

---

Els Opuscles del CREI

---

nº **7**

Diciembre 2000

**La viabilidad  
política  
de la reforma  
del mercado  
laboral**

**Gilles Saint-Paul**



CENTRE DE RECERCA  
EN ECONOMIA INTERNACIONAL  
GENERALITAT DE CATALUNYA  
I UNIVERSITAT POMPEU FABRA

---



El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) es un centro de investigación constituido como consorcio integrado por la Universitat Pompeu Fabra y la Generalitat de Catalunya. Su sede está en el campus de la Universitat Pompeu Fabra, en Barcelona.

El CREI se constituyó el mes de noviembre de 1993. Fue el resultado de la combinación de dos impulsos: por un lado, de la evolución actual de la economía internacional y europea, que ha planteado nuevos retos y ha creado un entorno completamente inédito para regiones económicamente dinámicas como, por ejemplo, Catalunya; y, en segundo lugar, de los últimos desarrollos en teoría económica, que han revitalizado campos hasta ahora muy segmentados como la economía internacional, la economía regional, la teoría del equilibrio general, la teoría de los juegos de estrategia, la teoría del crecimiento, la economía del desarrollo, la macroeconomía de las economías abiertas o las finanzas internacionales.

Els Opuscles del Crei *pretenden ser los instrumentos de difusión de la investigación del CREI en el ámbito no académico. Cada Opuscle recoge, para un público general, las conclusiones y observaciones de trabajos publicados, o en vías de publicación, en las revistas especializadas. Se hace constar que las opiniones expresadas en Els Opuscles del CREI son responsabilidad de sus autores.*

*La realización de este Opuscle y de la investigación de base que lo sustenta ha sido posible gracias a la colaboración del Institut Català de Finances.*

Editado por: CREI  
Universitat Pompeu Fabra.  
Ramon Trias Fargas, 25-27 08005 Barcelona  
Tel. 93 542 24 98  
© CREI, 2000  
© de esta edición: Gilles Saint-Paul  
ISSN: 1137 - 7828  
Traducción del inglés: Manuel Badenes  
Diseño: Fons Gràfic  
Impresión: Masanas Gràfiques  
Depósito legal: B-31224-2000

## La viabilidad política de la reforma del mercado laboral

Gilles Saint-Paul

Existe cierto consenso entre los economistas sobre el hecho que las rigideces del mercado laboral son responsables del desempleo elevado en Europa, y en particular de sus aspectos más alarmantes como son su larga duración y su elevada incidencia en la juventud. Los beneficios del desempleo reducen el incentivo a buscar empleo y aumentan la presión salarial de los actuales empleados; los salarios mínimos desplazan a los menos cualificados fuera del mercado; los costes de despido determinan las contrataciones, así que reducen la demanda laboral, y obstaculizan la habilidad de la economía para ocuparse de la incertidumbre y el cambio estructural. Este es el motivo por el cual los expertos frecuentemente recomiendan flexibilizar los mercados laborales, sirva de ejemplo las conclusiones del reciente *Job Study* (1995) de la OCDE.

Pero, en la práctica, pocos de los remedios que los economistas aconsejan pasan el test de la viabilidad política. En 1994, un intento del gobierno francés de bajar el salario mínimo para los trabajadores jóvenes fue seguido de violentas mani-

festaciones, y el gobierno consecuentemente retiró su propuesta de reforma. En 1995, para ser elegido, un candidato a la presidencia francesa puso en su programa un aumento en el salario mínimo. En 1994, el gobierno sueco perdió las elecciones porque había reducido el *ratio* de reemplazamiento de los beneficios del desempleo del 90% al 80%. Después de la reunificación, el gobierno alemán cedió a la presión de los sindicatos y permitió que los salarios de Alemania del este convergieran rápidamente a los niveles de Alemania occidental, a pesar de los grandes diferenciales de productividad y la necesidad de reestructurar la economía de Alemania del este, lo que generó un porcentaje de desempleo en Alemania del este significativamente más elevado que en Alemania occidental.

Desde nuestro punto de vista, entender los determinantes políticos de las instituciones del mercado laboral es un requisito crucial para ser capaces de implementar reformas estructurales que sean aceptables para aquellos grupos sociales que pueden potencialmente bloquearlas.

Aunque creemos que la serie de instituciones que prevalece en muchos países europeos forman un conjunto coherente, dada la complejidad del tema a menudo es más conveniente analizar estas instituciones por separado. En este artículo nos centramos en la legislación de la protección del empleo (también llamado "costes de despido"). Mientras es conceptualmente fácil pensar en la protección del empleo como en un impuesto sobre los despidos, esto de hecho se refiere a un complejo conjunto de regulaciones, asociando a cada causa de despido un conjunto de restricciones impuestas al empresario. Estas restricciones incluyen indemnizaciones por cese, supervisión administrativa, obligación de proporcionar aseso-

ramiento a los trabajadores despedidos y de darles prioridad sobre la contratación por el mismo grupo empresarial, derechos sindicales para supervisar y apelar, etc.

Queremos saber quien gana y quien pierde debido a esta regulación, y cual será el nivel de equilibrio de protección del empleo. Nos olvidaremos de otras rigideces -no las ignoraremos, pero las tomaremos como dadas, ignorando que ellas también son el producto del proceso político.

¿Por qué los costes de despido en lugar de otras instituciones? Es en parte una cuestión de gustos, y además, ya he analizado otras instituciones<sup>1</sup>. Pero hay otras razones por las que la protección del empleo es más relevante cuando uno trata con la economía política de reformas que con otras rigideces. En primer lugar, los empresarios la señalan regularmente como una de las restricciones más importantes en sus incentivos de crear empleo. En segundo lugar, es algo más renegociable que los salarios mínimos o los beneficios del desempleo; algunas reducciones en los costes de despido se han observado en varios países en los ochenta y noventa, por ejemplo; los beneficios del desempleo son parte del "estado del bienestar" y intentos de reducirlos son normalmente interpretados como un primer golpe a todo el estado del bienestar, mientras que el salario mínimo es normalmente un símbolo intocable<sup>2</sup>. En tercer lugar, mientras su impacto en el empleo no está claro en la actualidad<sup>3</sup>, aumenta la duración del desempleo, y si algo es clave en la diferencia entre Europa y Estados Unidos no es tanto la tradicionalmente mayor tasa de desempleo -que parcialmente refleja efectos de composición<sup>4</sup> y un mayor incentivo a registrarse como desempleado- como la mayor duración del desempleo de Europa.

## 1. Determinantes del apoyo político a la protección del empleo.

Nosotros discutimos que un factor crucial es la existencia de *rentas* a favor del empleado, que surgen debido a imperfecciones en el mercado laboral. Entendemos los costes de despido como un recurso para proteger las rentas de los actuales empleados. Cuanto mayor es esta renta, mayores sus incentivos a apoyar las medidas proteccionistas.

Definimos *renta* como el diferencial de bienestar entre un empleado y un trabajador desempleado. En un mercado laboral perfectamente competitivo este diferencial debe de ser igual a cero, cualquier trabajador buscando un puesto de trabajo encontraría uno instantáneamente al salario de equilibrio. Por lo tanto no habría diferencia de bienestar entre un empleado y un desempleado. En la práctica, los empleados tienen rentas, lo que implica que estos están estrictamente mejor que los desempleados. La cantidad de estas rentas depende de su poder de negociación, y también de como puede ser controlado su esfuerzo por los empresarios. Esto es, depende de hasta que punto las instituciones y las fricciones microeconómicas reducen la competencia en el mercado laboral<sup>5</sup>. Es una medida de como está de alejada la fijación del salario del comportamiento competitivo; cuanto más elevada es la renta, menor la formación competitiva del salario y mayor la tasa natural de desempleo.

Gran parte de la esencia de las reformas del mercado laboral es eliminar estas rentas. Esto es realmente cierto de cualquier reforma del salario mínimo y del proceso de negociación, o de cualquier cambio que hace más fácil a los que actualmente no tienen trabajo (outsiders) competir con los que si tienen (insiders): reglas de con-

tratación, reglas de trabajo, y muchos aspectos de la protección del empleo. El punto que queremos resaltar, de cualquier forma, es que si la renta no puede ser cambiada entonces su existencia genera un electorado a favor de la protección del empleo.

La renta tiene un gran efecto en las preferencias políticas de los empleados implicados. Esto se debe a que nos dice cuanto pierden si pierden sus puestos de trabajo, por ejemplo cuanto están dispuestos a pagar para conservarlos. Cuanto mayor sea la renta, mayor la aversión de los que están empleados al desempleo y mayor el apoyo político para la legislación de protección del empleo. Así, habrá apoyo político para la protección del empleo cuando alguna otra fricción o rigidez del mercado laboral cree rentas positivas a los empleados. Existe una “complementariedad” entre los costes de despido y otras rigideces del mercado laboral hasta el punto que las últimas aumentan el poder de negociación de los trabajadores.

Una consecuencia importante es la existencia de complementariedades entre reformas políticas. Una reforma amplia del mercado laboral que ataca estas rigideces que aumentan el poder de negociación del trabajador, al mismo tiempo que reducen los costes de despido, es más probable que tenga éxito, que una que solo aborda este último aspecto. De hecho, los datos parecen sugerir que amplios paquetes de reformas tienden a tener mayor éxito que medidas aisladas<sup>6</sup>.

Uno debería poner mucha atención al papel de los costes de despido en el proceso de crecimiento cuando la obsolescencia -o “destrucción creativa”- es un aspecto importante del crecimiento. Es preciso entender que cuando se vota a favor de protección al empleo, los trabajadores

implicados intercambian niveles de vida más bajos por mayor duración del empleo. Es decir, una mayor protección del empleo no es gratuita, pero tiene que ser pagada con salarios más bajos. ¿Por qué? Porque la protección del empleo previene a las empresas de cerrar puestos de trabajo poco productivos, de modo que la productividad media de la economía disminuye, lo que genera menores salarios. Además, la importancia de este intercambio depende del proceso de crecimiento.

El crecimiento está asociado con la destrucción creativa, es decir, al menos algunas de las empresas existentes no pueden alcanzar el progreso tecnológico. A medida que empresas más nuevas entran en el mercado usando la tecnología punta, y que esta tecnología va siendo cada vez más productiva, estas empresas gradualmente se quedan atrás, hasta el punto en que ya no son capaces de satisfacer las aspiraciones salariales de sus trabajadores y cierran. Este proceso de obsolescencia económica pierde velocidad debido a la protección del empleo, que induce a las empresas a esperar más tiempo antes de cerrar para posponer el pago de los costes de despido. ¿Qué implica esto para los salarios y la productividad? Cuanto mayor es el coste de despido, menor es la productividad media de las empresas existentes ya que son normalmente más viejas, más atrasadas. Como los salarios dependen de la productividad, también son más bajos cuando la protección del empleo es más severa. ¿Cuánto más bajos? Esto depende de como son de malas las empresas viejas respecto de las más nuevas. Si el crecimiento es muy rápido la obsolescencia también lo será y impedir que una empresa vieja cierre implicaría que sería muy poco productiva con respecto a la mejor tecnología. En otras palabras, la protección del empleo es más nociva para la productividad cuando el crecimiento es más rápido. Así que, cuanto mayor sea la tasa de creci-

miento, mayor la pérdida de salario asociada a un aumento dado de los costes de despido, y menor el apoyo político a la protección del desempleo.

## 2. Progreso tecnológico y costes de despido: un esquema del modelo

Ahora vamos a discutir con mayor detalle como estos mecanismos económicos pueden ser analizados en un modelo económico. El lector puede remitirse a Saint-Paul (1998) para una descripción completa.

Consideraremos un mundo con diferentes generaciones de capital. En cualquier momento del tiempo hay una “tecnología punta” caracterizada por un nivel de productividad que crece a una tasa constante  $g$ . Hay libre acceso de las empresas a la “tecnología punta”, pero una vez la empresa ha accedido no puede alcanzar al progreso tecnológico y se queda atrapada con el nivel de productividad que prevalecía cuando entró. Si salir no fuera costoso, las empresas podrían entrar en el mercado por un periodo de tiempo muy corto y luego salirse para volver a entrar inmediatamente, de modo que solo la mejor tecnología sería utilizada en cada momento. De hecho, así es como se vería el equilibrio económico, porque la competencia de las nuevas empresas entrantes que pueden salir sin ningún coste impulsaría constantemente a los salarios hasta el nivel correspondiente a la tecnología punta, haciendo que incluso las empresas ligeramente viejas no fueran provechosas. De cualquier modo, estamos interesados en lo que sucede cuando hay protección del empleo, así que debemos asumir que para poder cerrar una empresa es necesario pagar un coste de despido. Consecuentemente, plantas no rentables, en lugar de cerrar, continuarán abiertas hasta que las pér-

didadas sean tan grandes que sea preferible pagar los costes de despido y cerrar la planta. Por el mismo motivo, para que se creen nuevos puestos de trabajo será necesario que generen beneficios positivos al principio de su vida para compensar las pérdidas futuras asociadas al coste de despido. Para que esto suceda, los salarios inicialmente deben ser inferiores a la productividad, es decir por debajo del nivel asociado con la tecnología más avanzada. En resumen, esto quiere decir que la protección del empleo debe reducir los salarios reales. Los salarios estarían en sus niveles máximos si en cada instante fuesen iguales al nivel de la productividad del momento, pero entonces no sería beneficioso para las empresas entrar en el mercado, ya que esperan unos costes de despido que las mantendrá por debajo del nivel de productividad de la “tecnología punta” durante la mayor parte de su ciclo de vida.

Esta línea de razonamiento establece que los costes de despido reducen los salarios. Es decir, necesitamos supuestos sobre el comportamiento de los trabajadores, sobretodo teniendo en cuenta su comportamiento de la fijación del salario. Asumimos que negocian los salarios en competencia imperfecta, con lo que son capaces de aumentar su bienestar estrictamente por encima de la oportunidad exterior -es decir, del bienestar de un trabajador desempleado. En otras palabras, consiguen una renta positiva. Esto genera desempleo involuntario: hay un stock de desempleo esperando un puesto creado por una nueva empresa. De no ser así, podrían eliminar la renta ofreciéndose por un salario inferior al de los empleados beneficiados. En cualquier momento del tiempo la tensión del mercado laboral está caracterizada por una variable clave que nos dice la probabilidad de que un trabajador desempleado encuentre un puesto de trabajo, en un mes dado. Cuanta mayor tensión hay en el mercado,

mejores perspectivas para el desempleado y mayor poder de negociación para el empleado. En equilibrio, la tensión del mercado laboral debe ajustarse para hacer compatibles las aspiraciones salariales del empleado con los salarios que las empresas pueden pagar. Si la tensión del mercado laboral fuera demasiado alta respecto al valor de equilibrio, los salarios serían demasiado elevados y las empresas no entrarían en el mercado porque en promedio esperarían tener pérdidas. Esto haría reducir la probabilidad de encontrar un puesto de trabajo y empujaría los salarios hacia abajo hasta el punto en que para las empresas volvería a ser provechoso entrar en el mercado.

Esta medida de la tensión del mercado laboral es una de las dos variables clave que caracterizan el equilibrio de nuestra economía. La otra variable clave es la duración total del puesto de trabajo, desde el momento en que se crea hasta el momento que se cierra por la obsolescencia. Esto está determinado por la decisión óptima de cierre de las empresas. Estas dos variables dependen de los parámetros de la economía, como el tipo de interés real, la tasa de crecimiento, y otros. También dependen de los costes de despido. Así que, al decidir los costes de despido, la gente calcula su impacto en la economía y luego como estos cambios afectan su propio bienestar.

Vamos a resumir las principales propiedades de esta economía, antes de discutir el apoyo político de la protección del empleo. Las propiedades son las siguientes:

- 1.** Un aumento del poder de negociación del empleado aumenta la duración del trabajo y reduce la tensión del mercado laboral. El último efecto no es difícil de entender: para mantener los salarios igualados a la productividad a pesar de la mayor agresividad de los trabajadores en la

fijación del salario, las oportunidades externas se deben deteriorar, lo que solo se puede conseguir si es difícil para el desempleado encontrar un puesto de trabajo. Dicho de otra forma, el empuje inicial del salario reduce la creación de empleo, hasta el punto que la menor tensión en el mercado induce a los trabajadores a moderar sus exigencias. El aumento en la duración del empleo se debe a que las empresas tienen menos beneficios, por lo que tienen que estar más tiempo en actividad para poder cubrir los costes de despido.

2. Mayores costes de despido hacen óptimo retrasar el cierre, y los puestos de trabajo deben durar más tiempo para que los beneficios acumulados cubran los costes de despido. La tensión del mercado laboral se reduce tan pronto como el aumento de los costes de despido desalienta la contratación.

3. Mayor crecimiento aumenta la velocidad de la obsolescencia: como las nuevas oportunidades son más productivas respecto a las existentes, y como los salarios reflejan el valor de estas oportunidades, los salarios crecen más rápido entre los nuevos contratos, induciendo a las empresas a cerrar antes. Por contra, el efecto en la tensión del mercado laboral es incierto. Otro aspecto importante de un aumento en el crecimiento es que aumenta el peso que la gente da al futuro cuando calcula su bienestar. Por ejemplo, los puestos de trabajo futuros tendrán más valor que los actuales porque estarán mejor pagados debido al crecimiento.

## **2.1. Situación en el mercado laboral y apoyo político a la protección del empleo**

¿Qué ocurre si asumimos que en nuestra economía la gente tiene que votar entre dos valores distintos de costes de despido? Por ejemplo, consideremos que tienen que elegir entre una sociedad “rígida” asociada con altos costes de despido y largos empleos y una sociedad “flexible” asociada con bajos costes de despido y empleos cortos.

¿Cómo dependen las preferencias de la gente sobre los costes de despido de su situación en el mercado laboral? Empezando por los desempleados, siempre preferirán el valor más bajo posible de costes de despido. En ausencia de los costes de despido la gente se movería constantemente de empleo a desempleo así que sería como si la cantidad total de trabajo fuera perfectamente compartida por la gente. La ventaja del empleado beneficiado por el trabajo de mañana desaparece; como este equilibrio implica la mayor probabilidad de encontrar un puesto de trabajo y el mayor salario, es el preferido por los desempleados.

Miremos ahora a los empleados, sus preferencias dependen de cuanto tiempo han estado trabajando en su planta. La ganancia marginal de aumentar los costes de despido es mayor, cuanto más antigua es la generación de la empresa donde está trabajando. Esto se debe a que la duración restante de sus puestos de trabajo aumenta más, en términos proporcionales, que la de los trabajadores de plantas más jóvenes. De modo que en cierta forma los trabajadores de las plantas más viejas les gustan más los costes de despido. A pesar de esto, supongamos que estamos en una sociedad rígida y votamos entre mantener las cosas como están y cambiar a una flexible. Entonces no se contemplará un aumento de

los costes de despido y se puede demostrar que los trabajadores de las plantas más viejas apoyarán a la economía flexible. Estos trabajadores están en puestos a punto de ser suprimidos, han consumido la mayor parte de su renta; esperan estar pronto desempleados y sufrir debido a la poca creación de empleo y a la baja productividad de la economía. Estarían mejor tanto con un aumento de los costes de despido -pero este aumento no está en la agenda política-, como con una reducción de los costes de despido. Por lo que acabarán votando flexibilidad. La razón por la que esta “generación perdida” prefiere flexibilidad es que ellos tendrán que “volver a empezar” próximamente de cualquier forma, y la sociedad flexible es la que les da las mejores opciones.

¿Qué ocurre con los otros trabajadores? Si su planta no es demasiado vieja, ni demasiado nueva, favorecerán la sociedad rígida. En primer lugar, si la economía se volviera flexible perderían su empleo. En cambio, en una economía rígida sus puestos actuales podrían durar suficiente tiempo, y por lo tanto preferirían esta última situación. Además, incluso si sus puestos sobreviven aunque la economía se vuelva flexible, preferirán la sociedad rígida porque aumenta el periodo de tiempo en el que recogen el fruto de su renta, mientras que las perspectivas de perder su puesto son demasiado remotas para que se preocupen de la baja tasa de creación de empleo.

Respecto a los trabajadores de las plantas más recientes, pueden apoyar la rigidez pero bajo ciertas circunstancias también pueden estar a favor de la flexibilidad. Para esta gente el despido es una posibilidad muy remota incluso en una sociedad flexible. Pierden más con rigidez, en términos de salarios bajos, que ganan en términos de aplazar el despido.

## **2.2. Poder de negociación y apoyo político a la protección del empleo**

Se puede mostrar que en una economía con empresarios poderosos un individuo cualquiera, tanto trabajando en una planta de cualquier edad o desempleado, siempre estará a favor de la rigidez (o menos en contra) que en un mundo donde el empleado tiene un poco de poder de negociación. Los empleados ganan más porque cuanto mayores sean sus rentas, mayores sus incentivos a aumentar la duración de sus puestos. Los desempleados pierden menos: aunque el poder de negociación de los empleados aumenta, los costes de despido pierden relevancia, respecto a otras rigideces, como determinantes de sus perspectivas de trabajo. ¿Es obvio entonces que el apoyo político para una sociedad rígida es grande? La respuesta es no. También es verdad que el desempleo es mayor cuando el poder de negociación es fuerte, lo que tiende a aumentar la cantidad de gente que se opone a la rigidez, pese a que esta gente pierde menos con la rigidez. Lo que está claro, de cualquier modo, es que entre los empleados el apoyo a la rigidez aumenta. Por lo tanto, si las instituciones del mercado laboral estuvieran determinadas principalmente por los trabajadores, porque están mejor organizados colectivamente o porque los desempleados tienen una baja tasa de participación en las elecciones, el apoyo político a la rigidez claramente aumentaría con el poder de negociación.

### 2.3. Crecimiento y apoyo político a la protección del empleo

¿Qué sucede cuando el crecimiento es más rápido? La tasa de crecimiento actúa en dos sentidos. En primer lugar, aumenta el diferencial de productividad entre las empresas nuevas y viejas, y entonces el coste de mantener puestos relativamente poco productivos es definitivo. Esto reduce el apoyo a la protección del empleo. En segundo lugar, como ya hemos visto, mayor crecimiento tiende a reducir la tasa de descuento efectiva aplicada al futuro: los trabajadores beneficiados ponen más peso en la menor probabilidad de encontrar un empleo que experimentarán una vez sus actuales contratos se disuelvan, porque los futuros puestos estarán mejor pagados. Esto también tiende a reducir el apoyo a la protección del empleo.

### 3. Evidencia

Vamos a ilustrar empíricamente la que probablemente es la predicción más robusta del modelo, es decir, la relación positiva entre el poder de negociación de los empleados y el apoyo a la protección del empleo. Nuestra estrategia es construir una serie temporal de este poder de negociación para una selección de países europeos y ver si conlleva alguna relación con el momento escogido para las reformas.

Las figuras 1-5 representan la evolución de nuestra medida del poder de negociación de los trabajadores para los cinco países más grandes de Europa. Nuestra medida es el porcentaje de renta del trabajo ajustado por sus movimientos debido al precio de los factores. Esto es, incluso si el poder de negociación de los trabajadores fuese igual a cero, el porcentaje de renta del trabajo no

sería cero, ya que reflejaría la rentabilidad normal competitiva del trabajo, y en principio fluctuaría ya que el empleo y la acumulación de capital responden a cambios en los precios, salarios y tipos de interés. Una vez este componente de movimientos en el porcentaje de renta del trabajo es eliminado, se puede esperar recuperar una medida de las fluctuaciones en la fuerza de negociación de los trabajadores.

Se debe puntualizar que nuestros gráficos no son comparables entre países y que los valores iniciales no pueden ser interpretados, solo la evolución dentro de cada país tiene sentido.

Gráfico 1:  
**Poder de negociación de los trabajadores, España**



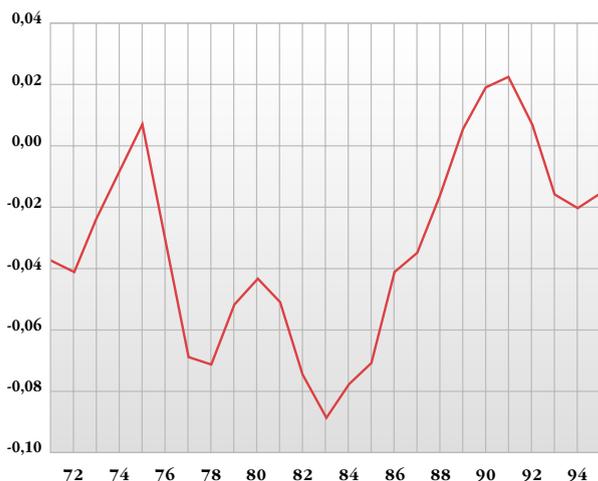
La evolución de nuestra medida está relacionada de alguna manera con las reformas que de hecho sucedieron. Por ejemplo, en España, nuestra medida descendió bruscamente entre 1978 y 1984, sugiriendo la obertura de una “ventana de oportunidad” para reducir los costes de despido

en 1984. Es precisamente en este año en el que se introdujo una importante reforma con la liberalización del uso de los contratos temporales.

Anteriormente a la reforma los contratos temporales estaban restringidos principalmente a trabajos de naturaleza temporal, como en muchos otros países europeos, y solo representaban al 10% de la fuerza de trabajo. Sin embargo, en 1984, el gobierno hizo posible el uso de estos contratos bajo una amplia variedad de circunstancias. Esto implicó una reducción substancial de los costes de despido ya que los empresarios podían simplemente contratar a un trabajador con contrato temporal y dejar de renovarlo cuando finalizaba si se querían deshacer del trabajador. El gráfico para España nos dice que esta reforma tuvo efecto en un momento en que la renta de los empleados se había reducido substancialmente del máximo que alcanzó a mediados de los setenta, así que la resistencia de los empleados a esta reducción de los costes de despido fue considerablemente más baja que si se hubiera intentado implementar en, digamos, 1980.

Gráfico 2:

**Poder de negociación de los trabajadores, Reino Unido**



En el Reino Unido la caída del poder de negociación de los trabajadores ocurrió aparentemente antes que en España, de modo que la ventana de oportunidad empieza a finales de los setenta, principio de los ochenta. De nuevo esto cuadra con nuestra teoría ya que coincide con la subida al poder del gobierno conservador que subsiguientemente emprendió una reforma del mercado laboral de gran amplitud, incluyendo una reducción de los costes de despido. Obsérvese que a pesar de estas reformas el poder de negociación de los trabajadores parece que vuelva a subir a continuación --- esto captura la alta inflación de los salarios en la segunda mitad de los ochenta, pero no hubo marcha atrás de las reformas.

Gráfico 3:

**Poder de negociación de los trabajadores, Francia**



En Francia el declive del poder de negociación de los trabajadores ocurre algo más tarde que en España y que el Reino Unido, pero otra vez la apertura de una ventana de oportunidad, en 1986, coincide con la subida al poder de un

gobierno conservador y la reducción de los costes de despido -en concreto, la supresión de la aprobación administrativa obligatoria de los despidos, que se estableció en 1974 (en el momento de aumento de poder de negociación pero antes de que alcanzara su máximo). Nuestra proxy, por contra, falla a la hora de tener en cuenta la subida de los costes de despido que se implementó en 1989 cuando la izquierda volvió al poder.

Reformas que reduzcan los costes de despido han sido mucho más moderadas en Alemania que en España, reflejando posiblemente una sociedad que necesita un consenso mayor para avanzar y que, por lo tanto, es más probable que se quede como está. De cualquier forma, el momento escogido para las reformas está de acuerdo con nuestro análisis. Al igual que en España, los contratos temporales se liberalizaron en 1984 (aunque esta reforma fue mucho más tímida que la de España), después de un brusco descenso de nuestra medida del poder de negociación de los trabajadores.

Gráfico 4:

**Poder de negociación de los trabajadores, Alemania**



Gráfico 5:

**Poder de negociación de los trabajadores, Italia**



De todos los países que hemos tratado, Italia es el que mejor se caracteriza por políticas de *stop-and-go*. Frecuentemente se alternan reducciones y aumentos de los costes de despido. Por esta razón, no se debería esperar que nuestra proxy trabajara bien. De hecho, explica razonablemente bien los giros de política. Los costes de despido se redujeron en 1977, 1984, 1986 y 1987, siguiendo las caídas de nuestra medida del poder de negociación. Se aumentaron en 1989 y 1990, en momentos en los que la renta de los empleados parece ser elevada. Finalmente, hubo una nueva reducción de los costes de despido en 1991, un movimiento que nuestra proxy claramente no predice.

Obviamente, esta evidencia es solo indicativa y deja muchas puertas a calificaciones, interpretaciones alternativas y futura investigación. De cualquier modo, es sugerente que uno pueda identificar algunas regularidades en el momento escogido para hacer las reformas del mercado

laboral, y que estas regularidades sean más o menos acordes con la teoría de protección del empleo que hemos perfilado.

¿Qué pasa con la otra predicción, la de que un crecimiento más rápido reduce el apoyo a la protección del empleo? Es más difícil de captar empíricamente, porque este resultado es válido solo si se refiere al crecimiento a largo plazo y este está asociado a una mayor destrucción creativa. Es justo decir que no hay evidencia convincente de este efecto en los datos. Por otro lado, esta predicción es consistente con el hecho de que muchos países aumentaron la intensidad de la protección del empleo a principio de los setenta, una época que coincide con un descenso del crecimiento. Esto es especialmente cierto en el caso de Francia, que introdujo la aprobación administrativa previa de los despidos en 1974. Se puede especular que se estaba poco dispuesto a hacerlo en el boom de los sesenta, no solo porque el desempleo no era un problema sino también por el rápido ritmo del cambio estructural asociado a movimientos de la agricultura a la industria y a los servicios. La protección del empleo habría perjudicado este proceso que fue muy beneficioso en términos de nivel de vida.

#### 4. Conclusiones

Se pueden hacer más cosas en la línea de investigación que hemos descrito, especialmente desde el punto de vista empírico. Potencialmente, esto podría contribuir a cambiar el modo en que son consideradas las cuestiones de las reformas del mercado laboral. Muchas recetas que los economistas dan para reducir el desempleo no están en la agenda política porque no son populares. Entonces es crucial tener en cuenta consi-

deraciones sobre la viabilidad política cuando se diseñan reformas.

Respecto a esto, la línea de investigación descrita en el artículo puede ser útil para mejorar las posibles reformas. En primer lugar, nos ayuda a identificar a los ganadores y a los perdedores, lo que nos permite, en principio, diseñar sistemas de transferencias compensatorias de los ganadores a los perdedores para compartir mejor los beneficios de la reforma y de este modo aumentar el apoyo político. Segundo, nos ayuda a analizar como el entorno económico afecta al apoyo de una institución, lo que nos permite tomar ventaja de “ventanas de oportunidades” en las que la reforma es más sencilla porque el entorno macroeconómico ha cambiado. Por ejemplo, hemos mostrado que un crecimiento más fuerte reduce el apoyo a la protección del empleo. Como consecuencia, una aceleración del crecimiento es probable que abra una ventana de oportunidad que permita modificar más fácilmente la legislación de protección del empleo.

También creemos que sería muy útil lanzar el debate público sobre la reforma del mercado laboral en términos de economía política, es decir desde un objetivo de *second best*, en lugar del típico objetivo de *first best* según el cual la desregulación siempre es buena porque hace que la economía en general sea más eficiente. Esta perspectiva de *first best* no es tan útil si los que pierden con la reforma están suficientemente organizados como para bloquearla. El debate social sería más fecundo y constructivo si los conflictos de objetivos entre los distintos grupos estuvieran claramente identificados. Esto ayudaría a conducir la perspectiva del economista más cerca de la del político, que rara vez piensan en términos de eficiencia agregada sino de cuanto apoyo pueden conseguir de los distintos grupos que forman la sociedad.

## Notas a pie de página

(1) Por ejemplo Saint-Paul (1996a, b)

(2) Ver Saint-Paul (1996b)

(3) Ver por ejemplo Bentolila y Bertola (1990)

(4) Ver Cohen, Lefranc y Saint-Paul (1997), Blanchard y Portugal (1998)

(5) Hasta cierto punto, la misma protección del empleo contribuye a aumentar la renta. El efecto directo de los costes de despido, a pesar de todo, es hacer para la empresa que sea más costoso ajustar su fuerza laboral cuando se enfrenta a una caída en la demanda. Dado que queremos aislar el efecto puro de la protección del empleo de los costes de despido, habremos de asumir que no afecta al poder de negociación de los trabajadores.

(6) Ver Saint-Paul (1996b)

## Bibliografía

Bentolila, S. y G. Bertola, 1990. "Firing costs and labor demand: how bad is eurosclerosis", *Review of Economic Studies* 57 (3), 384-402.

Blanchard, O. y P. Portugal, 1998. "What hides behind an unemployment rate, A comparison of Portugal and the U.S.", mimeo, MIT, 1998.

Cohen, D., A. Lefranc y G. Saint-Paul, 1997. "French unemployment: a transatlantic perspective", *Economic Policy* 25, 265-292.

OECD, 1995. *Jobs Study*, Paris, OECD.

Saint-Paul, G., 1996a. "Labour market institutions and the cohesion of the middle class", *International Tax and Public Finance* 3, 385-395.

Saint-Paul, G., 1996b. "Exploring the political economy of labour market institutions", *Economic Policy* 23, 265-300.

Saint-Paul, G., 1998. "Assessing the political viability of labour market reform: the case of employment protection", *Federal Reserve Bank of Saint Louis Quarterly Review*, Mayo-Junio, 73-88.

## Títulos publicados

---

- 1. Una reflexión sobre el desempleo en España**  
**Ramon Marimon** (Junio 97)
  - 2. Reducir el paro: ¿a cualquier precio?**  
**Fabrizio Zilibotti** (Diciembre 97)
  - 3. Impuestos sobre el capital y el trabajo, actividad macroeconómica y redistribución**  
**Albert Marcet** (Noviembre 98)
  - 4. El prestamista en última instancia en el entorno financiero actual**  
**Xavier Freixas** (Noviembre 99)
  - 5. ¿Por qué crece el sector público? El papel del desarrollo económico, el comercio y la democracia**  
**Carles Boix** (Noviembre 99)
  - 6. Gerontocracia y Seguridad Social**  
**Xavier Sala i Martín** (Julio 2000)
  - 7. La viabilidad política de la reforma del mercado laboral**  
**Gilles Saint-Paul** (Diciembre 2000)
-



### Gilles Saint-Paul

Gilles Saint-Paul es licenciado en Ciencias Económicas por la Ecole Polytechnique de París (1985) y Ph.D. en Economía por el Massachusetts Institute of Technology (1990).

Actualmente es profesor de economía en el GREMAQ de Toulouse y de la Universitat Pompeu Fabra desde el año 1997. Ha sido también investigador en DELTA, Paris (1990-1997) y profesor visitante en el Massachusetts Institute of Technology.

Sus principales líneas de investigación se centran en temas de macroeconomía, mercado laboral, política económica y crecimiento.

Ha publicado numerosos artículos en revistas especializadas internacionales y actualmente es editor asociado de *European Economic Review*, *European Journal of Political Economy*, *Labour Economics* y *Macroeconomic Dynamics*.

Con la colaboración de:



Generalitat de Catalunya  
Institut Català de Finances



### CENTRE DE RECERCA EN ECONOMIA INTERNACIONAL

GENERALITAT DE CATALUNYA  
I UNIVERSITAT POMPEU FABRA

Ramon Trias Fargas, 25-27 - 08005 Barcelona  
Tel: 93 542 24 98 - Fax: 93 542 18 60  
E-mail: [crei@grup.upf.es](mailto:crei@grup.upf.es)  
<http://www.econ.upf.es/crei>

P.V.P.: 1.000 Ptas.



Generalitat de Catalunya  
Departament de Presidència



UNIVERSITAT  
POMPEU FABRA