

Artículos de Prensa

Madrid,
27 de septiembre de 2013
Análisis Económico

Expansión

Rafael Doménech
Economista Jefe de Economías
Desarrolladas de BBVA Research

Creación de empleo y flexibilidad salarial

En los últimos meses, a raíz de las propuestas del FMI y de la Comisión Europea se ha intensificado de nuevo el debate sobre la flexibilidad salarial. Al principio de la crisis, la discusión se centró en la moderación salarial necesaria para evitar la destrucción de empleo que finalmente se produjo. Ahora, en la que se requiere para reducir la tasa de desempleo hasta situarla, como mínimo, en la media europea.

Vaya por delante que la tasa de desempleo en España constituye una auténtica anomalía en Europa, resultado de múltiples ineficiencias en el funcionamiento de nuestra economía. Por lo tanto, no podemos esperar que la mayor flexibilidad salarial por sí sola pueda resolver un problema estructural de tanto calado. Pero tampoco debemos minimizar sus efectos. De acuerdo con las estimaciones de BBVA Research si en lugar de aumentar la remuneración real de los asalariados, como ocurrió en 2008 y 2009, hubiera tenido lugar una moderación salarial como la observada en 2012, consecuencia de la reforma laboral y del Acuerdo Marco entre organizaciones empresariales y sindicales, se hubiera evitado la destrucción de un millón de puestos de trabajo. A pesar de este resultado y de que el desempleo es el reto principal y más urgente de la economía española (cuya disminución ayudaría a resolver los problemas de consolidación fiscal, reestructuración bancaria o sostenibilidad de las pensiones públicas), las propuestas de mayor flexibilidad salarial siguen siendo lamentablemente muy controvertidas.

Quienes se oponen a flexibilizar los salarios lo hacen básicamente con dos argumentos. El primero sugiere que una disminución salarial provocaría una caída de las rentas de los hogares y de la demanda agregada, al tiempo que la devaluación interna resultante aumentaría el valor real de la deuda. El segundo argumento es que la reducción de salarios daría lugar a una mayor desigualdad de rentas y a un reparto poco equitativo de los costes de la crisis. Ambos argumentos, fruto de un análisis parcial y estático en la mayoría de los casos, son incompletos, por diversas razones entre las que destacan dos. Primero, la demanda agregada depende de las exportaciones netas y no solo de la demanda interna. Segundo, la principal causa de la disminución de la renta y de la capacidad de amortización de deuda, y del aumento de la desigualdad entre los hogares es precisamente el desempleo.

Salvo que estemos dispuestos a aceptar tasas de desempleo excesivamente elevadas durante mucho tiempo, ¿tiene sentido renunciar a un funcionamiento más eficiente de los mercados y retrasar un ajuste inevitable? La evidencia de las crisis anteriores indica que los desempleados que encontraron un nuevo trabajo tuvieron que aceptar, en media, reducciones salariales entre un 20 y un 30 por ciento. La intensidad de la crisis actual hace pensar que ahora el ajuste salarial para muchos desempleados será significativamente mayor. Ante este tipo de situaciones siempre recuerdo las palabras de un colega portugués que, con pragmatismo, afirmaba que es inútil que una persona trate de correr más que un caballo y que la actitud más inteligente es tratar de montarse en él y reconducir su destino. Con el debate de la flexibilidad salarial en un mundo globalizado necesitamos un pragmatismo parecido.

La expectativa de un desajuste entre la cualificación de los potenciales candidatos y el salario del puesto de trabajo a ocupar (en muchos casos, limitado por los convenios colectivos) hace que un gran número de empresas no ofrezcan vacantes, sobre todo teniendo en cuenta la elevada incertidumbre a la que se enfrentan. En la medida que, a corto plazo, no se puede mejorar sustancialmente el capital humano de los desempleados (que requiere de políticas activas a medio y largo plazo) ni cambiar la estructura productiva o el tamaño de las empresas, el mayor margen de maniobra recae en la flexibilidad salarial. Además de otras ineficiencias, el precio relativo del factor trabajo (los salarios respecto al coste de uso del capital) y las rigideces laborales provocan que España tenga una tasa de desempleo y una intensidad en el uso del capital físico por unidad de producto muy superiores a las de EE.UU. en muchos sectores productivos, resultado de la sustitución del trabajo por capital.

Cuanto más tiempo se mantenga esa rigidez salarial, mayor será el desempleo de larga duración y la tasa de paro estructural. Frente a esa situación tan perniciosa, es preferible crear empleo con una mayor flexibilidad salarial y, a cambio, mejorar la estabilidad y calidad del empleo, y aumentar la formación continua en el puesto de trabajo. Y cuando fuese necesario, el sector público debería aportar los recursos necesarios para facilitar el empleo de los trabajadores menos cualificados y darles una oportunidad formativa, sin que su salario disminuya por debajo del salario mínimo interprofesional.

La flexibilidad salarial no implica que todos los salarios tengan que disminuir, sino solo cuando así lo exijan las características del puesto de trabajo, la cualificación del trabajador desempleado o la situación económica de la empresa. Es muy probable que el coste a corto plazo de la mayor flexibilidad necesaria para crear empleo sea una disminución del salario medio agregado, debido fundamentalmente a un efecto composición. Y es también probable que aumente la desigualdad salarial, a pesar de que pueda reducir la desigualdad de rentas entre hogares con la creación de empleo. Para mitigar este aumento de la desigualdad, hay que evitar la situación actual en la que una elevada tasa de temporalidad da lugar a una rotación excesiva de trabajadores, que se ven sujetos a una enorme incertidumbre laboral y que no tienen posibilidad de desarrollar una carrera profesional ascendente. Y para reducir esta temporalidad hay que simplificar y reducir el número de contratos y, sobre todo, hacer mucho más atractivos para las empresas los contratos indefinidos.

A cambio de mayor estabilidad laboral y formación continua, para evitar la rigidez que los salarios fijados en convenios puede llegar a suponer en algunos casos (por una combinación desfavorable de la situación económica de la empresa y de la cualificación del trabajador desempleado), la flexibilidad salarial requiere buscar fórmulas que permitan sacar el máximo partido a alternativas como la doble-escala salarial y extender su uso entre las pequeñas y medianas empresas, ligándola a la ampliación de plantillas.

En definitiva, es necesario aumentar la flexibilidad laboral a cambio de una menor precariedad del empleo y, gracias a ello, de expectativas de mayores salarios futuros. Pero, como se señalaba anteriormente, la mayor flexibilidad salarial por sí sola difícilmente resolverá por completo el problema del desempleo. Además, se requiere eliminar muchas ineficiencias existentes. Cuanto mayor sea la competencia en los mercados de bienes y productos, y menor el coste para las empresas de cargas administrativas y regulaciones ineficientes, mayor será el efecto de la flexibilidad salarial sobre la creación de empleo.