



Octubre 2012

Políticas de ajuste estructural y su impacto en el mercado de trabajo español (1994-2010)¹

M^a Eugenia Ruiz-Gálvez Juzgado

RESUMEN

Los Programas de Ajuste Estructural que se están aplicando en España y otros países del sur de la UE aplican los mismos principios neoliberales que ya habían sido utilizados en América Latina en la década de los ochenta, materializando los principios del Consenso de Washington. Si para América Latina se conoce aquel período como “la década perdida”, es previsible que para España resulten tener los mismos efectos. En este artículo se analizan las medidas de ajuste estructural tomadas en nuestro país con especial atención a la reforma del mercado laboral y su impacto social y económico. La precariedad laboral, inestabilidad contractual y la moderación salarial han deteriorado notablemente la participación de las rentas del trabajo en la distribución funcional de la renta. Pero además, su efecto sobre la competitividad de las empresas es muy limitado mientras que sus efectos sobre el crecimiento y la estructura económica son muy negativos.

PALABRAS CLAVE: Ajuste estructural, mercado laboral, precariedad, productividad, competitividad.

Para citar este artículo puede usar el siguiente formato:

Ruiz-Gálvez Juzgado, M.E.: *"Políticas de ajuste estructural y su impacto en el mercado de trabajo español"*, en Contribuciones a la Economía, octubre 2012, en www.eumed.net/ce/2012

¹ Este artículo es una adaptación de la tesis presentada por su autora para la obtención del Máster en Economía Internacional y Desarrollo de la Universidad Complutense de Madrid, realizado bajo la dirección del profesor Fernando Luengo Escalonilla en 2011.

1.- Los Programas de Ajuste Estructural (PAE), origen y consecuencias.

Los Programas de Ajuste Estructural (PAE), impulsados por las instituciones financieras internacionales durante los años 70 y 80 a raíz de la crisis de la deuda en América Latina, agrupaban un conjunto de políticas económicas que surgieron como respuesta al agotamiento del modelo de crecimiento capitalista² que se había dado tras la II Guerra Mundial. Los resultados económicos y las consecuencias sociales de estos programas dieron a conocer esa época como la década perdida de América Latina.

La legitimación otorgada con la firma del Consenso de Washington, la profundización de la globalización económica y los cambios en la geografía política mundial, favorecieron la rápida expansión de un recetario político único que reforzó los fundamentos ideológicos del neoliberalismo. Las mismas dimensiones de actuación y la misma lógica, inspiran desde entonces la política económica llevada a cabo en las economías capitalistas, tanto periféricas como más desarrolladas.

Lejos de profundizar en los distintos procesos de ajuste, el tema central de la investigación es analizar el impacto de las políticas y estrategias de ajuste estructural sobre el mercado de trabajo en España desde mediados de los noventa hasta el momento actual. Ahora bien, como se desarrollará más adelante, existen varias dimensiones de aplicación de las políticas de ajuste, siendo nuestro objeto de estudio aquellas concernientes con el mercado laboral. Nuestra intención será caracterizar dichas políticas y analizar el impacto que ejercen sobre el trabajo y la distribución de la renta.

El objetivo planteado es revelar los costes socioeconómicos que supone para los trabajadores aplicar este tipo de políticas estructurales, además de demostrar su incapacidad para lograr los objetivos declarados que persiguen; ganancia de competitividad, creación de empleo y crecimiento económico.

En definitiva, la hipótesis que se pretende contrastar es que las políticas de ajuste estructural aplicadas en España:

- *Han tenido un carácter salarial y han modificado las condiciones laborales a favor de la precariedad e inestabilidad laboral, perjudicando la posición de las rentas del trabajo en la distribución de la riqueza.*

² Véase Arrizabalo (1997) y Onaran (2004) en otros muchos autores.

- *Por otro lado, las políticas de ajuste no han generado ganancias de competitividad, siendo éste uno de sus objetivos propuestos.*

La estructura del trabajo consta de una primera parte en la que se incluyen los aspectos teóricos y metodológicos en los que se enmarca el trabajo. A continuación, se analiza el marco regulatorio laboral que se ha configurado a partir de las distintas reformas y decretos laborales, que han permitido la aplicación de dichas medidas de ajuste. En este sentido, complementamos nuestra investigación con un análisis cualitativo sobre el impacto de las estrategias de ajuste, a partir de entrevistas en profundidad llevadas a cabo con delegados sindicales que nos aportarán una visión de las políticas a nivel empresarial. Una vez acotados los aspectos metodológicos, teóricos y regulatorios, procedemos a realizar el análisis empírico. La estructura de éste es funcional a la hipótesis inicial y consta de dos dimensiones que pretenden contrastar los apartados que la conforman. Finalmente, se desarrollan las principales conclusiones en base a los resultados empíricos obtenidos y la información cualitativa recogida.

2.- Qué es la Competitividad?

La competitividad se ha convertido en un tema central de las políticas económicas de los gobiernos de los Estados miembros de la UE. El propio concepto ha suscitado un extenso debate sobre los mecanismos, medidas y herramientas que se deben aplicar para conseguir mejoras en la competitividad de las economías. De esta discusión ha emanado una asunción del concepto y un conjunto de axiomas que han caracterizado las políticas de ajuste estructural aplicadas en las últimas décadas. Esta percepción de competitividad enmarcada en el enfoque ortodoxo utiliza métodos de medición basados en la competitividad internacional, a partir variables que se centran en la cuota de mercado y la balanza de pagos en relación con las economías competidoras, siendo los costes y los precios, además del tipo de cambio, los factores determinantes de su evolución.

A lo largo de estas últimas décadas hemos conocido la globalidad de los programas de ajuste estructural (PAE)³. Si bien éstos fueron aplicados inicialmente en los años ochenta en los países de América Latina, rápidamente se extendieron a otras economías, pero también a las de capitalismo más desarrollado.

³ Los PAE nacieron en la década de los años 80 y se formalizaron con el Consenso de Washington. Se trata de un conjunto de políticas de universal aceptación, recetadas por las instituciones financieras internacionales como respuesta a la crisis de la deuda.

La naturaleza del ajuste parte de una perspectiva de clase, que nos permite distinguir dos grandes categorías: capital y trabajo. Enmarcadas bajo la lógica del sistema capitalista, ambas mantienen una continua pugna distributiva por la obtención del excedente generado. La relación social básica entre capital y trabajo es el salario⁴, que constituye el principal determinante del ingreso de la población trabajadora. Por tanto, la relación salarial materializa el resultado de la correlación de fuerzas entre ambas clases, donde adquieren un papel predominante las relaciones de poder. En este sentido, se entiende por ajuste al proceso de reconfiguración de la relación entre capital y trabajo, a favor de la primera, mediante la institucionalización de políticas y medidas impulsadas por los gobiernos y empresas para restaurar la rentabilidad del capital, en detrimento de la clase trabajadora (Sanabria, 2009).

Siguiendo la clasificación que hace Edwards (1995, pp.59-64) las políticas de ajuste se plasman en cinco grandes ejes: el ajuste fiscal, la liberalización comercial, la reforma del sector financiero, las privatizaciones y la desregulación laboral, siendo ésta última el centro de nuestro análisis y que definiremos más adelante.

Según los objetivos declarados de las políticas de ajuste estructural, la importancia de su aplicación reside en que éstas son la herramienta necesaria para que la economía de un país pueda crecer, mejorar su competitividad y crear empleo.

Frente al enfoque estático en el que se basa la economía convencional, y en el cual se apoya para justificar la aplicación de dichas políticas, en este trabajo pretendemos aproximarnos a un concepto de competitividad más amplio y dinámico. Siendo conscientes de la dificultad de elaborar una definición exacta, y lejos de pretender hacer un estudio exhaustivo sobre la competitividad, la concebimos ésta como un fenómeno que desborda la mera evolución de los factores de comercio internacional asociados a los costes laborales y precios, ya que son múltiples los factores, productivos y no productivos (la incorporación de progreso técnico, el esfuerzo inversor, los sistemas organizativos, la educación y formación, las mejoras en la productividad...) los que influyen sobre la competitividad⁵.

⁴ Entendemos el salario en sentido amplio como una relación social que comprende el salario directo (retribución monetaria por un trabajo determinado), el salario indirecto (subvenciones y gasto social destinado a un servicio o bien determinado) y el salario diferido (pensiones, bajas laborales y subsidios por desempleo)

⁵ Autores como Porter, Coriat o Chesnais que analizan la competitividad desde un enfoque estructural, junto con Esser, Hillebrand, Messner y Meyer-Stamer que se enmarcan en el enfoque sistémico, comparten la visión de analizar la competitividad mediante la incorporación de múltiples variables e indicadores adicionales. Véase el esquema de Esser, (1996) o "El Diamante de Porter", (incluido en Ruesga y Da Silva, 2007) sobre las distintas dimensiones que interactúan para determinar la

La estrategia de mejora de la competencia basada en los costes laborales como única vía omite otros factores y simplifica el propio concepto y medición de competitividad. La relación directa y causal entre la reducción de costes laborales y el incremento de la competitividad en la que basa la argumentación la corriente convencional plantea problemas de verificación, además existe una relación perversa entre éstas (Chudnovsky y Porta, 1990), como demostró Kaldor⁶ en 1978. La denominada *Paradoja de Kaldor* demostró empíricamente, mediante el estudio de distintas economías con resultados dispares, cómo el comportamiento de las exportaciones no tenía una relación directa con los costes laborales y los precios.

La aproximación al tema de la competitividad exclusivamente en clave de precios y costes laborales unitarios centra las políticas de ganancia de competitividad en la presión a la baja de los salarios, lo que Fajnzylber define como *competitividad espuria*. Siguiendo este concepto, otros autores como Ruesga y Da Silva lo interpretan como “dumping salarial” a la búsqueda de ganancias de competitividad vía empobrecimiento de los trabajadores. Este razonamiento cortoplacista no debe entenderse como ganancia o mejora de la competitividad de un país debido a su insostenibilidad a medio plazo y a las repercusiones socioeconómicas que conlleva. Las ganancias de competitividad *genuina o auténtica*, en palabras de Fajnzylber, ocurren cuando éstas son sostenibles en el tiempo e implican mejoras socioeconómicas, sin necesidad de recurrir a los ajustes recesivos permanentes de carácter salarial y donde la productividad es un componente fundamental. A pesar de la dificultad de medición y los múltiples factores que determinan la productividad, la estrategia de mejorar la competitividad mediante el aumento de ésta permite que se obtengan mejoras sin perjudicar el bienestar social⁷ (Ruesga, 2003).

Por tanto, entendemos que la mejora de competitividad es la capacidad de un país para conjugar los múltiples factores propios de la economía, a nivel macro y micro, que permitan alcanzar una mejora sostenida en términos económicos y sociales.

La desregulación laboral se presenta como una de las medidas clave de las políticas de ajuste estructural. Ésta será el centro de la investigación. La entendemos como un conjunto de políticas que no sólo permiten adaptar el mercado laboral a la necesidades del capital, sino que también suponen un cambio importante en la correlación de fuerzas dentro del proceso de negociación entre capital y trabajo (Ruesga, 2003).

competitividad desde los diferentes enfoques. Desde el enfoque microeconómico, Krugman, (1994) también hace una crítica al concepto estático de competitividad.

⁶ Kaldor, N. (1978), “The effects of Devaluations on Trade”, citado en Chudnovsky y Porta.

⁷ Autores como Fontagne y Debonneil hacen referencia a la necesidad de tener en cuenta el bienestar social de la población al medir la competitividad.

3.- Los efectos de la desregulación laboral, precariedad y contención salarial

La desregulación de las relaciones laborales forma parte de una tendencia global impulsora de una mayor *flexibilización* del mercado laboral, entendiendo ésta como la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico. No solamente actúa sobre la protección del empleo y la organización del trabajo, sino que además influye sobre la estructura de protección social, afectando las condiciones de vida de trabajadores, parados e inactivos (Recio, 2007).

La precariedad del mercado de trabajo es la plasmación de los costes que se derivan de la flexibilización⁸. Costes socioeconómicos importantes que se conciben como un cambio en la relación capital-trabajo y que incide sobre el reparto del riesgo y la inestabilidad laboral, el proceso productivo y la organización del trabajo (Recio, 2007). El incremento de la inseguridad en el empleo por la frágil relación contractual, la moderación y/o estancamiento salarial, el deterioro de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida son algunos de los indicadores que plasman la existencia de esta precariedad laboral.

La contención salarial como herramienta única de reducción de costes laborales, ha supuesto un empobrecimiento de la clase trabajadora. Además, el salario no es sólo una variable coste de la actividad económica, sino que también es un factor de demanda. Muchos estudios recientes de autores como Stockhammer, Onaran o Howell, inspirados por el trabajo de Keynes y Kalecki, han puesto especial énfasis en los efectos que se derivan de los cambios en la distribución funcional de la renta sobre el crecimiento. Estas investigaciones apuntan a que los ajustes salariales afectan a la demanda. El deterioro de la capacidad adquisitiva de la clase trabajadora presiona a la baja la propensión al consumo derivando en una contracción del crecimiento económico y empleo, ya que la expansión del output es condición necesaria, aunque no suficiente, para la creación de puestos de trabajo (Stockhammer et al, 2008).

Parte de estos trabajos han basado el análisis empírico en el modelo de Bhaduri-Marglin⁹ para estudiar los efectos derivados de los cambios en la distribución funcional de la renta, determinando la existencia de dos tipos de economías, las que su crecimiento es impulsado por los salarios (*wage-led*) o por los beneficios (*profit-led*). Frente a las afirmaciones sobre la importancia del crecimiento de los beneficios sobre el crecimiento económico, los resultados

⁸ Otros autores que analizan los costes de la flexibilización son Polavieja, J. Albarracín D., Bernat, J. y Etxezarreta, M.

⁹ Véase Bhaduri y Marglin (1990).

obtenidos demuestran que los Estados de la UE (considerando la UE como un todo, y en la que España también estaría representada en estos resultados), son economías *wage-led*. En este sentido, la expansión de las políticas de ajuste salarial llevadas a cabo por los Estados miembros tendrían un efecto contraproducente, operando de forma perversa sobre el crecimiento de las economías.

4.- Método de análisis del mercado laboral

El núcleo central de esta investigación consiste en el análisis de las políticas de ajuste estructural y su impacto en el mercado de trabajo español entre 1994 y 2010. Dada la dificultad de abordar la realidad laboral se ha complementado la parte empírica con información cualitativa fundamentada en entrevistas en profundidad.

A raíz del proyecto¹⁰ de investigación para el Observatorio Industrial realizado en 2010, se realizaron diversas entrevistas a un conjunto de delegados sindicales de distintas empresas. La información recogida es especialmente relevante para comprender cuáles han sido las medidas y estrategias empresariales y las consecuencias sobre los trabajadores.

La información estadística se presenta en términos agregados a nivel macroeconómico¹¹, bien es cierto que en algunas partes del análisis ha sido necesario aportar datos desagregados a nivel sectorial dadas las peculiaridades que presentaban cada uno de éstos. Los datos empíricos han sido extraído a partir de las siguientes bases de datos; Annual Macro-Economic database (Ameco), Eurostat, Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN), Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Organización Mundial del Comercio (OMC) y Central de Balances del Banco de España.

La estructura del análisis cuantitativo es funcional a la hipótesis inicial. Contiene dos dimensiones que tratan de abordar ambas realidades. Por un lado estaría el análisis del mercado laboral, que comprende el estudio de la dinámica ocupacional, la evolución salarial y

¹⁰ Proyecto acometido por el grupo de investigación del que la autora forma parte. Realizado para la Federación de Industria de CC.OO, 2010, "Los efectos de los procesos de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo", contó con una parte cualitativa basada en entrevistas a delegados sindicales, de las cuales he extraído información de las realizadas a los delegados de Gamesa, Roca, BP Solar y BSH Electrodomésticos. Asimismo he extraído información de las entrevistas realizadas durante este año 2011 a los delegados de CAF y ALSTOM.

¹¹ Siendo conscientes de las carencias del uso de datos agregados para describir las distintas realidades existentes, hemos creído conveniente su utilización para captar una tendencia global a nivel país. Para completar este análisis en posibles investigaciones futuras, sería necesario considerar las peculiaridades de cada sector.

la distribución de la renta. Mientras que en la segunda parte, se analiza la competitividad mediante indicadores comerciales y de costes. La expresión completa de cada uno de los indicadores se detalla en aquellos puntos donde son utilizados.

5.- Análisis de las Reformas Laborales en España

A lo largo de las últimas décadas hemos asistido a numerosas reformas del marco laboral en España. Desde la publicación del Estatuto de los Trabajadores (ET) aprobado por ley en 1980 se han realizado nueve reformas laborales¹². La orientación crecientemente neoliberal de las políticas económicas, basados en el libre mercado como forma de creación de riqueza, han supeditado al ET a un continuo proceso de ajuste basado en la desregulación de las relaciones laborales, como forma de afrontar las crisis económicas y de crear empleo. Una serie de reformas en los diferentes ámbitos laborales, como se verá más adelante, centradas en reformular las condiciones y derechos de los trabajadores aprobados en dicho Estatuto, considerados por las principales instituciones y organismos internacionales¹³ como obstáculos y rigideces que impiden el correcto funcionamiento de los mercados (Ruiz, 2006).

A continuación se pretende analizar el marco regulatorio que ha propiciado un entorno institucional que ha amparado y favorecido las políticas de ajuste conduciéndolo a la desregulación del mercado laboral español. A pesar de que el análisis se centra en el período 1995-2010, parece oportuno hacer referencia al conjunto de las reformas (Anexo 1) realizadas en España, ya que es el conjunto de éstas las que han determinado la situación actual de las relaciones laborales.

Las desregulación laboral se ha materializado en tres ámbitos fundamentales: las modalidades contractuales, las prestaciones y derechos laborales, y la negociación colectiva.

6.- Modalidades contractuales del mercado laboral

Las nuevas formas contractuales del mercado laboral en España han cristalizado en un creciente desplazamiento de la contratación indefinida hacia otras formas más inestables e inseguras.

¹² Los años en los que se hicieron esas reformas fueron 1984, 1992, 1994, 1997, 1998, 2001, 2002, 2006, 2009/2010. Añadir que, además de las reformas laborales también hemos asistido a numerosos decretos de ley que han contribuido a una mayor desregulación laboral.

¹³ Véase OECD Employment Outlook (2005), Commission Staff Working Document: Lisbon Strategy evaluation document (2010) o European Economy: The broad economic policy guidelines (2005).

La contratación temporal ha sido impulsada desde la primera reforma laboral convirtiéndose en uno de los ejes centrales de las políticas de empleo. A pesar de establecer ciertos límites en la aplicación (tiempo de duración, número de renovaciones...), y no en el contenido, dichas medidas han venido acompañadas de otras, como la creación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), fomentando aún más la temporalidad y el deterioro de las condiciones laborales.

El fomento de los contratos temporales y sus distintas tipologías como el *contrato por obra o servicio determinado*, *contratos en prácticas*, *contrato para la formación*, *contratos a tiempo parcial*, *subcontratación* y otras modalidades, han supuesto la institucionalización de la precariedad y la inestabilidad laboral en España al mismo tiempo que ha posibilitado a las empresas disponer de modalidades contractuales que les permiten adaptar sus plantillas a las necesidades coyunturales.

Las distintas reformas han orientado la legislación laboral hacia una mayor flexibilidad contractual en la que ha primado la temporalidad y la inestabilidad laboral. Este hecho ha desincentivado la contratación indefinida por parte de las empresas. Los únicos esfuerzos orientados a estimular el contrato de *fomento de contratación indefinida* han impulsado este tipo de contratación para colectivos específicos, mujeres, minusválidos y jóvenes, aunque con limitaciones temporales y condiciones distintas a las del resto de trabajadores. En consecuencia, los resultados de dichas políticas apenas han impulsado la estabilidad contractual.

7.- Prestaciones, derechos laborales y negociación colectiva

La desregulación de los instrumentos de contratación también ha venido acompañada de políticas que han erosionado las prestaciones y derechos laborales. Algunos ejemplos al respecto son la disminución de los costes de despido, la limitación de los *salarios de tramitación*¹⁴ en el despido improcedente, la rebaja de las indemnizaciones, la ampliación de las causas y del número de personas despedidas que justifiquen el *despido objetivo* y la permisibilidad de la autorización administrativa para aceptar los *despidos colectivos*.

Al mismo tiempo, tanto los motivos como la cuantía de la protección por desempleo se han endurecido desde la década de los 90, lo que supone para la población desempleada un

¹⁴ Son los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta la de notificación de la sentencia que califique el carácter del éste.

empeoramiento de sus condiciones de vida, un retroceso de sus derechos y mayores obstáculos para entrar en el mercado de trabajo .

Negociación colectiva

La negociación colectiva constituye el escenario en el cual se pactan las condiciones y las medidas laborales entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, siendo unos de los hitos más importantes que se establecieron en el ET. Considerado como una rigidez del mercado laboral¹⁵, se ha consolidado la vía del “descuelgue” de los convenios pactados. La reforma de la negociación colectiva tiene como objetivo descentralizar el papel sindical y así minimizar el poder de las organizaciones de los trabajadores en la negociación salarial y las condiciones laborales. Mediante el traspaso al ámbito de la empresa de la regulación y la negociación de las principales materias, la correlación de fuerzas es más favorable para el empresario mientras que los trabajadores se encuentran en una posición de desventaja en el proceso de negociación.

El conjunto de reformas y decretos aprobados por los distintos gobiernos han sido determinantes en el proceso de construcción del marco de relaciones laborales.

Una vez analizado el marco regulatorio establecido y los distintos ámbitos laborales sobre los que han impactado las distintas reformas y decretos aprobados, nos parece oportuno realizar el siguiente análisis con el objetivo de visualizar las estrategias empresariales que se han materializado dentro de este entorno institucional.

8.- Análisis de las estrategias y medidas de ajuste empresarial

Con el propósito de profundizar en las estrategias y medidas de ajuste empresarial, se presenta a continuación la información cualitativa obtenida de las entrevistas en profundidad realizadas a un conjunto de delegados sindicales en el marco del proyecto¹⁶ para el Observatorio Industrial realizado en 2010.

Si bien todas las medidas tienen un objetivo declarado centrado en la mejora de competitividad vía costes laborales y el mantenimiento, o en muchos de los casos el incremento, de los beneficios empresariales, aquí se van a mostrar las prácticas más comunes empleadas sobre la dotación del factor trabajo y la remuneración del mismo.

¹⁵ Véase el documento de trabajo de Estrada, A., González-Calbet, L. y Kessler, A. (2011).

¹⁶ Proyecto dirigido por F. Luengo y M. Paz en 2010, titulado “Los efectos de los procesos de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo”.

La utilización de las distintas modalidades contractuales se ha convertido en una herramienta clave para la reducción de costes laborales. La creciente subcontratación de servicios, el aumento de los contratos temporales, los contratos a autónomos encubiertos y los contratos de prácticas/formación han permitido a las empresas contratar a personal con salarios más bajos y con un coste de despido inferior al del resto de trabajadores con contrato fijo.

La mayoría de los entrevistados, coincidían en que esta tendencia a la precarización y la temporalidad de las formas contractuales han derivado en un deterioro de las relaciones laborales. De esta forma, se ha permitido a las empresas ajustar sus plantillas mediante la no renovación de los contratos temporales y eventuales, además de los despidos colectivos a partir de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) aprobados por las Administraciones Públicas, cuando en muchos de los casos la empresa no registraba pérdidas, sino una ralentización o disminución de las ganancias¹⁷. Otra de las estrategias utilizadas son las prejubilaciones, mediante las cuales la empresa sustituye a los trabajadores con más años de antigüedad por otros más jóvenes que suponen a la empresa un coste menor y una relación contractual más flexible. El resultado de todo ello ha sido la fuerte segmentación de la plantilla entre trabajadores fijos y eventuales.

En paralelo, se han aplicado un conjunto de medidas laborales de corte más cualitativo que afectan a la organización interna y a la situación de los trabajadores en la empresa. Estas estrategias van encaminadas al aumento de la producción sin encarecer los costes laborales. En este sentido, la extensión de la jornada laboral más allá de las horas estipuladas por contrato y sin retribución se ha convertido en una de las herramientas clave para las empresas. Bajo la amenaza constante de la deslocalización de plantas, los despidos, la coyuntura económica y otros factores, los trabajadores se encuentran ante la obligación de realizar numerosas horas extras, como si formasen parte de su jornada de trabajo diaria, a partir de diversos mecanismos de presión por parte de la dirección de la empresa.

Igualmente, nuestros interlocutores sostienen que la descentralización de la fuerza sindical mediante el fomento de la negociación individual, la temporalidad laboral, la subcontratación y otros mecanismos han derivado en una pérdida constante del poder de negociación colectiva en detrimento de las condiciones y derechos de los trabajadores.

Las políticas salariales se han centrado en el ajuste de las remuneraciones de acuerdo a las necesidades de la empresa; la moderación salarial ha sido herramienta clave en este proceso.

¹⁷ En las últimas reformas laborales, el marco regulatorio permite la aprobación de ERE con sólo demostrar una posible disminución de los beneficios futuros.

Para ello utilizan distintos mecanismos como la modificación de escalas salariales, cambios o incumplimiento de convenios estipulados o el incremento del peso de la parte variable del salario. Del mismo modo, y como hemos comentado anteriormente, el debilitamiento del poder de la negociación colectiva dentro de las empresas en estos últimos años también ha contribuido al estancamiento y la reducción de los salarios.

Según nos comentaban en varias de las entrevistas, las consecuencias de este tipo de prácticas sobre el factor trabajo y sobre las remuneraciones son múltiples. La mala gestión interna motivada por las nuevas formas organizativas está generando peores rendimientos, una calidad inferior de la producción de bienes y servicios prestados y una baja productividad. Asimismo, el malestar y el descontento de los trabajadores debido al estancamiento salarial y al empeoramiento de sus condiciones laborales también están repercutiendo negativamente en la actividad de la empresa.

En resumen, la idea general obtenida de los entrevistados es que las estrategias empresariales aplicadas bajo el marco regulatorio establecido han empeorado las relaciones y condiciones laborales de los trabajadores. Asimismo, estas medidas han configurado formas de organización del trabajo que han contribuido al detrimento de la calidad de la producción y la productividad de la empresa. Lejos de constituirse como respuesta a periodos recesión económica, las estrategias empresariales se han guiado por la lógica capitalista persiguiendo, a través de la modificación de los términos de distribución, la búsqueda de rentabilidad en el corto plazo.

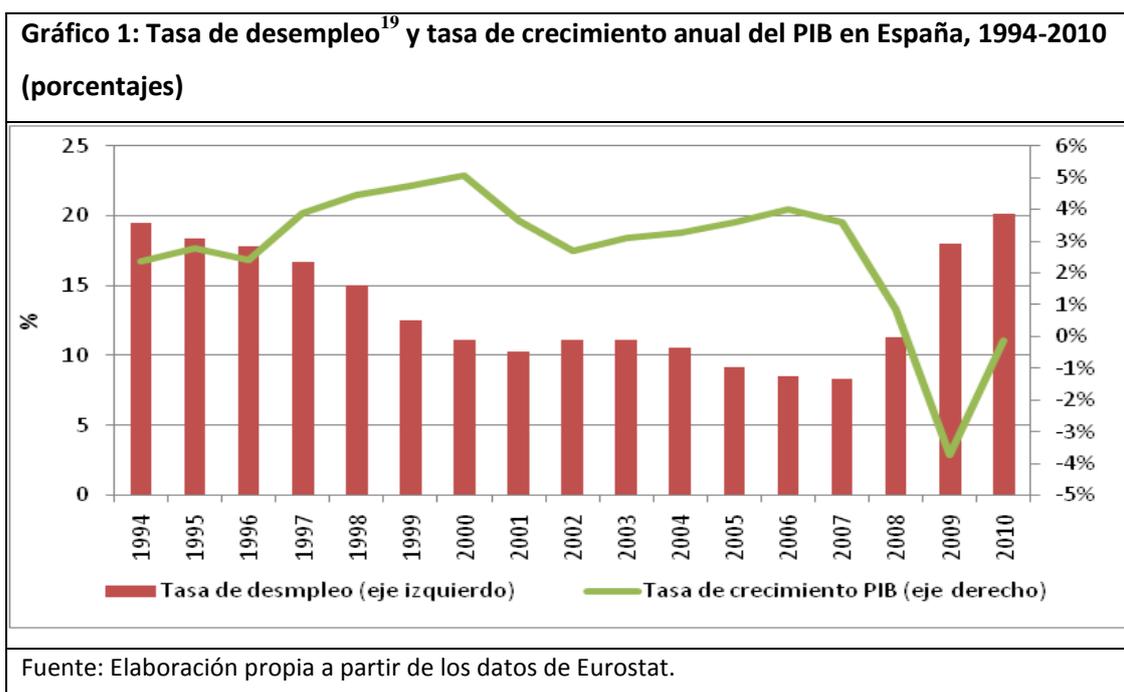
9.- Análisis del impacto del ajuste salarial en el mercado de trabajo español, 1994-2010.

En el apartado anterior se ha desarrollado la naturaleza salarial y los objetivos del ajuste, especialmente aquellos concernientes con la desregulación del mercado de trabajo, centrados en las relaciones laborales desplegadas a partir del marco regulatorio establecido. A continuación, se presentan algunos indicadores que han caracterizado este proceso y sus posibles consecuencias en las condiciones de vida de los trabajadores.

Conviene precisar que existen enormes limitaciones y obstáculos metodológicos para abordar el estudio cuantitativo socio-laboral, ya que no todos los factores que caracterizan el mercado de trabajo en España pueden ser expresados en datos estadísticos. Por ello, los resultados obtenidos a partir de los indicadores cuantitativos serán completados con el análisis cualitativo abordado en la parte anterior.

Evolución y estructura del empleo

A lo largo del periodo examinado, la evolución del paro ha estado vinculada a la tendencia del crecimiento económico. Desde mediados de los noventa hasta los años anteriores al estallido de la crisis, la tasa de desempleo se ha reducido en un contexto donde la economía española crecía a tasas entre el 3 y el 5% anual (gráfico 1). Sin embargo, España siempre ha registrado tasas de paro superiores a la media europea, incluso en épocas de bonanza económica, siendo la población joven y las mujeres los colectivos más perjudicados¹⁸.



Si bien estos años de prosperidad económica se obtuvieron tasas de crecimiento ejemplares, los motores que lo sustentaron han puesto de manifiesto su debilidad estructural. La evolución del sector inmobiliario y de la construcción desde los años 90 derivaron en una espectacular burbuja²⁰ especulativa, determinante tanto del crecimiento del sector como de todas aquellas ramas vinculadas al mismo. La creación de puestos de trabajo ha estado estrechamente vinculada a este modelo de crecimiento. El empleo en la construcción y el sector inmobiliario²¹ creció a una tasa acumulativa superior al 6% (gráfico 2), mientras que otros sectores como la

¹⁸ Según datos de Eurostat, existe un gap promedio entre la población juvenil desempleada y el total de parados superior al 15% entre 1994-2010. En el caso del desempleo femenino la diferencia promedio con el paro masculino es superior al 6%.

¹⁹ $Tasa\ de\ desempleo = \frac{Población\ desempleada}{Población\ activa}$

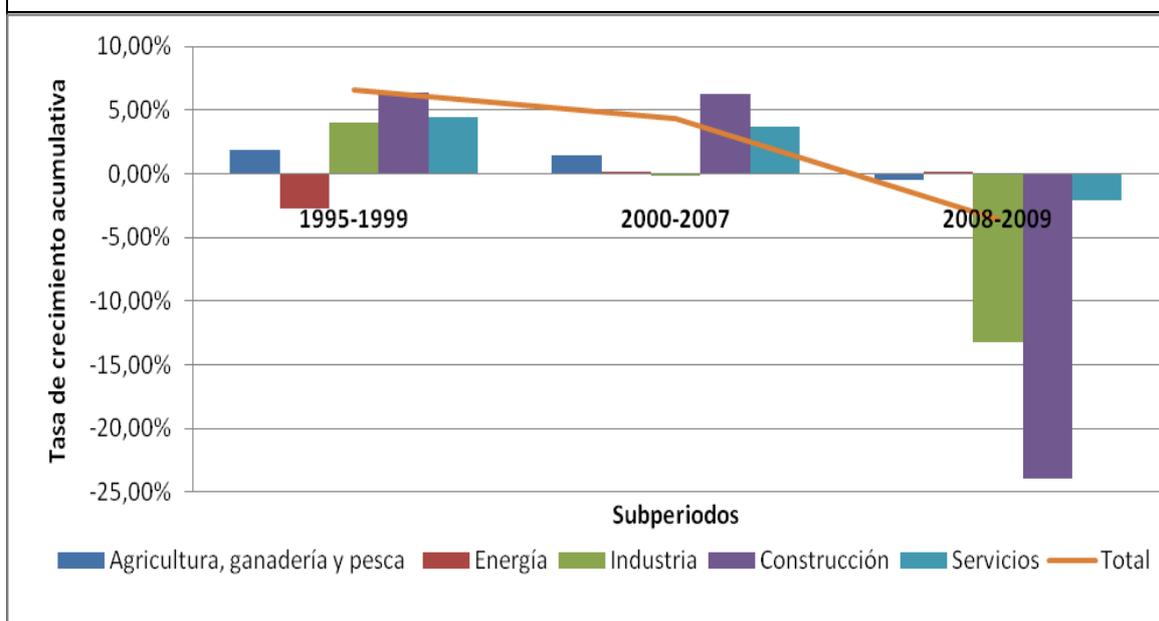
²⁰ Véase Torres (2009) y Naredo (2009).

²¹ La información estadística sobre la creación de empleo sectorial más desagregada ha sido obtenida a partir de datos del INE.

industria o la energía, lejos de haber expandido su nivel de ocupación han destruido puestos de trabajo a lo largo del periodo previo a la crisis.

La evolución sectorial del empleo, según los datos del INE, muestran que el crecimiento se ha basado en el fomento del sector servicios, especialmente los inmobiliarios y turísticos así como en la construcción (gráfico 2), en detrimento de las actividades productivas secundarias, lo que revela que la estructura del modelo productivo se ha sustentado en actividades vulnerables a los cambios coyunturales en la demanda.

Gráfico 2: Tasa de crecimiento anual acumulativo del empleo²² por sectores, promedios 1995-99, 2000-2007 y 2008-2009



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Prueba de ello ha sido la reacción del mercado de trabajo en la actual crisis económica. El crecimiento exponencial del desempleo durante estos últimos años, muy por encima de las tasas de paro europeas, deja al descubierto la débil estructura del mercado de trabajo español (Torres, 2009).

Aún cuando a lo largo del periodo analizado se ha creado empleo en términos generales, es importante detenerse en sus características para poder comprender la estructura del mercado de trabajo español.

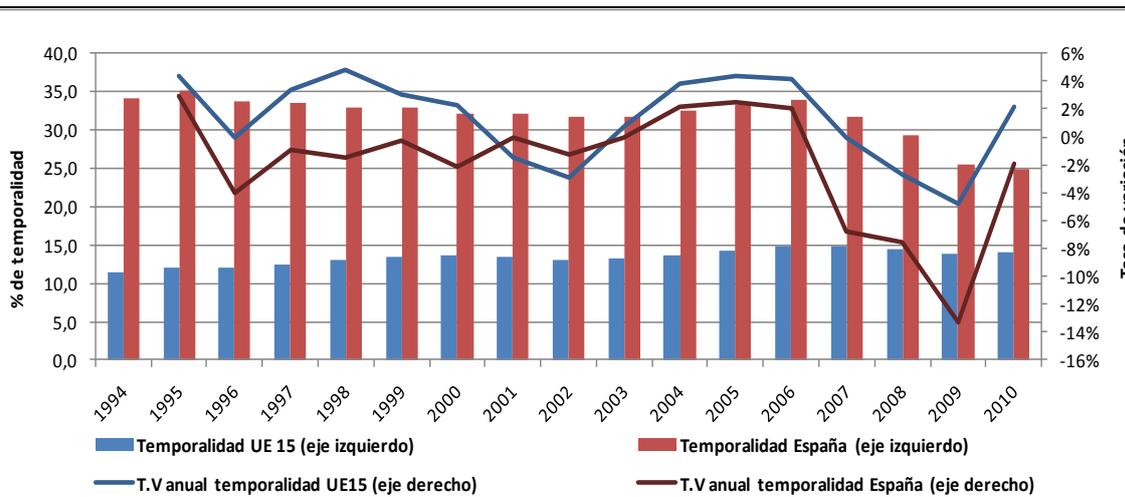
²² $Tasa\ de\ crecimiento\ anual\ acumulativo\ del\ empleo = \left(\left(\frac{Empleo\ (año\ t)}{Empleo\ (año\ 0)} \right)^{\frac{1}{t-1}} \right) - 1$

Una de las vías más utilizadas, impulsada desde la primera reforma laboral de 1984, y que ha dominado la dinámica ocupacional de nuestro país, ha sido la temporalidad laboral. La aparición de este tipo de relación contractual tuvo como objetivo “flexibilizar las rigideces del mercado” y mitigar el problema del desempleo. Lo cierto es que, la creación de las distintas modalidades de contratos de carácter temporal junto a otras piezas clave de las reformas laborales, como la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) en 1996, han estado en el origen de una creciente inestabilidad laboral de los trabajadores.

Como podemos observar en el gráfico 3, el porcentaje de trabajadores con contrato temporal en España se sitúa en torno al 30 y 35%, cifras que se han mantenido relativamente estables hasta el 2007. Comparando los datos con el promedio de los países de la Unión Europea 15 (UE 15), vemos como la tasa de temporalidad es especialmente alta en nuestra economía. La evolución sectorial de la temporalidad en España ha tenido gran relevancia en los sectores impulsores de la economía durante los años de crecimiento. Según los datos del Ministerio de Trabajo, los mayores índices de temporalidad se han registrado en la construcción y en los servicios, siendo los *contratos por obra o servicio*, los *contratos de formación* y los *contratos eventuales sujetos a circunstancias de la producción* los más habituales, (alcanzando incluso tasas del 50% de trabajadores temporales), mientras que en los sectores donde existe más presencia sindical la tasa es sustancialmente inferior (Recio, 2009).

Asimismo, a lo largo del periodo, más del 90% de los contratos establecidos en cada año, eran contratos temporales de los cuales un porcentaje creciente (entre el 19 y el 27%) fueron a tiempo parcial.

Gráfico 3: Porcentaje de trabajadores temporales²³ y tasa de variación en España y el promedio de UE (15), 1994-2010 (porcentajes).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

La tasa de temporalidad se ha reducido considerablemente entre 2008 y 2010, pero ello se ha debido, sobre todo, a la fuerte destrucción de este tipo de empleos durante la crisis. La caída de la tasa de temporalidad es la plasmación de las estrategias empresariales que se han derivado de la permisibilidad introducida por el actual marco regulatorio. Durante el periodo de recesión, las empresas han optado por la no renovación y/o despido de los trabajadores temporales, dada la vulnerable relación contractual que establecen con la empresa y que supone un coste mínimo o nulo para ésta.

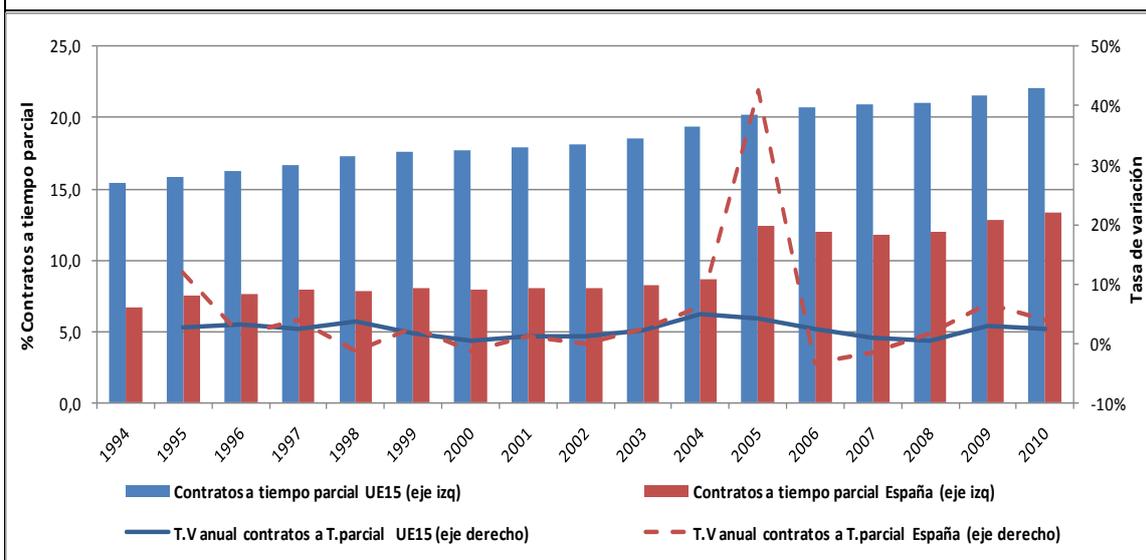
La tendencia que podemos observar en 2010, tanto en España como en el promedio de la UE 15 parece seguir una senda de recuperación de la tasa de temporalidad. En este sentido, las políticas y estrategias de ajuste permanente planteadas como instrumento para superar este periodo de recesión económica están orientadas a impulsar la flexibilidad laboral; un ejemplo de ello son las nuevas medidas aprobadas recientemente en el último Real Decreto Ley²⁴ que tienen como objetivo reactivar la entrada al mercado laboral mediante la legalización del encadenamiento indefinido de contratos temporales o la ampliación de edad hasta los 30 años de los contratos en formación.

²³ $Tasa\ de\ temporalidad = \frac{N^{\circ}\ de\ trabajadores\ con\ contrato\ temporal}{Total\ de\ trabajadores}$

²⁴ Más información en: BOE, Real decreto Ley 10/2011

Por otro lado, los contratos a tiempo parcial, indefinidos y temporales, han ido adquiriendo un mayor protagonismo como camino de entrada al mercado laboral (gráfico 4). Si bien este tipo de contratos tienen menor relevancia que en el conjunto de la UE15, parece que su evolución creciente tiende a converger con las economías europeas, situándose en tasas superiores al 10% desde 2005.

Gráfico 4: Trabajo a tiempo parcial²⁵ en España y en los países de la UE 15, 1994-2010 (porcentaje sobre el total de empleo).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Podría considerarse la contratación parcial como una relación laboral voluntaria que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar, pero muchos estudios centrados en analizar la segmentación y las diferencias salariales²⁶, sugieren que este tipo de contratos son una solución involuntaria, además de ser una fuente de segregación ocupacional entre hombres y mujeres, ya que son éstas últimas las receptoras de la mayor parte de este tipo de contratos.

En conclusión, tras el análisis de la evolución del empleo y de sus principales características, podemos afirmar que las estrategias y políticas orientadas a la desregulación laboral han favorecido e impulsado nuevas formas de contratación laboral atípicas y precarias que han derivado en una mayor inestabilidad de los trabajadores. Aunque en los últimos años de mayor crecimiento económico se observa una creación de empleo, su materialización ha sido

²⁵ $Tasa\ trabajo\ tiempo\ parcial = \frac{N^{\circ}\ de\ trabajadores\ con\ contrato\ a\ tiempo\ parcial}{Total\ de\ trabajadores}$

²⁶ Véase Lago (2002) y Carrasco y Mayordomo (1997).

funcional al modelo de crecimiento adoptado, acentuándose la precariedad laboral, sin que se haya abierto un escenario de mejora de las condiciones y derechos de los trabajadores.

Junto con la evolución del empleo y las características de las formas contractuales, las políticas de ajuste se han centrado en las relaciones salariales, dos dimensiones interconectadas pero con peculiaridades específicas. En el siguiente apartado nos centramos en la evolución de los salarios, su impacto en la distribución funcional de la renta y en la demanda agregada.

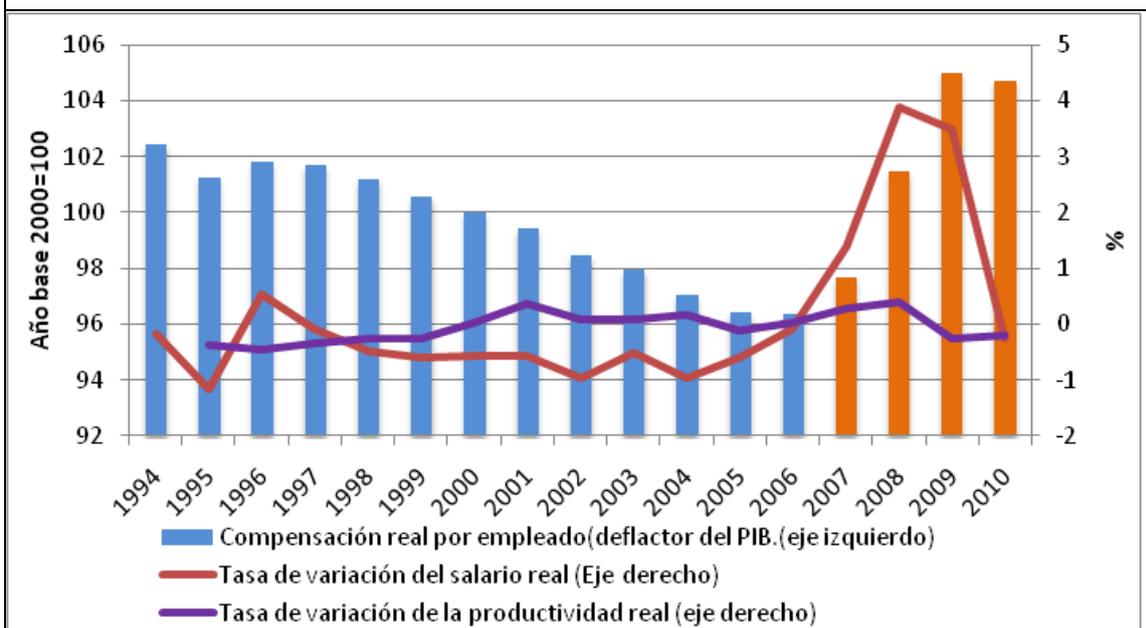
10.- Evolución de los salarios y la distribución de la renta en España

Los salarios, como se ha señalado antes, relación básica que materializa la correlación de fuerzas entre ambas clases, constituyen la principal fuente de ingresos de la población. La importancia que juegan éstos en la economía es clara, pues además de representar un coste para las empresas, son un componente fundamental de la demanda agregada.

Nos centramos, a continuación, en explicar la evolución la compensación salarial – concepto que recoge salarios, sueldos y cotizaciones sociales- siendo conscientes de la amplitud del concepto salario, de los tres, sólo nos ocuparemos del salario directo e indirecto, distinguiendo entre el periodo anterior al estallido de la crisis (1994-2007) y los años de recesión económica (2008-2010).

Atendiendo en primer lugar a la evolución de los salarios reales (gráfica 4), desde mediados de los noventa han sufrido un descenso continuado hasta el comienzo de la crisis económica. Los ingresos reales de las familias, y por consiguiente su capacidad adquisitiva, han disminuido desde 1994 hasta 2006 en más de 6 puntos porcentuales. En paralelo, la productividad real ha estado prácticamente estancada, apenas ha habido una mejora a lo largo de todo el periodo. Con todo, su tasa de crecimiento ha sido superior a la de los salarios reales especialmente en los primeros años de la década de 2000, un gap creciente que explica la caída de los salarios sobre el PIB, como veremos más adelante.

Gráfico 5: Salarios reales, productividad y tasa de variación interanuales en España, 1994-2010, (número índice 2000=100, porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AMECO

De la misma forma que en la evolución sectorial del empleo, los salarios han estado estrechamente vinculados al modelo de crecimiento establecido en España. Por ello, los sectores que han registrado aumentos más altos han sido la construcción y los servicios, especialmente los inmobiliarios y financieros (datos INE) mientras que en el resto de sectores han contribuido a su descenso.

La evolución de los salarios reales desde 2007 puede ser explicada a partir de varios factores que pueden visualizarse en la siguiente expresión:

$$\text{Salarios reales} = \frac{\left(\frac{\text{Salarios nominales}}{\text{empleados}} \right)}{\text{Deflactor de precios}} * 100$$

El comportamiento de los *salarios nominales* entre 2007 y 2009 siguió una senda de crecimiento promedio anual del 5%²⁷. Este hecho junto con la caída del número de empleados motivado por la fuerte destrucción de empleos durante la crisis, explica el crecimiento del numerador de dicha expresión. Asimismo, la bajada de los precios durante 2008 y 2009, contribuyó al aumento de los salarios reales en dicho periodo.

²⁷ Según datos de AMECO

Es importante hacer referencia a los posibles efectos que pueden derivar de la destrucción de los empleos con condiciones contractuales más inestables y precarias. Como hemos explicado en el análisis del empleo y sus características, la dualidad del mercado de trabajo es evidente. La existencia de un gran número de trabajadores con contratos atípicos (con menores salarios y peores condiciones) y otros con contratos fijos, deriva en crecientes desigualdades entre ambos estratos, siendo los primeros los que están más expuestos al despido. En consecuencia, esta reducción de empleos con peores salarios, provoca que el salario medio anual se incremente en una época de recesión como la actual.

La tendencia de los salarios reales a partir de 2010 cambia radicalmente. El deterioro de las condiciones laborales, el desempleo y los planes de ajuste permanente están siendo factores determinantes sobre el deterioro de las compensaciones salariales.

Fruto del constante deterioro salarial ha emergido con fuerza un nuevo fenómeno de pobreza salarial conocido como los *working poor*²⁸; se trata de, personas y familias que aún trabajando se sitúan cerca o bajo el umbral de pobreza relativa. Según los datos ofrecidos por *European Community Household Panel (ECHP)*²⁹, entre 2003 y 2009 el porcentaje de *working poor* se ha incrementado tanto en España como en el promedio europeo, alcanzando tasas próximas al 19% en 2009; de ellos, cerca del 70% pertenecen al estrato de trabajadores temporales, lo que confirma la creciente precariedad e inestabilidad de las condiciones de vida de éstos.

La deriva salarial y la prominente posición de las rentas de capital se refleja con claridad en la evolución de la distribución funcional de la renta. Desde finales de los años 70 la compensación salarial³⁰ sobre la renta ha venido perdiendo peso frente a las del capital (datos AMECO); en concreto, en los últimos 15 años las compensaciones de los empleados han disminuido en 6 puntos porcentuales sobre el PIB.

Otra forma de analizar la distribución de la renta es mediante los Costes Laborales Unitarios Reales (CLUR), éstos muestran el reparto del valor añadido, es decir, la participación salarial en la renta:

$$CLUR = \frac{\frac{\text{Costes laborales nominales}}{n^{\circ} \text{ de trabajadores}}}{\frac{\text{Valor añadido bruto (VAB) nominal}}{n^{\circ} \text{ trabajadores}}}$$

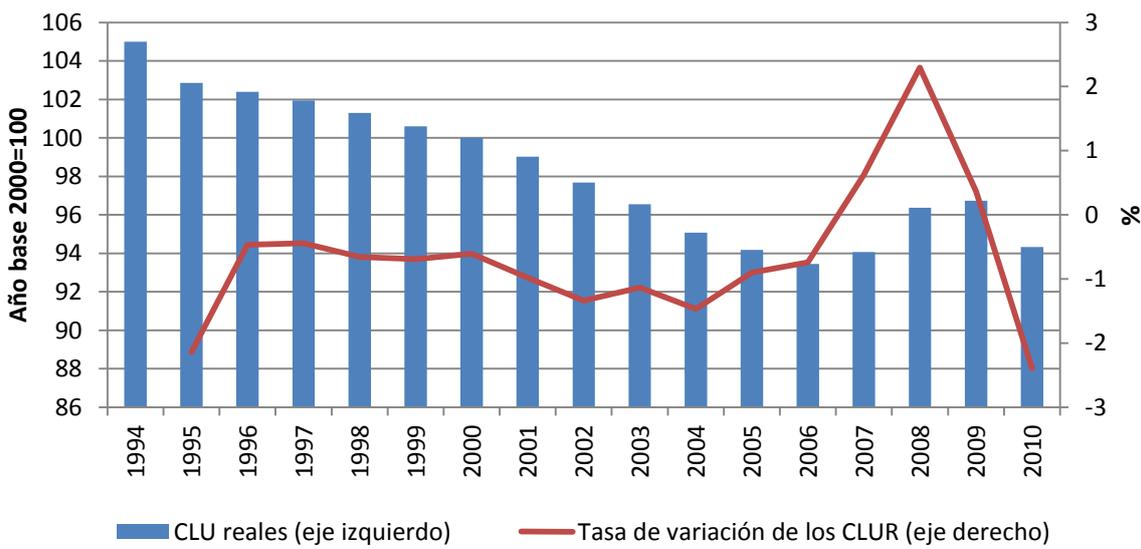
²⁸ Véase el trabajo de Álvarez y Medialdea, 2005: “Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los “working poor” de la UE.

²⁹ Datos ofrecidos por Eurostat solamente para el periodo 2003-2009.

³⁰ Las compensaciones salariales incluyen sueldos, salarios y cotizaciones sociales.

La evolución de este indicador adquiere un carácter primordial en el análisis de la distribución de la riqueza. La trayectoria de la masa salarial sobre el valor añadido producido ha seguido una senda de decrecimiento continuo desde mediados de los noventa (gráfico 6). La ruptura de tendencia desde 2007 tiene la misma justificación que la expuesta con respecto a la evolución de los salarios reales.

Gráfico 6: Costes laborales unitarios reales (CLUR), 1994-2010 (año base 2000 y tasa de variación anual en porcentaje).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de AMECO

La caída de las compensaciones de los empleados tiene también una incidencia sobre la demanda agregada. Si bien las medidas y estrategias de ajuste salarial consideran únicamente los salarios como un factor coste, éstos también son determinantes del rumbo del consumo privado, un componente esencial de la demanda agregada dado que el peso del consumo de los hogares sobre el PIB representa más del 55% (según datos del INE). En este sentido, un ajuste salarial permanente no sólo repercute sobre los costes laborales de la empresa, sino que también puede afectar negativamente al crecimiento del PIB.

La evolución del consumo en España no ha sido muy dinámica por lo que no se pueden apreciar grandes cambios asociados a la coyuntura económica del país. Asimismo, los aumentos del peso del consumo privado sobre el PIB durante los años de bonanza económica,

estuvieron asociados al fuerte endeudamiento de los hogares³¹ a través de la expansión del crédito, y no a incrementos en los salarios reales.

En conclusión, podemos afirmar que las políticas de ajuste salarial en España ha impulsado la creación de puestos de trabajo precarios e inestables. Las estrategias destinadas a la desregulación laboral han favorecido una dinámica ocupacional basada en la temporalidad contractual y en el estancamiento salarial. El deterioro de las condiciones de vida y laborales de la población tiende a ser mayor dado el carácter de ajuste permanente que tienen estas políticas. Asimismo, la deriva salarial y la preponderante posición de los beneficios dejan ver la evolución de la distribución de la riqueza generada a favor de las rentas de capital, mostrando un claro retroceso de la rentas del trabajo en la pugna distributiva entre ambas clases.

11.- Análisis de la competitividad

Entremos ya en el análisis de uno de los objetivos de las políticas de ajuste, la mejora de la competitividad. Su aumento es considerado por la corriente ortodoxa como una condición indispensable para un mayor crecimiento y la creación de empleo. El ajuste salarial equivaldría a una devaluación interna que generaría una ganancia de competitividad vía costes laborales. El planteamiento desarrollado en el texto cuestiona esta secuencia. A continuación, se analiza la competitividad, a través de distintos componentes y perspectivas. El resultado de este análisis permitirá contrastar la segunda parte de la hipótesis de la investigación.

En primer lugar, procede examinar la evolución que la cuota exportadora ha seguido en estos últimos años. Según los datos de la Organización Mundial de Comercio (OMC), la cuota de mercado³² apenas ha crecido a lo largo del periodo considerado. Si bien otras economías europeas han disminuido su cuota, España ha registrado un ligero aumento del 0,13%. Los servicios, en especial los financieros y de construcción, fueron los que más contribuyeron al crecimiento de las exportaciones españolas. Un dato relativamente positivo si se tiene en cuenta la aparición de economías como la china o india que han hecho aumentar los flujos comerciales considerablemente en los últimos años.

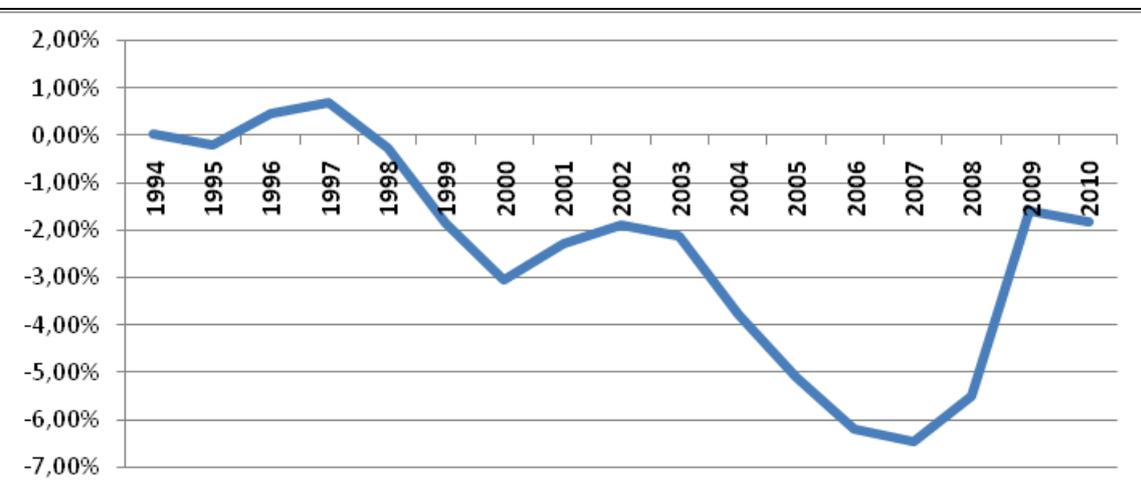
En cambio, la evolución de las exportaciones netas (gráfico 7) ha seguido una tendencia decreciente, especialmente a partir de finales de los noventa. La pronunciada caída en términos del PIB pone de manifiesto la incapacidad del sistema productivo para satisfacer las

³¹ Según los datos del Central de Balances del Banco de España, la deuda de los hogares sobre su renta disponible pasó del 66,5% en 1994 al 150% en 2007.

³²
$$Cuota\ de\ mercado = \frac{Exportaciones\ españolas}{Exportaciones\ totales}$$

necesidades de la demanda interna. Una creciente propensión importadora, sobre todo durante los años de crecimiento, que muestra la débil estructura productiva del modelo de crecimiento español.

Gráfico 7: Balanza comercial³³ sobre el PIB, 1994-2010 (porcentaje sobre el PIB).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AMECO.

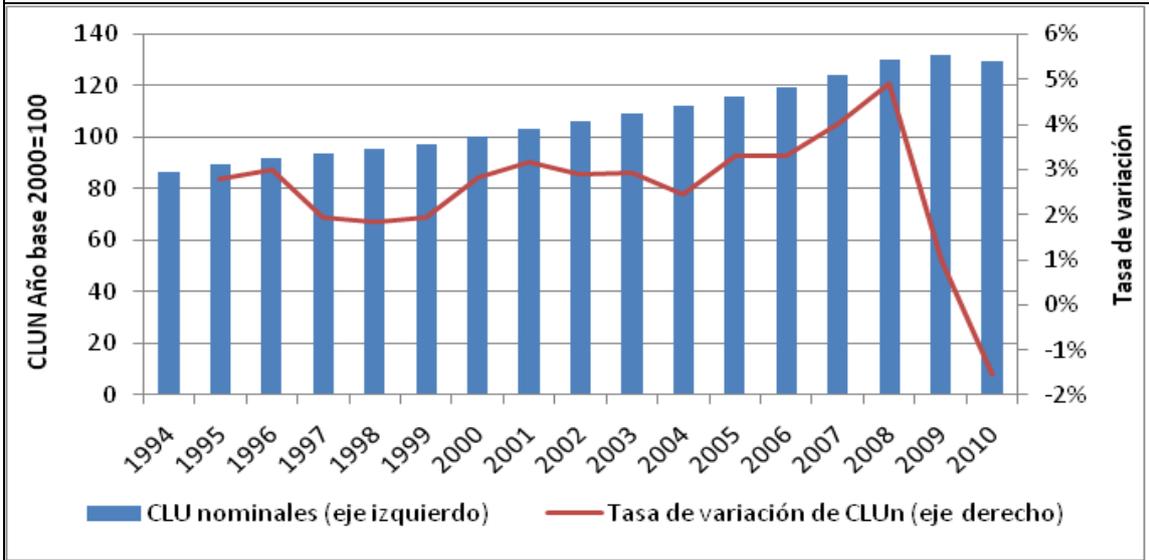
Los resultados de las exportaciones netas responden, posiblemente, a que el segmento en el que se sitúa el producto y su contenido tecnológico han incidido en el precio de exportación y la capacidad de cobertura de las importaciones. Por ello, es importante incorporar la perspectiva de calidad y especialización productiva de los flujos comerciales (Gracia y Luengo, 2011).

El indicador de CLUN constituye una de las herramientas más utilizadas para medir la competitividad precio. La evolución de esta ratio se ha convertido en un componente clave de las políticas económicas. En el caso de las economías europeas, la importancia de la reducción de CLUN adquiere mayor relevancia. La incapacidad de utilizar los tipos de cambio nominales para mejorar su posición exterior, convierte dicho objetivo como prioritario (Gutiérrez y Paz, 2011) siendo las políticas de contención salarial una pieza central.

Los CLUN han aumentado a lo largo del periodo (gráfico 8), lo que podríamos interpretar, siguiendo la posición convencional, como una de las causas de pérdida de competitividad exterior. Sin embargo, es necesario profundizar en el análisis para comprender las causas de dicho aumento y plantearse algunas cuestiones sobre este indicador.

³³ $Balanza\ comercial = (Exportaciones\ totales - Importaciones\ totales)$

Gráfico 8: Costes Laborales Unitarios Nominales (CLUN), 1994-2010 (año base 2000 y tasa de variación en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de AMECO

Los CLUN se definen como.

$$CLUN = \frac{(Costes\ laborales\ nominales/n^{\circ}\ de\ trabajadores)}{(VAB\ real/n^{\circ}\ de\ trabajadores)}$$

Esto es, expresan el cociente del *coste laboral por trabajador* en términos nominales, y la *productividad* en términos reales, lo que dificulta la comprensión económica de dicho indicador. Para ello, podemos convertir la expresión y sustituir VAB real por el VAB nominal multiplicado por el Precio (P), de esta forma quedaría que

$$CLUN = CLUR * P.$$

¿De dónde procede el aumento de los CLUN? En este sentido y a raíz del análisis realizado, conocemos que los CLUR han seguido una tendencia decreciente (gráfico 6), por lo que la subida de los CLUN viene determinada por los incrementos en los precios. Si nos detenemos en el proceso generador de precios vemos, en la siguiente ecuación, que éstos pueden aumentar, bien por las remuneraciones de los asalariados (RA) o por el Excedente Bruto de Explotación (EBE). Es decir;

$$PIB\ nominal = RA + EBE$$

$$PIB\ real * nivel\ de\ Precios = RA + EBE$$

$$\text{Nivel de Precios} = \frac{RA}{\text{PIB real}} + \frac{EBE}{\text{PIB real}}$$

Por tanto, la contención salarial no es la única vía para reducir los precios y con ello disminuir los CLUN, el margen de beneficios es otro componente determinante del nivel precios que se omite en los análisis convencionales. En apoyo a este razonamiento, la evolución de la masa salarial sobre el PIB ha reducido su peso en más del 6% entre 1994 y 2010 (gráfico 5), de lo cual se deduce que el aumento de los precios se debe al incremento de los beneficios empresariales.

La omisión de las implicaciones del margen de beneficios sobre los precios por parte del discurso convencional se escuda en que éstos son esenciales para la inversión y por ende, para la creación de empleo. Pero la distribución del excedente bruto nos muestra que la parte destinada a inversiones productivas (maquinaria, equipos mecánicos y transporte) apenas suponen el 20%³⁴, resultando que el crecimiento del de los beneficios supera con creces la evolución de la inversión productiva.

Cabe plantearse asimismo una segunda cuestión relacionados con la reducción de los CLUN vía mejoras de la productividad. Parecería que las políticas económicas persiguen básicamente reducir costes vía ajustes salariales, cuando los incrementos de la productividad también contribuirían a su reducción. Además, dicho aumento sería una condición necesaria, aunque no suficiente, para lograr mejoras encaminadas hacia una *competitividad genuina*. Pero la ratio productividad apenas ha mejorado en los últimos años, como hemos podido comprobar en la primera parte del análisis (gráfico 4).

Por último, y no menos importante, señalemos que las políticas de ajuste salarial suponen un coste social y económico. En primer lugar, suponen un empobrecimiento de la clase trabajadora y de la capacidad adquisitiva de ésta, lo cual afecta a las condiciones de vida de los trabajadores. Por otro lado este ajuste salarial permanente puede tener un resultado perjudicial sobre el consumo interno y por consiguiente un efecto negativo sobre el crecimiento económico. Los salarios no sólo son un coste de producción sino un componente esencial de la demanda interna. El modelo de Bhaduri- Marlin defiende el doble efecto de los salarios y en el que demuestra que las economías *wage-led*, donde los salarios impulsan el crecimiento, como España, una reducción salarial puede generar un efecto contraproducente.

³⁴ Datos obtenidos a partir del INE, donde la Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF) en equipos, maquinaria y transporte representa, como promedio entre 1994-2009, del 20% del EBE.

En consecuencia, y con todo lo visto en esta parte del análisis, las políticas de ajuste salarial como mecanismo para mejorar la competitividad-precio, no sólo no son eficaces, ya que la subida de los precios motivada por los incrementos del EBE sobre el PIB ha supuesto una subida de los CLUN al mismo tiempo que los CLUR han disminuido, sino que también pueden derivar en graves consecuencias sobre la demanda interna y por consiguiente sobre el crecimiento económico. Asimismo, este tipo de políticas fomentadas a nivel europeo carecen de sentido, pues si todos los países aplicasen medidas y estrategias de contención salarial para reducir costes laborales, entonces una economía no podría ganar competitividad respecto a sus competidores.

El aumento de los CLUN y la ligera ganancia de cuota de mercado, ponen de manifiesto la falta de evidencia empírica de los planteamientos convencionales. No sólo la medición de la competitividad convencional vía precios deja de lado aspectos de gran importancia, sino que el propio análisis tiene grandes contradicciones (como hemos podido observar en los resultados presentados en este trabajo).

Llegados a este punto, podemos contrastar la segunda parte de la hipótesis afirmando que dados los resultados obtenidos y las características propias de la economía española, su competitividad no ha mejorado a lo largo del periodo observado. El estancamiento de la productividad, el ajuste salarial y la creciente desigualdad de la distribución de la riqueza generada a favor de las rentas del capital, apuntan a la debilidad e inconsistencia de los mecanismos competitivos de nuestra economía.

12.- Sobre los efectos del ajuste estructural en España

El trabajo de investigación se ha ocupado de caracterizar las políticas y estrategias de ajustes estructural en España así como analizar el impacto de éstas en el mercado de trabajo. En las últimas décadas hemos asistido a un continuo proceso de cambio en el marco regulatorio laboral mediante diferentes reformas y decretos aprobados por los distintos gobiernos. Estos cambios regulatorios han permitido la aplicación de políticas y estrategias empresariales que han institucionalizado la precariedad laboral. La inestabilidad contractual y la moderación salarial han supuesto un deterioro constante de las condiciones laborales y del posicionamiento de las rentas del trabajo en la distribución funcional de la renta.

Del análisis llevado a cabo se deduce que la precariedad no puede ser el mecanismo de ajuste para alcanzar los objetivos planteados. No sólo por los costes sociales que supone el empobrecimiento de los trabajadores, sino por los costes económicos que esto implica. Basar las políticas económicas en el deterioro de las condiciones laborales, además de producir efectos limitados en las empresas, tiene efectos contraproducentes en su funcionamiento, como hemos podido constatar a raíz de la información recogida en las entrevistas, y afecta negativamente al crecimiento y la estructura económica.

La argumentación desarrollada en el texto sugiere que los argumentos en los que se basa la economía convencional para defender las políticas de moderación salarial carecen de rigor empírico. Por un lado, los resultados obtenidos demuestran que las políticas de ajuste salarial no han favorecido la mejora de competitividad: el mantenimiento de estas políticas en el tiempo no ha redundado en una mayor eficiencia de las mismas. Las políticas que tienen como epicentro la moderación salarial parecen ignorar la existencia de otras variables que explican la evolución de los costes laborales unitarios. Tanto la evolución de las compensaciones salariales reales como el peso de éstas sobre el PIB confirman que las tensiones inflacionistas han sido generadas por la evolución de los márgenes de beneficios. En resumen, la aplicación de estrategias de contención salarial con el objetivo de reducir costes de las empresas, actuar sobre los precios y así ganar competitividad, carecen de fundamentación.

13.- Bibliografía sobre el mercado laboral

Albarracín, D. (2003): “La sociedad salarial de servicios a debate: ciclo de capital, estructura social y subjetividad obrera”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 2, pp 191-213.

Álvarez, I. y Medialdeda, B. (2005): “Ajuste neoliberal y pobreza salarial: Los “working poor” en la Unión Europea”, *Viento Sur*, nº 82 septiembre, Madrid, pp. 56-64.

Arrizabaló, X. (1997): *Crisis y ajuste en la economía mundial. Implicaciones y significado de las políticas del FMI y el BM*, Madrid, Síntesis.

Bhaduri, A. y MARGLIN, S.(1990): “Unemployment and the real wage: the economic basis for contesting political ideologies”, *Cambridge Journal of Economics*, nº14, pp. 375–93.

Bianco, C. (2007): ¿De qué hablamos cuando hablamos de competitividad?, *DT REDES*, N° 31, marzo.

BOE (2011): Real Decreto Ley 10/2011, 26 de agosto de 2011.

Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1997): “La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español”, *Información comercial española*, nº 760, pp. 43-59.

Chudnovsky y Porta, (1990): “La competitividad internacional, principales cuestiones conceptuales y metodológicas”, *DT CEIPOS*, nº3, enero.

Debonneuil, M. y Fontagne, L. (2003): “Compétitivité”, *PAO, Conseil d’Analyse Économique*, Paris 2003.

Edwards, S. (1995): *Crisis and reform in Latin America: from despair to hope*, Washington, Banco Mundial/Oxford University Press.

Esser, K., Hillebrand, W. Messner, D. y Meyer-Stamer, J. (1996), “Competitividad sistémica; Nuevo desafío para las empresas y la política”, *Revista CEPAL*, nº 59 pp. 39-52.

Estrada, A., González-Calbet, L. y Kessler, A. (2011): “Evaluando los efectos a largo plazo de la reforma laboral en España”, *Documento de Trabajo Ministerio de Economía y Hacienda*, nº 2011/2.

European Commission (2005): “The broad economic policy guidelines”, *European Economy*, nº 4, January.

Fajnzylber, F. (1988): “Competitividad internacional: evolución y lecciones”, *Revista la CEPAL*, nº 36, diciembre, Santiago de Chile.

Felipe, J., y Kumar, U., 2011: “Unit Labor Cost in the Eurozone: The Competitiveness Debate Again”, *Levy Economics Institute Working Paper Collection*, nº651.

Garmendia, J. (1996): "Efectos de la flexibilidad laboral en los salarios, en la distribución de la renta y en el consumo privado. Análisis para la Comunidad Autónoma Vasca". *V Jornadas de Economía Crítica*, Santiago, 17-18 de mayo de 1996.

Howell, D. (2010): "Institutions, Agregate Demand and cross-Country Employment Performance: Alternative Theoretical perspectives and the evidence", *PERI*, nº 228, June.

Krugman, P. (1994): "Competitiveness: A Dangerous Obsession." *Foreign Affairs*, 73, nº 2, marzo/abril, pp. 28-44.

Lago Peñas, I., (2002): "Discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España", *REIS: Revista española de investigaciones sociológicas*, Nº 98, pp. 171-196.

Luengo, F y Álvarez, I. (2011): "Competitividad y costes laborales, más allá de la apariencia", *ICEI Working Paper*, volumen 02/11.

Luengo, F. y Gracia, M. (2011): "Industria de bienes de equipo: Inserción comercial y cambio estructural", *ICEI Working Papers*, nº03/11.

Luengo, F. et al (2010): "Los efectos de los procesos de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo", *Publicaciones Observatorio Industrial CC.OO*, Madrid.

Miguélez, F. (2004): Flexibilidad laboral, *Trabajo*, nº 13

Naredo, J. (2009): "La cara oculta de la crisis. EL final del boom inmobiliario y sus consecuencias". *Revista Economía Crítica*, nº 7, 1^{er} Semestre, pp. 313-340.

OECD Employment Outlook (2005): "Lisbon Strategy evaluation document", *Commission Staff Working Document*, nº 507.

Onaran (2004): "Life after crisis for labor and capital in the era of neoliberal globalization", *Vienna University of Economics and Business administration*, Research Group: Growth and Employment in Europe: sustainability and Competitiveness, noviembre, Viena.

Paz, M. y Gutiérrez, D. (2011): "Salarios y competitividad: los procesos de reestructuración en la industria de bienes de equipo de España"[pendiente de publicación].

Polavieja, J. (2003): *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

Recio, A. (2004): "Aspectos económicos de la flexibilidad temporal". *Trabajo*, Universidad de Huelva, nº 13 pp. 59-80.

- (2007): "Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo", Congreso *El desafío del desarrollo humano. Propuestas locales para otra globalización*. Bilbao 2007.

Ruesga, S. (2003): "Globalización y Relaciones Laborales", *Documento de Trabajo Universidad de Huelva*, nº 12, pp11-18.

- y Da Silva, J. (2007): "Competitividad y globalización: Nuevos y viejos desafíos", *Papeles del Este*, nº 14, pág 1-27.
- (2010): "Un escenario de reforma laboral en España: modernización de la negociación colectiva", *Principios*, nº 17.

Ruiz, E. (2006), "Las reformas laborales en España (1977-2002)", *Revista Laberinto*, nº20 1^{er} trimestre, 2006.

Sanabria Martín, A. (2009): "La naturaleza salarial del ajuste", en VVAA, *Ajuste y salario. Las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y Estados Unidos*, Madrid, Fondo de Cultura Económica.

Stockhammer, E., Onaran, Ö. y Ederer, S.(2008): "Functional income distribution and aggregate demand in the euro area". *Oxford Journals Economics & Social Sciences*, Cambridge Journal of Economics, Volume33, Issue1 Pp. 139-159

TAIFA-Seminario de economía crítica (2006), *Del pleno empleo a la plena precariedad*, Informe de economía nº3.

Torres López, J. (2009): "Crisis inmobiliaria, crisis crediticia y recesión económica en España", *Papeles de Europa*, nº19, pags 82-107.

Zubiri, J. (2008): "Nuevas Formas de Precariedad Laboral", *Revista Noticias Obreras*, Editorial HOAC, marzo 2008.

Bases de datos utilizadas

Ameco: http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/ameco/index_en.htm

Central de Balances del Banco de España: <http://www.bde.es/webbde/es/cenbal/cenbal.html>

Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es/>

Ministerio de Trabajo e Inmigración: <http://www.mtin.es/es/estadisticas/>

OMC: http://www.wto.org/spanish/res_s/statistics/its2010_s/its10_toc_s.htm

14.- Las Reformas Laborales en España de 1984-2010

Ofrecemos aquí un cuadro resumen de las diferentes reformas del mercado laboral que se han realizado en España entre 1984 y 2010, clasificándola según su temática en contratación indefinida, contratación temporal, contratos formativos, contratación tiempo parcial, Prestación por desempleo, despido y negociación colectiva.

Reforma	1984	1992	1994	1997	1998	2001	2002	2006	2010 ³⁵
Contratación indefinida				Creación de contrato de fomento de la contratación indefinida ³⁶ a colectivos específicos y con limitación temporal.				Extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a contratos temporales celebrado entre 2004-2007	
Contratación temporal	Fomento de la contratación temporal a cualquier trabajador desempleado y suprimiendo los topes de contratación fijados en función de la plantilla. Creación del contrato de nueva actividad	Ampliación del periodo de contratación temporal de 6 meses a 1 año.	Contrato temporal de fomento de empleo para mayores de 45 años, PLD y personas con discapacidad Legalización de las ETT	Eliminación del contrato de lanzamiento de nueva actividad. Contrato temporal de fomento de empleo sólo para discapacitados. Limitación de la ampliación del contrato eventual a 13 meses y medio en un periodo de 18 meses.	Limitación a una prórroga del contrato eventual ³⁷	Indemnización de 8 días por año trabajado a la finalización de los contratos eventuales. Se incrementa u 36% la cuota empresarial por contingencias comunes de los contratos inferiores a 7 días Creación del contrato de		Límite de encadenamiento de contratos ³⁸ . Se iguala la cotización empresarial de los contratos de duración determinada a tiempo completo de la ETT con la de la contratación temporal directa	Según el Decreto Ley 10/2011. Se pueden encadenar los contratos temporales de forma indefinida.

³⁵ Si bien en 2010 se firmó la Reforma Laboral, en los meses posteriores a dicha reforma se han ido aprobando distintos decretos laborales, a los que se hace referencia, con el objetivo de someter al Estatuto de los Trabajadores en un continuo y permanente proceso de ajuste. La información laboral más reciente no ha podido ser recogida en su totalidad debido al continuo proceso de cambio actual.

³⁶ Contratos dirigidos a los jóvenes entre 18-29 años y las personas mayores de 45 años, personas con discapacidad y contratos temporales, convertidos en indefinidos en los siguientes 4 años

³⁷ Por circunstancias de la producción

³⁸ Dos o más contratos temporales concertados por la misma empresa para un mismo puesto que supere los 24 meses dentro de un periodo de 30 meses.

	y contrato relevo.					inserción para la realización de obras y servicios. Reducción del contrato eventual a 12 meses		Eliminación los contratos de inserción	
Contratos formativos	Ampliación del plazo para acceder a un contrato en prácticas. También se amplía el límite de edad hasta los 20 años. Duración máxima de 3 años.		Ampliación del contrato de aprendizaje hasta los 25 años. Posibilidad de reducir el salario por debajo del SMI, la retribución será fijada por el convenio colectivo. El contrato en prácticas tiene una duración entre 6 meses y 2 años.	Sustitución del contrato de aprendizaje por el contrato para la formación.		Se suprime la edad máxima para trabajadores extranjeros, parados de larga duración, personas de exclusión social, discapacitados y alumnos de taller.		Para alumnos de taller y de casas de oficio se pone edad máxima limitada en 25 años. El resto de colectivos no tienen límite de edad.	Según el Decreto Ley 10/2011 se amplía la edad máxima de contrataos en formación hasta los 30 años.
Contratación tiempo parcial	Introducción de el contrato a tiempo parcial mientras no supere 2/3 de la jornada completa		Consideración de la jornada completa cualquiera que sea considerada inferior a la "habitual". Se introducen disminuciones de protección social.		Considerara jornada a tiempo parcial las inferiores al 77% de la jornada completa. Posibilidad de pactar horas complementarias en los contratos indefinidos. Ampliación de la protección social.	Se considera jornada a tiempo parcial cualquiera que sea inferior a la jornada a tiempo completo.			
Prestación por desempleo		Endurecimiento del acceso a la prestación contributiva ³⁹				Renta activa de inserción para colectivos con ingresos	Suscripción del compromiso de actividad como requisito para	Reducción del tipo de cotización empresarial por	PRODI: ayuda económica extraordinaria para parados

³⁹ Se aumenta el período mínimo de cotización exigido (12 meses)

		Se suprime la capitalización de la prestación por desempleo para los autónomos.				inferiores al 77% del SMI.	tener derecho a las prestaciones. Endurecimiento para el acceso al subsidio agrario.	desempleo de medio punto porcentual La RAI ⁴⁰ pasa a ser una prestación permanente.	que hayan agotado
Despido			A las causas de de despido existentes se añaden las organizativas y de producción. Se considera despido individual procedente cuando es <10% plantilla.	El contrato indefinido de tiene una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades			Supresión de los salarios de tramitación en los casos en que la empresa reconozca la improcedencia del despido y deposite en 48 horas en el juzgado de lo social el importe de la indemnización correspondiente		Posibilidad de despedir a los trabajadores por causas económicas con 20 días de indemnización, sólo cuando las empresas cuando prevean pérdidas o caigan los ingresos. Se rebaja el coste de despido a 33 días por año trabajado.
Negociación colectiva			Aumento de las competencias de la negociación colectiva.	Regulación de materias que pueden negociarse en convenios sectoriales u ampliación del contenido de la negociación. Fomento de la negociación colectiva.				Se ponen requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores y el mismo puesto,	Según Real decreto ley 7/11 , se institucionaliza la vía del descuelgue de los convenios pactados.

⁴⁰ Es la Renta Activa de Inserción **gestionada** por el servicio de empleo público y tiene una duración de 11 meses.