos marco de ámbito nacional, que por otra parte, dada la derogación de las Ordenanzas Laborales, han de ampliar su cobertura. En lo que se refiere a normas sobre capacidad para negociar y eficacia legal de los convenios no se ha producido ningún cambio sustancial. Únicamente se pueden destacar dos cambios menores: en primer lugar, se ha establecido que las condiciones para que una empresa deje de aplicar las condiciones mínimas de empleo que fija el convenio de sector (conocidas como cláusulas de descuelgue) han de ser obligatoriamente incluídas en dicho convenio de sector; en segundo lugar, se permite la existencia de marcos independientes de relaciones laborales por comunidades autónomas, lo que puede afectar al componente geográfico de la negociación colectiva. En cualquier caso, y siguiendo a estos autores, ambos cambios parecen insuficientes para modificar la estructura y el grado de centralización de la negociación colectiva. En consecuencia, no parece previsible que la presión salarial y la rigidez de salarios observada en el pasado vayan

a desaparecer de forma permanente en el futuro. Aquí, también, la asignatura sigue pendiente. Nuevamente reiteramos y, esto es lo más significativo, apunta en la dirección de que el contenido de la reforma está empezando a aplicarse entre los trabajadores de nuevo ingreso, para los que se pactan condiciones salariales más flexibles y salarios inferiores a los vigentes. Así y respecto a las ganancias medias por persona, éstas detuvieron su proceso de desaceleración en 1995 (*gráfico nº 3*). Según la encuesta de salarios, el crecimiento medio fue del 4,5% frente al 4,7%, sin embargo hay diferencias según ramas de actividad. Así por ejemplo el fuerte crecimiento del empleo en el sector servicios ha tenido un efecto moderador sobre las ganancias medias por persona ya que muchos de los nuevos trabajadores se incorporan con niveles salariales más bajos, han accedido a contratos a tiempo parcial, lo que ha reducido significativamente el número medio de horas trabajadas por persona en este sector. Por el contrario, en la industria, donde la creación de empleo ha sido prácticamente nula en 1995 las ganancias por persona han aumentado a un ritmo más intenso que en los servicios ya que ha aumentado el número medio de horas trabajadas por persona y ha aumentado el uso de las horas extra (que con la reforma ahora se retribuyen como las horas normales). Aunque el objetivo es primero analizar los efectos de las reformas sobre el empleo, es interesante analizar también los efectos que la reforma de 1994 ha tenido sobre los CLU.

Respecto a los costes laborales unitarios (CLU), en el conjunto de la economía se aceleraron en 1995 impulsados por el fuerte ritmo de creación de empleo (*gráfico nº 3*), que impuso una drástica desaceleración a la productividad, claro que hay que tener cuidado al emitir juicios sobre la evolución de los CLU puesto que durante este años ha aumentado fuertemente el empleo a tiempo parcial, y tanto el salario por persona como la productividad aparente del trabajo (que son las variables que se utilizan para hallar el CLU) se han visto afectados por este cambio.

Y como ya hemos mencionado anteriormente, desde que se introdujo la contratación temporal en 1984, una de las características de nuestro mercado laboral es su fuerte segmentación por ello, vamos a abordar a continuación y con una mayor intensidad el problema de la temporalidad y dualización social, destacando algunos de los factores más relevantes de la economía española respecto a nuestros socios occidentales.

El elevado peso de la contratación temporal ha suscitado fuertes controversias; desde la órbita sindical se ha criticado la excesiva precarización del empleo que

esta situación conllevaba, y desde el mundo académico, se llama la atención sobre los posibles efectos adversos que esa circunstancia podía tener tanto desde el punto de vista del proceso de formación de los salarios (Bentolila S. y Dolado J.J., 1992; Jimeno J.F. y Toharia L., 1993a), como desde el punto de vista de la productividad (Jimeno J.F. y Toharia L., 1992b) o aspectos de la misma, como el absentismo laboral, algunos de ellos mencionados ya con anterioridad.

Coincidiendo con los autores, Toharia L. (1996), Pedreño A. y Ródenas C. (1995) y Cachón L. (1995), después de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, se produce un trasvase de la ocupación desde la contratación por tiempo indefinido hacia la situación de contratación con una fecha cierta de finalización; este trasvase obedece a que durante la última expansión, de 1986-1990, las empresas dotaron a su organización interna del trabajo de una mayor flexibilidad, sustituyendo los trabajadores internos (los fijos) por trabajadores externos (contratados temporalmente) cuyos costes de despido son mucho más reducidos (*gráfico nº 1*). En el período de recesión 1991-94 disminuyó la participación del empleo fijo en el total debido a que se realizaron numerosos reajustes de plantillas a través de jubilaciones anticipadas y bajas incentivadas que afectaron principalmente a los empleos fijos, los cuales no fueron sustituidos por temporales. Respecto a la contratación temporal, y a partir de los datos de la EPA, se observa que sólo en el período que va desde el tercer trimestre del 92 hasta el primero del 93 se produjo un descenso del número de contratados temporalmente, (el período 1992-93 fue el de mayor crisis en la contratación), esta recesión, Toharia L. (1996), tuvo un carácter casi estacional y una buena parte de la misma estuvo relacionada con el final de los acontecimientos culturales de 1992, que posiblemente habían retrasado la incidencia de la crisis estructural iniciada en 1991. En definitiva, y siguiendo a Cachón L. (1995), el empleo fijo parece acumular una tendencia descendente prácticamente constante desde que se introdujo la contratación temporal en 1984, con una sensibilidad importante en la fase descendente del ciclo económico es decir, que se viene eliminando empleo fijo a lo largo de la fase expansiva del ciclo económico y este comportamiento se acentúa en la fase recesiva del ciclo en 1992. Es como si la permanente reestructuración silenciosa del aparato productivo se fuera haciendo a costa del empleo fijo (con importantes flujos de destrucción y débiles flujos de creación de puestos de trabajo estables). Por el contrario, el empleo temporal muestra una mayor sensibilidad en la fase ascendente del ciclo económico; al iniciarse la recuperación económica comienza a crearse empleo temporal con gran rapidez, y en épocas de crisis también se destruye empleo tem-

poral pero en términos netos es mayor la creación de empleo que la destrucción del mismo. Ahora bien, si este crecimiento no se ha dejado notar en los datos globales de asalariados es porque paralelamente han seguido produciendo descensos del empleo fijo. Sin embargo, observando el Informe Anual del BE de 1995 y Toharia L. (1996), la nueva recuperación del empleo en la economía española a partir de 1994 ha reiniciado la senda de crecimiento del porcentaje no sólo de trabajadores temporales sino también de trabajadores indefinidos. Con todo, la reforma no parece haber atemperado el deseo de los empresarios de recurrir a la contratación temporal. Habrá que seguir observando lo que sucede con estos contratos en los próximos años.

Pero además, y siguiendo a Pedreño A. y Ródenas C. (1995), el aumento de peso de la contratación temporal en todo el período probablemente tuvo que ver no sólo con la aparición efectiva de nuevos puestos de trabajo sino también con el incremento de la rotación en el mercado de trabajo (gráfico nº 4). La rotación entre la situación de ocupación y de paro se ha acelerado en España como resultado de la combinación de factores de demanda y de oferta. Por el lado de la demanda, al ofrecer el empresario contratos temporales debido a las ventajas de flexibilidad que estos presentan, y por el lado de la oferta o de los trabajadores, al combinarse las altas prestaciones generadas por el derecho de subsidio de desempleo de los contratos temporales (hasta la reforma de 1992) con el tratamiento de exención fiscal de las rentas percibidas en concepto de prestaciones por desempleo (hasta la modificación de la regulación del IRPF en 1993). La elevada sustitución (cociente entre la prestación por desempleo y los ingresos netos procedentes del trabajo), que suponían las prestaciones para los trabajadores con salarios mas bajos facilitó que estos aceptaran la alternancia de períodos de ocupación con períodos de paro. Agotado el tiempo al que se tenía derecho a la prestación (pues no existía la obligación de aceptar las ofertas de empleo realizadas por el INEM) de nuevo se accedía a la contratación temporal ofrecida por las empresas. Por ello el número de contratos con estas características llegó a estabilizarse incluso cuando la economía entró en la última fase recesiva.

Concluyendo, el crecimiento progresivo de los parados que han tenido experiencia laboral previa ha sido el resultado de la destrucción de empleo en las recesiones y de los cambios legales que han favorecido el crecimiento del empleo temporal. Las sucesivas reformas del mercado de trabajo no han mejorado su capacidad de generación de empleo, mas bien han permitido la adaptación del volumen

de empleo generado por la economía a las condiciones cíclicas, concentrando la flexibilidad en el grupo de los trabajadores temporales (la tercera parte de los asalariados). En consecuencia, y por ahora, se dispone de una flexibilidad en el mercado de trabajo distorsionada y socialmente injusta tal y como ya hemos mencionado anteriormente. Respecto a las características del trabajo temporal en España, a partir de los datos ofrecidos por la EPA, la temporalidad en el período 1987-94 por sexos, afecta más a las mujeres que a los hombres; por edades, afecta principalmente a los grupos de edad mas baja, y de su análisis, se observa que las diferencias entre las tasas de temporalidad del grupo de 16-19 años y el de los mayores de 40 años fue de 6 puntos en 1987 y de 5,2 en 1994, es decir, que el menor de 20 años tiene en 1994 una probabilidad 5,2 veces mayor de tener un contrato temporal que el asalariado de 40 años, sin embargo a lo largo de estos años ha aumentado la temporalidad también en los grupos de edad centrales del mercado de trabajo. Además, también afecta más al sector privado que al público, y por ramas afecta más a aquellas con un fuerte componente estacional y que tienen niveles tecnológicos no muy avanzados, un componente más o menos difuso de relación personal o son sectores (como servicios empresariales) que trabajan en gran medida para otras empresas en forma de subcontratación como son: el comercio, las inmobiliarias e industrias manufactureras, ramas del sector servicios (a excepción del transporte) en los que están empleadas principalmente mujeres ya que los varones con contrato temporal trabajan principalmente en la construcción, industria y agricultura. Respecto al tipo de contrato de los empleos temporales, los de formación, aprendizaje y prácticas afectan especialmente a los jóvenes: los de obra y servicios afectan más a los varones y los contratos interinos a las mujeres. En cuanto a la duración de los contratos, la más común es de 4 a 6 meses (que afectan sobre todo a jóvenes) y de 7 meses a 3 años (que afectan especialmente a los asalariados adultos), y además, en el sector privado la duración contractual suele ser menor que en el público. Respecto a la deseabilidad de estos contratos, y a partir de los datos ofrecidos por la EPA, Cachón L. (1995) observa que en un 87% en 1987 y un 89% en 1994 no eran deseados y los que lo tenían era porque no habían podido encontrar uno permanente.

En términos de contratación, y atendiendo al Informe Anual del BE de 1995 los efectos que la reforma de 1994 ha provocado han sido dos; por un lado, al desaparecer los contratos temporales de fomento se ha elevado la ratio de contratos registrados sobre el total de asalariados es decir, se redujo el período medio de duración, debido a que en esta modalidad de contratación era habitual agotar las

prórrogas que se extendían hasta un máximo de 3 años. Al mismo tiempo se produjo un trasvase desde la contratación de fomento a la ordinaria, en concreto hacia los de obra o servicio y eventuales por necesidades de la producción (gráficos nº 4 y nº 5). En segundo lugar, ha aumentado fuertemente la contratación a tiempo parcial, un 50% en 1994 y un 33% en 1995 pese a lo cual su peso sobre el total de asalariados (7,2%) es la mitad de la media de la UE, según datos del INE y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (gráfico nº 5).

Y puesto que la reforma en esta materia ha permitido una distribución más irregular de la jornada en cómputo anual al poder concentrar el tiempo efectivo de trabajo en períodos amplios y distribuir más libremente los descansos, frente a los límites de duración que existían con anterioridad (el diario de 9 horas, el semanal con la obligación de descanso ininterrumpido de día y medio y otro según el cual la jornada debía ser inferior a 2/3 de la habitual) y como además, la reforma redujo las cuotas a la Seguridad Social para aquellos trabajadores con una prestación efectiva inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes, el resultado ha sido que en 1995 un 14% de los contratos a tiempo parcial supusieron una dedicación de más de 2/3 de la jornada habitual y un 18% no exigieron prestación diaria, hechos que o bien no eran contemplados antes de la reforma o estaban más restringidos.

Por otra parte y en relación con la temporalidad es interesante analizar la probabilidad de que un contratado temporal se convierta en fijo. Existen algunos estudios, como por ejemplo el de Cachón L. (1995) que muestra a partir de los datos de la EPA que en el período expansivo de 1987-1990, de todos los temporales que había en 1987, las 6/8 partes lo seguían siendo, 1/8 pasó a una situación de desempleo y 1/30 pasó a situación de inactividad luego la probabilidad de pasar de un empleo temporal a uno fijo era muy pequeña, en general, el que tenía un empleo temporal permanecía en él.

Otro estudio en relación con este tema y que abarca el período 1987-94 (de crecimiento hasta 1990 y de crisis posteriormente) es el de Toharia L. (1996), y en él se manifiesta que las mismas características que en 1992 hacían que un trabajador tuviera mayores probabilidades de tener un contrato indefinido también hacían que se encontrase en esa situación tres años más tarde; estas características son: tener mayor edad, ser persona principal o cónyuge, tener un mayor nivel de estudio, no trabajar en algunas ramas de actividad como la construcción, ser profesional, técnico o directivo, trabajar en el sector público, trabajar más de 25 horas a la sema-

na, vivir en determinadas Comunidades Autónomas y, sobre todo, tener más antigüedad en el empleo. Esta última variable es para el autor y según su modelo, la más influyente en la probabilidad de tener un contrato indefinido. De su estudio parece deducirse que la contratación temporal constituye el contrato de entrada utilizado por los empresarios para cubrirse de las incertidumbres crecientes que acarrea la actividad económica. Sin embargo, lo interesante es que los empresarios no parecen estar interesados en mantener a sus asalariados, al menos no a todos ellos, en situación de contrato temporal y puede que les interese ofrecerles un contrato indefinido antes de que legalmente estén obligados a ello. Las posibles ganancias de productividad que ese cambio acarrearía (relacionadas con la mayor satisfacción del trabajador, su mayor identificación con la empresa, etc.) podrían explicar esa conducta. Su análisis muestra el porcentaje de trabajadores temporales que consiguen acceder a un puesto de trabajo indefinido antes de los tres años: el 30% en 1987-88, el 12,5% en 1993-94, y el 15% en 1994-95. Además, la proporción de trabajadores que pasan a tener un contrato indefinido parece bastante sensible a la coyuntura económica, aunque con matices significativos. Sin embargo, la reforma laboral de 1994 crea una incertidumbre, derivada del hecho de que el tope legal máximo de 3 años vigente anteriormente para el contrato temporal de fomento del empleo ha desaparecido al suprimirse la prevalencia de este último. Como esta eliminación no ha conllevado un cambio sustancial en la utilización de trabajadores temporales por parte de las empresas, cabe la posibilidad de que la eliminación del tope de los 3 años lleve a algunos empresarios a mostrarse más remisos a la hora de convertir en indefinidos a algunos de sus trabajadores. Ahora bien, en la medida en que el impulso para dicha conversión provenga de las ganancias de productividad, esta situación no tendría por qué darse. Para avanzar en la respuesta a estos interrogantes, el autor analiza quiénes son esos individuos que consiguen acceder a un puesto de trabajo indefinido al cabo de un año y observa, como antes, que la variable más significativa es la propia antigüedad del trabajador. Pero, sobre todo, observa que el resto de las variables que inciden en la probabilidad de tener un contrato indefinido no parecen incidir de forma significativa en la probabilidad de tránsito, lo que implica que los que acceden al contrato indefinido por esas características que cabe pensar están ligadas a la productividad lo hacen en seguida y los demás sólo son convertidos con el paso del tiempo, quizá por la propia productividad que confiere la antigüedad.

Por otra parte, y respecto al problema de la dualización laboral, siguiendo a Miguelez F. (1995a) existen bastantes indicios que nos permiten hablar de duali-

zación laboral o incremento de la secundarización en la segmentación laboral. Nivel y seguridad de los salarios, seguridad en el empleo, las condiciones de trabajo, cualificación del mismo, capacidad negociadora, posibilidades de promoción y otras características varían notablemente entre el colectivo que abarca los segmentos primario (trabajadores fijos) y el que recoge los segmentos secundario y marginal (trabajadores temporales y parados), por más que es evidente que existen diferencias internas a ambos. Tales diferencias son de gran importancia para mantener la dinámica de desigualdad en cuanto a condiciones, puesto que ello contribuye a explicar también las dificultades de actuación colectiva. No se trata sólo de que haya una jerarquía de oportunidades que se traduce, en el terreno laboral, en una estratificación de posiciones. Se trata de algo más, de que los segmentos parecen bastante cerrados, siendo muy difícil la movilidad ascendente, sin embargo sí es bastante factible la descendente. Para el autor, esa dualización laboral no implica mecánicamente dualización social. Hay factores que, en España y en Europa, impiden hoy día esto (quizá a diferencia de lo que acontece en otros países desarrollados como EE.UU.). Tales factores, que también apunta Toharia L. (1996), tienen que ver con las políticas sociales que garantiza el Estado, con la solidaridad que pone a disposición la familia y las redes de amistad y de vecindad, etc.

Por último y respecto al problema del paro de larga duración, la OCDE, ha planteado la existencia de un "efecto trinquete", según el cual ante una situación de mejoría del empleo y el desempleo en general, se produciría un aumento del peso de los parados de larga duración (definidos como aquellos que llevan más de un año en esa situación) al quedar estos atrapados en el paro y tener una menor probabilidad de salida que los que llevan poco tiempo en esa situación. Los datos relativos a España parecen poner en cuestión que en nuestro país se haya producido un efecto trinquete como el mencionado por la OCDE. Si analizamos la evolución de los parados y de los parados de larga duración (cuadro nº 1) en nuestro país desde 1985 no observamos que haya habido un peor comportamiento de los parados que llevaban más tiempo en su situación, que les llevara a incrementar su peso en la población parada. Las tendencias anteriores registran un cambio a partir de 1991. En primer lugar, el aumento de la tasa de paro es mucho más fuerte que el aumento del porcentaje de parados de larga duración. Se trata de un fenómeno totalmente lógico en un período de fuerte ajuste del empleo en el que una gran cantidad de personas son expulsadas hacia el desempleo y, por consiguiente, se convierten en parados que llevan poco tiempo sin ocupación. A medida que pasa el tiempo y esas personas tienen dificultades para colocarse de

nuevo, empiezan a aparecer como parados de larga duración. Eso es lo que sucede a partir de 1993 en el caso español, como se aprecia a partir de los cuadros nº1 y nº4. Los datos de 1994 y 1995 confirman estas tendencias. En 1995, pese a la disminución de la tasa de paro, el porcentaje de parados de larga duración sigue aumentando, sugiriendo ahora la existencia de un cierto efecto trinquete, aunque habrá que esperar a los datos de 1996 para confirmar si ese efecto se produce por primera vez en la economía española. Con los datos que disponemos, hasta mediados de junio de 1996, el efecto trinquete sólo se habría producido de 1994 a 1995, es decir, que en 1996 habría desaparecido. Por lo demás, y respecto al problema del paro de larga duración parece bastante claro que existe una dependencia negativa de la duración, es decir, que las personas que llevan mucho tiempo en el paro tienen una desventaja frente a las que llevan poco tiempo. Sin embargo, considerando a los parados en un momento dado del tiempo, también existen otras características personales (su situación familiar, su actitud hacia la búsqueda de empleo) que parecen influir en la posibilidad de permanencia. Esto indicaría que la duración actúa como un factor añadido a otros factores que explicarían la situación inicial de desempleo, como por ejemplo y siguiendo a Toharia L. (1996), el caso de la situación en la que el parado obtiene prestaciones por el período máximo (24 meses) algo en lo que también coincide Cebrián I. et al. (1995) basándose en datos del INEM. También ocurriría lo mismo en el caso de la existencia de una situación familiar de renta relativamente holgada, que influiría negativamente en la tasa de salida del paro de las mujeres.

En conclusión, aún cuando la reforma del mercado de trabajo que entró en vigor en 1994 ha afectado sustancialmente a numerosos aspectos de las relaciones laborales en nuestro país, no parece probable que dicha reforma elimine los problemas fundamentales del mercado de trabajo, que son la alta tasa de paro y la fuerte segmentación laboral y social entre trabajadores fijos y temporales. En este sentido sospechamos que se introducirán más cambios en el mercado de trabajo y efectivamente, está en debate una nueva reforma laboral, que probablemente se llevará a cabo en 1997 y en la que se abordará casi con seguridad la reducción de los costes de despido de los trabajadores fijos y una reducción de las modalidades de contratos temporales, con el objetivo de conseguir unas mejores condiciones laborales para este tipo de trabajadores, entre ellas una mayor estabilidad en el puesto de trabajo. Y es que, siguiendo a Toharia L. (1996), en España la sociedad ha conseguido paliar el problema del paro mediante diversos mecanismos e instituciones, como la familia y el Estado del Bienestar pero ambas insti-

tuciones pueden llegar a un punto de ruptura, si se sigue dejando que el problema del paro recaiga sobre ellas. Ni siquiera con tasas de crecimiento del 5 ó 6%, de forma sostenida, tal y como sugieren Pulido A. (1995) y Toharia L. (1996) conseguirían sacar a la economía española del principal problema que tiene, que es la alta tasa de paro. Al empleo, por lo tanto, le esperan tiempos difíciles.

Bibliografía

- ALARCÓN M.R. (1994). "Un contrato mal diseñado". Cuatro semanas y Le Monde Diplomatique.
- BENTOLILA, S. Y DOLADO, J.J. (1992): "Who are the insiders? Wage setting in Spanish manufacturing firms", Banco de España, Documento de trabajo 9229.
- BENTOLILA S. Y DOLADO J.J. (1993). "La contratación temporal y sus efectos sobre la competitividad". Papeles de Economía Española nº 56.
- CACHÓN L. (1995). "La contratación temporal en España: mercado de trabajo y prácticas empresariales." *Ekonomiaz* nº 31-32, págs 208-235.
- CEBRIÁN, I., GARRIDO, L. Y TOHARIA, L. (1991): "El paro de larga duración en España", en INEM, Jornadas Técnicas sobre el problema del paro de larga duración, Madrid.
- CEBRIÁN, I., GARCÍA, C., MURO, J., TOHARIA, L. Y VILLAGÓMEZ, E. (1995): 'Prestaciones por desempleo, duración y recurrencia del paro', en J.J. Dolado y J.F. Jimeno, *Estudios sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español*, Madrid, FEDEA, cap. 4.
- Comisión Europea (1994): "Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI", Bruselas.
- DOLADO, J. J., Y BENTOLILA, S. (1994): "Labour flexibility and wages: Lessons from Spain", *Economic Policy*, 18.
- DRAPER, M. (1993): "Indiciación salarial y empleo: Un análisis desagregado para el caso español", *Moneda y Crédito*, 197.
- FINA, LL. (1995 a): "El problema del paro en Europa: causas y remedios." *Ekonomiaz* nº 31-32.
- FINA, LL. (1995 b): "La situación del empleo en Europa", *Economistas*, número anual 1995.
- GABETTA C. (1994). "Interés y razón". Cuatro Semanas y Le Monde Diplomatique.
- GARCÍA PEREA P. (1995). "Generación de empleo en España: perspectivas y condicionantes" *Economistas* nº 64.

Informe Anual del Banco de España de 1995.

Informes OCDE (1986). Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual. Ministerio de trabajo y seguridad social.

Informes OCDE (1990). Políticas de mercado de trabajo en los noventa. Ministerio de trabajo y seguridad social.

JIMENO J.F. Y TOHARIA L. (1992a). "El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la UEME". Papeles de Economía Española n° 52/53.

JIMENO J.F. Y TOHARIA L. (1992b): "The productivity and wage effects of fixed-term employment: evidence from Spain" FEDEA, Documento de trabajo, n.° 92-11.

JIMENO J.F. (1992c): "Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español", Moneda y Crédito, 195.

JIMENO, J. F., Y TOHARIA L. (1993a): "The effects of fixed term employment on wages. Theory and evidence from Spain", Investigaciones Económicas, XVII(3).

JIMENO J.F. Y TOHARIA L. (1993b). "El mercado de trabajo: lo que hay que reformar y por qué". Economistas n° 57.

JIMENO J.F. (1993c). "Líneas fundamentales de política económica para la reforma del mercado de trabajo español". Cursos de Verano UPV/EHU. Mimeo.

JIMENO J.F. Y TOHARIA L. (1994). "Unemployment and labour market flexibility: the case of Spain", Ginebra, OIT.

JIMENO J.F. Y TOHARIA L. (1995). "La penúltima reforma del mercado de trabajo". Economistas n°64.

MAESTRO G. (1993). "El momento consensual de la planificación". Revista de Estudios Políticos. (Nueva Época), n° 82.

MIGUELEZ F. (1995a). "El mercado de trabajo en España y la persistencia de las diferencias con la Unión Europea. ¿Un modelo en expansión?". Revista de Economía y Sociología del Trabajo n° 27, marzo-junio 95.

MIGUELEZ, F. (1995b). "Nuevas perspectivas en el empleo: el debate sobre el tiempo de trabajo", mimeo, ponencia presentada en abril de 1995 en la Universidad Menéndez Pelayo, Tenerife.

OLABARRÍA E. (Abril 1994). "Reforma del mercado de trabajo". Boletín de Estudios Económicos, vol. XLIX, n° 151.

PALACIO J.I. (1993). "Estrategias sindicales ante los cambios en el mercado de trabajo español". Cursos de Verano UPV/EHU sobre "El mercado de trabajo y la nueva situación del empleo en los noventa".

PEDREÑO A. Y RODENAS C. (1995). "Mercado de trabajo", en "Lecciones de economía española". Segunda edición, de J. L. García Delgado y otros. Editorial Civitas.

PÉREZ F. (1994). "La reforma del mercado de trabajo: el Estado abandona su papel de mediador (todo el poder a los empresarios)". Cuatro semanas y Le Monde Diplomatique.

PULIDO A. (1995). "Desequilibrios de la economía española". Investigación y ciencia. Diciembre de 1995.

ROJO E. Y GARCÍA A. (1994). "Derecho del trabajo y Constitución". Cuatro semanas y Le Monde Diplomatique.

SEGURA J. (1993). "Sobre políticas macroeconómicas de competitividad". Papeles de Economía Española nº 56.

SEGURA J. (1993). "Algunas reflexiones sobre la reforma del mercado de trabajo". Cuadernos de Información económica (Fies), nº 75.

SEGURA J. y otros (1991): Análisis de la contratación temporal en España, MTSS, Madrid.

TOHARIA L. (1996). "Empleo y paro en España; evolución, situación y perspectivas." Ekonomiaz nº35.

ANEXO

CUADRO Nº 1

Evolución de la población activa, parados, ocupados y de los parados que han trabajado anteriormente según el tiempo de búsqueda (en miles de personas, medias anuales); y evolución de las distintas modalidades de contratación (en tasas de crecimiento).

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Población Activa	13580	13814	14307	14621	14819	15020	15073	15155	15319	15468		
Ocupados	10641	10881	11369	11773	12258	12579	12609	12366	11838	11730		
Parados	2939	2933	2938	2848	2561	2441	2464	2789	3481	3738		
Tot. parad. trab. anteriormente		1726	1824	1839	1748	1741	1842	2164	2787	2938	2755	2781
De 1 a 2 años		334,2	310,8	297,7	297,6	297	337,3	383	591,8	670,6	508	513
Más de 2 años		542,3	669,6	677,5	576,7	491,8	467,5	526,2	694,3	894,5	962	958
Ya lo ha encontrado		9	16,3	19,4	20,3	26,3	21,3	22,8	19,8	20,5	21,2	22,9
Total Contratos								-6,6	-9,7	29,7	21,4	
Indefinidos								12	-28,8	37,7	29,9	
De duración determinada								-9,4	-12,2	26,6	18,8	
con causa								2,4	-3,8	38,9	27,4	
obra o servicio								5,6	0,1	54,3	2,8	
eventuales por circunstancias de mercado								-1,2	-8,7	31	52,4	
interinidad								4,1	0,4	10	31,6	
lanzamiento de nueva actividad y otros								0,8	-7,2	15,2	93,6	
sin causa (fomento de empleo)								-29,5	-33,1	-17,4	-32	
en prácticas								-41,7	-48,6	-8,9	37,3	
de aprendizaje								-47,5	-60,1	280	-14	
temporales								-25	-36,4	-51	-79	
otros								-20,1	17,2	-9,4	-3,5	
De tiempo parcial y de relevo								14,6	17,8	47	32,7	

Fuente: INE, y para las modalidades de contratación, el Informe Anual del Banco de España de 1995 en base a los datos del INE. Nota: los datos de 1996 son el resultado de las medias de los dos primeros trimestres.

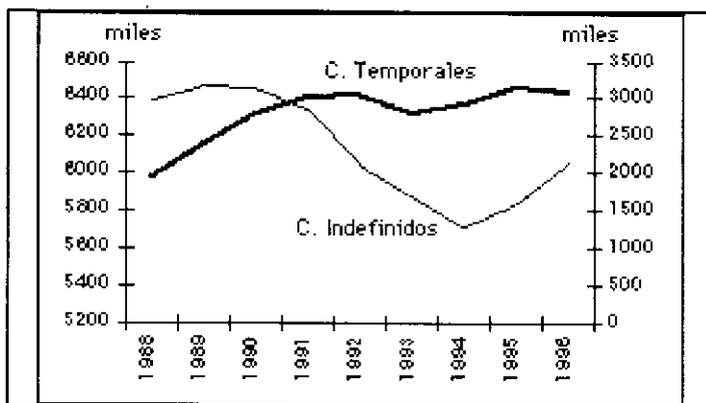
CUADRO N°2

PRODUCTO, EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD (En pesetas constantes de 1986). TASAS DE VARIACION.									
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
PIB	5,6	5,2	4,7	3,7	2,3	0,7	-1,2	2,1	3
Impuestos netos a la importación	27,2	19,4	6,5	1	5	-6,9	-18	-14	21,4
IVA que grava los productos	7,5	5,2	7	2,7	3,1	3,8	-2,1	3,4	1,2
VAB	5,3	5	4,6	3,8	2,2	0,6	-0,9	2,2	2,9
*ramas agraria y pesquera	11,6	3,3	-6,6	3,1	-0,3	-2,2	1,3	-6,8	-11
*industria excepto construcción	4,7	4,5	3,6	2	1,4	-0,6	-3,3	4,6	5
*construcción	8,3	10,1	13,5	10,2	3	-5,3	-5,6	1,2	6,7
*servicios destinados a la venta	4,3	4,3	4,6	3,1	2,1	2,2	0,9	2,6	2,4
*servicios no destinados a la venta	5,7	6,1	6,9	6,8	4,8	3	0,6	0,3	2,7
EMPLEO TOTAL	4,5	3,4	3,4	3,6	1	-1,5	-3,7	-0,6	2,6
*ramas agraria y pesquera	-2,3	-1,1	-6,5	-3,4	-9,4	-7	-2,8	-3,1	-3,7
*industria excepto construcción	3,2	1,7	3	3,1	-1,3	-3	-8,7	-2,8	0,3
*construcción	11,9	10,2	11,1	8	4,4	-6,1	-9	-2,7	7,1
*servicios destinados a la venta	5,8	4	3,9	4	3,1	0,4	-1,7	1,7	4,3
*servicios no destinados a la venta	6,1	4,6	6,6	5,7	3,6	1,7	-0,1	-0,8	2,3
VAB POR EMPLEADO	0,8	1,6	1,1	0,2	1,2	2,1	2,9	2,8	0,3
*ramas agraria y pesquera	14,2	4,4	-0,2	6,7	10	5,2	4,2	-3,8	-7,6
*industria excepto construcción	1,5	2,7	0,7	-1	2,7	2,5	5,9	7,5	4,7
*construcción	-3,2	-0,1	2,2	2,1	-1,3	0,8	3,7	4,1	-0,3
*servicios destinados a la venta	-1,4	0,4	0,7	-0,9	-1	1,9	2,7	0,9	-1,8
*servicios no destinados a la venta	-0,4	1,4	0,3	1,1	1,1	1,3	0,8	1,1	0,4

Fuente: INE. Obtenido del Informe anual de 1995 del BE, pág. 70.

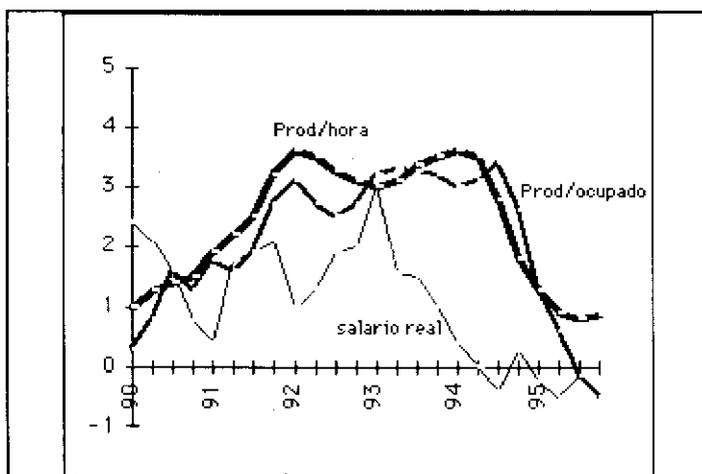
GRAFICO Nº 1

Evolución de los contratos indefinidos y temporales en España (en miles de personas, media anual).



Fuente: INE. Nota: los contratos temporales se rigen por la escala derecha y los indefinidos por la escala izquierda.

GRAFICO Nº 2



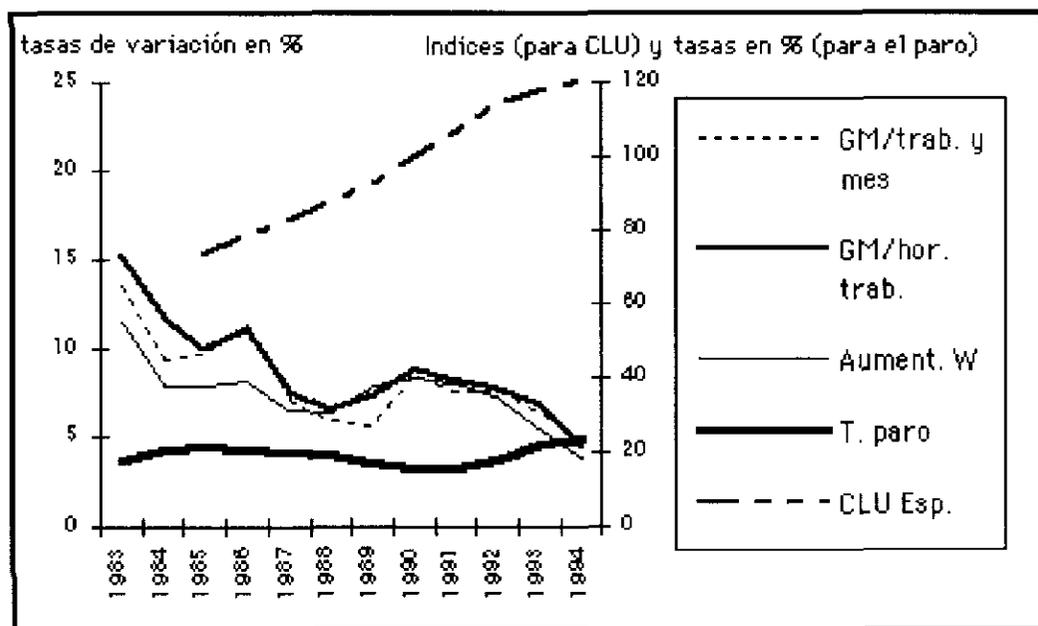
Salario real y productividad.

Fuente: Tomado del Informe anual del BE de 1995, en base a datos del INE y del BE.

GRAFICO N° 3

Evolución en tasas de variación de los salarios, ganancia media por trabajador y mes, ganancia media por hora trabajada y aumento salarial medio pactado-acumulado a fin de año (incluida cláusula de salvaguarda). Evolución de la tasa de paro.

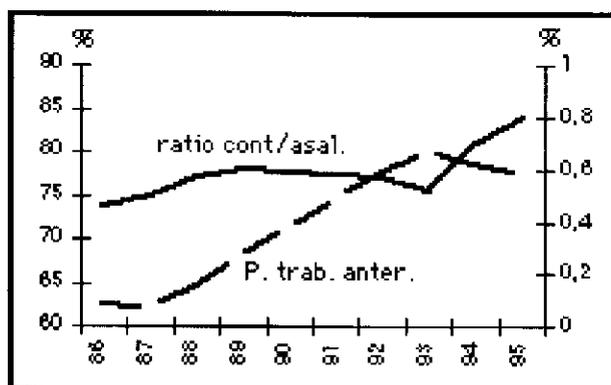
Evolución de los costes Laborales Unitarios. Total Economía. Índices. Base media 1990=100.



Fuente: INE. Nota: las tasas de paro y los CLU se rigen por la escala derecha y el resto de las variables por la izquierda.

GRAFICO Nº 4

Parados que han trabajado anteriormente, en % respecto del total y ratio contratos/asalariado.

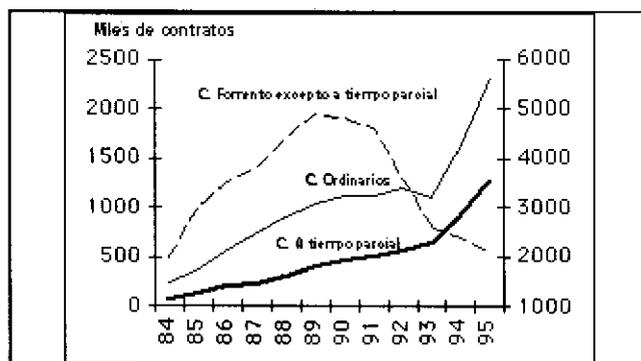


Fuente: para los parados que han trabajado anteriormente, elaboración propia en base a los datos del INE; y para el ratio contratos/asalariado, el Informe Anual del Banco de España de 1995.

Nota: el ratio contratos/asalariados se rige por la ordenada derecha mientras que los parados que han trabajado anteriormente, por la izquierda.

GRAFICO Nº 5

Evolución de los contratos por tipos: de fomento excepto a tiempo parcial, ordinarios y a tiempo parcial.



Fuente: Tomado del Informe Anual del BE de 1995, INE y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Nota: los contratos ordinarios se rigen por la escala derecha y el resto por la escala izquierda.