

EMPRESA Y CREACION DE EMPLEO: RESPUESTA A LAS MEDIDAS DE PROMOCION Y FLEXIBILIZACION

En el presente artículo, **Felipe Sáez** pasa revista al efecto que han tenido sobre las empresas españolas las medidas de política de empleo instrumentadas a lo largo de la presente década en España y, especialmente, las aplicadas en el último cuatrienio. Después de proceder a una sistematización de tales medidas, analiza el papel que puede jugar cada una de ellas en la toma de decisiones de la empresa, basada en el cálculo económico a medio y largo plazo. El estudio de cómo ha sido la respuesta efectiva de las empresas ante las medidas de flexibilización y los incentivos monetarios establecidos para la creación de puestos de trabajo abarca la parte central y más amplia del artículo, que incluye posteriormente una serie de consideraciones sobre la gestión de recursos humanos. Finalmente, el autor presenta una serie de conclusiones de orden práctico al hilo del análisis anterior.

I. EL SISTEMA DE MEDIDAS

PARA la empresa española, la aprobación, en marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores (ET), supuso disponer de un nuevo marco de ordenación de intereses en la relación con su personal —representación, negociación colectiva, etc.—, además de la posibilidad de tener una mayor capacidad de maniobra respecto a la contratación y la extinción de la relación laboral. El hecho de producirse una reducción en el grado de intervencionismo estatal en esta área respecto al pasado no significó, sin embargo, limitar la actuación de la autoridad laboral a una función de simple tutela, aunque el ET introdujera modificaciones que dotaron de mayor fluidez al uso del

factor trabajo, y ello por figurar así en la normativa aplicable y, punto éste muy importante, porque suponía, para las organizaciones sindicales que habían aprobado previamente dicho texto, la aceptación de nuevas prácticas laborales.

Respecto al tema que aquí preocupa —analizar la respuesta de la empresa ante los cambios registrados en el marco laboral—, las sucesivas medidas promulgadas a lo largo de estos años se engloban en dos grandes grupos: por una parte, aquéllas que tienen que ver con la regulación en sí de las condiciones en que se contrata y utiliza el factor trabajo en el sector privado; por otra, las que incluyen incentivos económicos o ayudas a la contratación de trabajadores. Las primeras abarcan un amplio conjunto de disposiciones caracterizadas por dotar gradualmente de mayor flexibilidad al empleo, tal como se pone de manifiesto en el cuadro n.º 1; las vías a través de las cuales se ha venido desarrollando este objetivo, que difieren en la meta perseguida y en la intensidad con que han sido aplicadas, son las siguientes:

- Ampliación de la tipología contractual: contratos temporales y a tiempo parcial.
- Ablandamiento de los requisitos para efectuar despidos individuales (abaratamiento legal) y colectivos (facilidades administrativas) en los casos de excedentes de personal en la empresa.
- Favorecimiento oficial de suspensiones y reducciones temporales de empleo en empresas con plantillas sobredimensionadas.
- Favorecimiento de jubilaciones anticipadas.
- Tratamiento más flexible de las horas extraordinarias.
- Favorecimiento, en ciertos supuestos, de la movilidad funcional y ocupacional en la empresa.

Las segundas ofrecen a las empresas determinadas ayudas que pretenden estimular la contratación de diferentes colectivos de trabajadores (objetivo estructural), generalmente los que tienen menores oportunidades de colocación en el mercado de trabajo, o bien la ampliación de plantillas (objetivo coyuntural), vinculado esto último a la realización de inversiones. En el cuadro n.º 2 se reflejan las medidas practicadas a lo largo de estos años y la cuantía de la ayuda tal como figura en la actualidad. También aquí pueden sintetizarse los diversos tipos de incentivos contemplados como sigue:

CUADRO N.º 1

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DEL EMPLEO EN LA EMPRESA

OBJETIVO DE LA MEDIDA	DURACION Y CONTENIDO
<p>1. <i>Marco contractual de la empresa</i></p> <p>— Disponibilidad de una tipología contractual más amplia a través de:</p> <p>a) Contratación temporal</p> <p>b) Contratación a tiempo parcial</p>	<p>— Desde 1978 hasta 1981; aplicable sólo a ciertos colectivos, con duración máxima del contrato de dos años y con topes en función del tamaño de la plantilla (R.D.L.: 25-11-1987 y Estatuto de los Trabajadores de marzo de 1980).</p> <p>— Desde 1981 a 1984; se generaliza a cualquier tipo de mano de obra, pero se mantienen los límites de duración y cuantitativos en las empresas (R. D. 1.363/1981, 1.445/1982, 3.887/1982 y 3.236/1983).</p> <p>— Desde 1984; se eliminan topes y se amplía el período máximo de duración (tres años). Se crea una nueva figura para el lanzamiento de nuevas actividades productivas (Ley 32/1984).</p> <p>— Desde 1980 (Estatuto de los Trabajadores) y hasta 1984: se contempla esta vía pero limitada a determinados colectivos.</p> <p>— Desde 1984 (Ley 32/1984); se eliminan restricciones a los trabajadores potencialmente contratables y se equilibra el tratamiento en relación al sistema de seguridad social (cuotas y prestaciones por desempleo).</p>
<p>2. <i>Tratamiento de ajustes de plantilla</i></p> <p>a) Regulación del despido</p> <p>a1. Individual</p> <p>a2. Colectivo</p> <p>b) Regulación de suspensiones temporales y reducciones de jornada</p> <p>c) Regulación de jubilaciones anticipadas</p>	<p>— Reducción del coste <i>legal</i> para las PYME (Estatuto de los Trabajadores de 1980).</p> <p>— Encarecimiento del despido <i>legal</i> en las PYME, salvo en caso de crisis económica (Ley 32/1984).</p> <p>— Reducción del coste <i>legal</i> en los expedientes de crisis (ET).</p> <p>— Agilización administrativa (proceso gradual desde 1980).</p> <p>— Gradual aumento de expedientes autorizados por autoridad laboral.</p> <p>— Requisitos más blandos para empresas acogidas a planes de reconversión industrial (Ley 27/1984).</p> <p>— Gradual aumento de expedientes autorizados por autoridad laboral (a partir ET de 1980).</p> <p>— Bonificaciones a las suspensiones en los casos de empresas acogidas a los planes de reconversión industrial (Ley 9/1981 y siguiente Ley 27/1984).</p> <p>— Jubilación a los 64 años (con cargo al Presupuesto estatal) si se sustituye por otro trabajador en la empresa (Ley 27/1984).</p> <p>— Jubilación para trabajadores de empresas en reconversión a partir de los 60 años (con cargo al MTSS) y para empresas en crisis (40 por 100 con cargo al MTSS). R.D. 1.990/1984 y OO.MM. del MTSS correspondiente a distintos años.</p>
<p>3. <i>Regulación de la jornada laboral en la empresa</i></p> <p>a) Medidas reductoras de flexibilidad</p> <p>b) Medidas que amplían la flexibilidad</p>	<p>— Reducción de la duración máxima, de 44 a 43 horas semanales (42 jornada continuada). ET 1980.</p> <p>— Reducción de la duración máxima a 40 horas semanales (Ley 4/1983).</p> <p>— Se establecen máximos legales que implican limitaciones para la empresa (ET 1980).</p> <p>— Se modifica el ET reduciendo el máximo legal de horas, pero eliminando límites diarios o mensuales, dejando el tope anual; esto, unido a la posibilidad de compensarse con tiempo de descanso, facilita su utilización por la empresa (R.D. 1/1986).</p>
<p>4. <i>Movilidad funcional en la empresa</i></p> <p>— Para un número reducido de sectores productivos</p>	<p>— Derogación de ordenanzas y reglamentaciones laborales. (Distintas OO.MM. en 1987-1988).</p>

- Para la creación de empleo en general: objetivo coyuntural.

- Para la creación de empleo en territorios o áreas específicas: objetivo coyuntural y estructural simultáneamente.

- Para la contratación de jóvenes: objetivo estructural.

- Para la contratación de colectivos especiales: objetivo estructural.

- Para la contratación de trabajadores procedentes de sectores en reconversión: objetivo estructural.

- Para la potenciación del rendimiento de la mano de obra: objetivo estructural.

Ambos grupos de medidas han experimentado frecuentes variaciones con el paso del tiempo, sin que pueda afirmarse que esos cambios hayan ido siempre en la misma dirección. De hecho, y hasta finales de 1984, buena parte de aquéllas se contemplaron en forma aislada y con carácter de provisionalidad, lo que limitaba su eficacia debido a que no creaban un horizonte estable para la toma de decisiones en las empresas. Como aparece estudiado en otro lugar, se llegó incluso a producir una abundantísima lista de disposiciones que abordaban, con falta de decisión, los objetivos perseguidos y que, ante una falta de definición clara de estos últimos, producían, en ocasiones, efectos netos de suma cero (Sáez, 1987). En el último cuatrienio, los cambios introducidos se han caracterizado por la acentuación del carácter flexibilizador de las medidas (recorte de las limitaciones a la aplicación de las nuevas tipologías contractuales, actuación administrativa más permisiva en los ajustes de plantilla, favorecimiento de la movilidad interna en la empresa) y por un aumento de los incentivos económicos para la creación de empleo. Junto a estos rasgos, los planteamientos manejados por la autoridad se han mantenido más estables que en el pasado.

II. LA DEMANDA POTENCIAL DE TRABAJO EN LA EMPRESA

Para representar las necesidades de personal en la empresa, sin hacer distinción de la clase de trabajo a incorporar, se presenta una función explicativa como la [1], en la cual la cantidad demandada se hace depender *positivamente* del volumen

de ventas de la empresa; de la tasa de beneficio, como exponente en este caso de su capacidad para competir en el mercado; de la relación de precios entre el capital y el trabajo; del grado de movilidad interna del personal; del grado de flexibilidad de la tipología contractual a la que tiene acceso la empresa y, finalmente, de una serie de factores extraeconómicos que reflejan el ambiente dominante en el sistema de relaciones laborales. Alternativamente, el volumen de trabajo requerido se presume *menor* cuanto, «permaneciendo constantes las demás cosas», mayores sean tanto la relación entre el valor del capital técnico y la producción —esto es, cuanto más intensivos en capital sean los procesos productivos— como el cociente entre el nivel medio de costes laborales —salarios más otros costes— y el de la productividad media del trabajo.

$$D_t = f(V_t, V_{t-1}, V_t^e, B_t, B_t^e, Pr, M, F, R, T, \bar{s}, \bar{c}, \dot{s}, \dot{c}) \quad [1]$$

Donde:

D_t = Volumen medio de trabajo demandado por la empresa en un período dado (t)

V_t = Ventas realizadas en «t»

V_{t-1} = Ventas realizadas en «t - 1»

V_t^e = Ventas esperadas

B_t = Tasa de beneficio registrada

B_t^e = Tasa de beneficio esperada

Pr = Relación de precios entre capital y trabajo

M = Grado potencial de movilidad interna del personal

F = Grado de flexibilidad contractual a que tiene acceso la empresa

R = Grado de conflictividad potencial

T = Coeficiente capital técnico-producción

\bar{s} = Salario medio abonado por la empresa

\bar{c} = Otros costes laborales (valor medio)

\bar{Y} = Producción media por empleado

$s = \bar{s}/\bar{Y}$

$c = \bar{c}/\bar{Y}$

\dot{s}, \dot{c} = Tasas de variación.

La estimación de una función de este tipo presenta, como es lógico, múltiples problemas, derivados, por una parte, de la falta de datos temporales homogéneos o transversales a nivel microeconómico y, por otra, de las dificultades para encontrar variables que midan adecuadamente algunos de los factores mencionados (1). Pero, aun suponiendo resuelto este punto, queda por distinguir si los valores de los parámetros y elasticidades de la

CUADRO N.º 2

SISTEMA DE AYUDAS A LAS EMPRESAS PARA LA CREACION DE EMPLEO

OBJETIVO	VIA DE ACTUACION	TIPO DE AYUDA	CUANTIA DE LA AYUDA
A) Incentivación de la demanda de trabajo.			
1. Creación de empleo en la empresa (desde 1980) (objetivo coyuntural).	— Reducción del coste de la inversión.	— Reducción automática de la cuota del impuesto sobre sociedades o de la renta de personas físicas (por puesto de trabajo creado).	— 500.000 ptas. por puesto.
2. Creación de empleo en empresas localizadas en territorios o áreas específicas: polígonos, comunidades autónomas, localidades, ZUR, etc. (desde 1979) (objetivo coyuntural y estructural).	— Reducción del coste de la inversión.	— Subvención directa, por puesto de trabajo creado, una vez analizado el proyecto correspondiente por la autoridad económica.	— Variable en función del organismo que subvenciona y según proyecto.
3. Contratación de jóvenes (objetivo estructural): <ul style="list-style-type: none"> • Para realizar prácticas (temporalmente) (desde 1981). • Para completar preparación (temporalmente) (desde 1981). • Para su inclusión definitiva en la plantilla (desde 1985). 	— Reducción de costes laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción automática en la cuota de Seguridad Social. • Subvención salarial (en ciertos casos). 	<ul style="list-style-type: none"> • 75-100 por 100 contingencias comunes (prácticas y formación). 50 por 100 durante toda la vida en C. indefinidos. • Del 25-30 por 100 del salario durante doce meses.
4. Contratación de colectivos especiales (objetivo estructural) (mayores 45 años, minusválidos, mujeres en ciertas profesiones) desde 1982. <ul style="list-style-type: none"> • Para su incorporación definitiva en la plantilla. 	— Reducción de costes laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción automática en la cuota de la S. S. • Subvención directa, por cada contrato, tras ser analizado el expediente por la autoridad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • 50-90 por 100 durante toda la vida. • 400.000-500.000 pesetas por contrato como máximo.
5. Contratación de trabajadores procedentes de sectores en reconversión (objetivo estructural) (desde 1981).	— Reducción de costes laborales.	— Subvenciones directas, por trabajador colocado procedente de los fondos de promoción de empleo.	— Depende de la situación y lugar.
B) Potenciación del rendimiento de la mano de obra (estructural).			
— Mejora de la cualificación profesional de la plantilla (trabajadores nuevos o antiguos).	— Reducción de costes laborales.	— Subvenciones para formación.	<ul style="list-style-type: none"> • Desde 90 ptas. hora/día hasta 500 por día por joven contratado en prácticas o formación. • Hasta coste total cursos (en los supuestos de centro colaborador INEM).

relación funcional entre la variable dependiente y las independientes los estimamos para el corto plazo, caso en que responderían esencialmente a las condiciones coyunturales de la economía, o bien para un plazo más largo, en cuyo caso entran en juego, entre otros factores, consideraciones en torno a reajustes en la tecnología aplicada al proceso productivo, cambios en los distintos tipos de mano de obra utilizados o modificaciones en la organización del trabajo, por ejemplo.

Teniendo presentes estas limitaciones, no tiene nada de extraño que exista escasa evidencia empírica en nuestro país acerca de la intensidad con que actúan esos factores. Sebastián y Servén (1985) ofrecen estimaciones de una función menos compleja que la señalada por nosotros (con menor número de variables), referida a la demanda de trabajo de las empresas industriales privadas españolas en 1983, a partir de los datos de la Central de Balances del Banco de España. Los resultados de la estimación indican que el componente tecnológico, la tasa de crecimiento del coste del trabajo, la tasa de crecimiento de las ventas y la tasa de beneficios son significativas, apareciendo las dos primeras con signo negativo, y positivo las dos siguientes. A nuestros efectos, los resultados más interesantes son que la demanda de trabajo parece tener una elasticidad apreciable en lo relativo al coste laboral siempre que la variación de éste sea permanente, y que la tasa de beneficio juega un papel fundamental en las decisiones de inversión y, con ello, sobre el nivel de empleo de la empresa (2); todo ello con reservas, debido a las limitaciones registradas en cuanto a la información disponible y tipo de variables utilizadas.

A efectos de nuestros objetivos, las medidas instrumentadas por la Administración, a las que nos referíamos en la sección primera, implican, *a priori*, y de acuerdo con los planteamientos señalados en párrafos anteriores, una serie de variaciones en las condiciones en que las empresas toman sus decisiones en materia de empleo. Respecto a las medidas que hemos denominado de flexibilización, la ampliación de facilidades para aplicar contratos de carácter temporal y parcial facilitan a la empresa una mayor sincronización con su actividad productiva, y reducen la hipoteca de ésta a largo plazo en relación a la decisión que ahora adopta; eso significa que mejora nuestra variable F en la ecuación [1] e, indirectamente, los costes fijos de ese personal y, por tanto, E . Las mayores facilidades al despido derivadas de la menor resistencia sindical (R) y la mayor permisividad de la Administración

tienden también a reducir, en principio, tales costes, aunque, como más adelante se verá, en la práctica ello no ha sido así. Cuestión diferente es la de las suspensiones y reducciones de jornada a cargo, básicamente, del Presupuesto estatal. En cuanto a las medidas tendentes a sustituir ordenanzas laborales por convenios, facilitan la movilidad (M), y con ello la reasignación del personal dentro de la empresa.

El segundo bloque de ayudas (a la colocación) ofrece también a la empresa la posibilidad de reducir sus costes de producción, aunque esta vez de forma inmediata y directa: a través de la reducción de cuotas a la seguridad social asociada a las contrataciones de jóvenes u otros colectivos, o a través de la percepción de subvenciones fiscales o a fondo perdido para expansionar el empleo; las ayudas económicas a la recualificación y adaptación profesional de la plantilla van en la misma dirección. De hecho, los cálculos relativos a la incorporación de un nuevo trabajador a la empresa indican que el ahorro para ésta puede llegar a ser la mitad de la suma del salario bruto y cuotas empresariales correspondientes pagado anualmente por esa persona (3), sin contar otras ayudas adicionales y compatibles, que son factibles de conseguir por la empresa a través de los fondos de promoción de empleo, comunidades autónomas o locales o, simplemente, por estar situada en algún área geográfica de especial consideración. Paralelamente a todo esto, en el caso de las ayudas a que puede acceder la empresa si contrata colectivos específicamente señalados por la Ley —jóvenes, personas de cierta edad, etc.—, aquélla asiste a cambios en los precios de unos tipos de mano de obra en relación a otros, lo que sin duda habrá de tenerse en cuenta a la hora de seleccionar nuevo personal.

III. LA RESPUESTA DE LA EMPRESA

1. Reacciones ante las medidas de flexibilización

La corrección del sobredimensionamiento de plantillas que registraba la empresa española a comienzos de esta década (4) se vio favorecida por las mayores facilidades de ajuste que dispuso la Administración. Eso explica que a partir de 1979-1980 se utilizasen profusamente las vías de los despidos individuales incentivados o los expedientes de regulación de empleo, que sólo empezaron

CUADRO N.º 3

AJUSTE DE PLANTILLA EN LA EMPRESA Y COSTE

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
Vías de ajuste (miles de trabajadores):												
Despidos IMAC	—	—	0,8	195,4	206,9	164,9	151,4	156,4	148,8	141,5	143,6	127,1 (oct.)
Despidos Magistratura (a)	88,1	151,8	194,8	90,3	84,8	83,8	84,4	78,6	54,9	50,1	42,3	34,4 (oct.)
Despidos regulación empleo	51,8	66,2	75,1	60,2	57,4	61,8	60,0	69,0	74,8	56,9	48,2	50,4 (nov.)
TOTAL DESPIDOS	139,9	218,0	270,7	345,9	349,1	310,5	295,8	304,0	278,5	248,5	234,1	—
Suspensión temporal de contrato	76,2	114,1	152,5	256,7	240,9	239,5	369,8	407,5	362,4	259,9	230,8	203,0 (nov.)
Reducción de jornada	28,2	95,8	105,3	171,4	179,3	153,9	179,0	218,2	156,3	87,6	47,8	32,1 (nov.)
Altas de jubilación	189,7	181,3	199,6	151,6	198,7	173,9	185,0	184,3	186,6	205,1	208,7	183,7 (oct.)
Coste (miles de ptas.):												
Coste medio del despido basado en conciliación			195	240	321	434	505	592	765	781	861	980
Coste medio del despido pactado en grandes empresas (b)					1.641	2.000	1.669	1.854	2.590	3.395	3.544	—
Coste medio de la jubilación pactada (b)					1.358	1.513	1.437	1.416	1.813	1.771	1.508	—

Notas:

- (a) Los asuntos resueltos en despidos en Magistratura no se corresponden con despidos individuales, sino que pueden incluir despidos colectivos. A pesar de la subestimación que representa su cifra respecto a la de despidos reales, su utilización se hace por ser un buen indicador de la evolución de despidos.
- (b) Ministerio de Economía y Hacienda: *La negociación colectiva*. Al diferir la muestra de empresas para los distintos años, los datos no son totalmente comparables.

Fuente: MTSS y MEH.

a remitir una vez iniciada la reciente reactivación económica (cuadro n.º 3). La autoridad laboral no ha practicado en estos años una política restrictiva de cara a los ajustes colectivos de empleo, si nos atenemos al hecho de que más del 95 por 100 de los expedientes presentados por las empresas —en términos de personal— ha recibido luz verde a lo largo de todos estos años. La verdad es que ello se debe a que, en un porcentaje elevado, tales expedientes fueron previamente pactados por la dirección de las empresas con los delegados de personal, o a que fueron introducidas modificaciones en los planteamientos hechos inicialmente por la empresa —a requerimiento de aquéllos— para que pudieran resultar autorizados.

La utilización del despido como vía de ajuste sólo ha sido posible, en muchos casos, a través de procedimientos distintos a los expedientes, para reducir el nivel de conflictividad con los trabajadores. Eso explica que los despidos individuales sean más importantes, cuantitativamente hablando, comprendiendo en una gran parte acuerdos previos entre la empresa y los trabajadores sobre el importe de la indemnización a percibir por éstos (5). Y, si bien las fuentes estadísticas de que disponemos

para determinar el coste medio de indemnización para la empresa no son homogéneas, se constata que se registran fuertes aumentos reales —a pesar de la reducción legal de las indemnizaciones— a medida que va pasando el tiempo, hasta alcanzar una cifra significativamente por encima de lo estipulado legalmente; las empresas medianas y grandes, además, en este periodo, soportan costes hasta cuatro veces el coste medio nacional (cuadro número 3).

Los ajustes de plantilla que han venido realizando las empresas no se han limitado a despidos o jubilaciones incentivadas; la suspensión de empleo o la reducción transitoria de jornada han sido tan importantes, o más, en muchos casos, como lo prueba el hecho de que más del 90 por 100 de los trabajadores afectados por ajustes colectivos de plantilla lo fueron por tales motivos (cuadro n.º 3); frecuentemente, sin embargo, eso suponía una solución inviable, y por tanto provisional, para la situación de crisis en que se encontraban muchas empresas. De hecho, la actuación de la Administración laboral ha ejercido una influencia considerable sobre el tipo de ajuste aplicado, al variar los criterios para la aceptación de los expedientes o

CUADRO N.º 4

COMPOSICION DEL EMPLEO EN EL SECTOR EMPRESAS (S. Privado)

VARIABLES Y CONCEPTOS	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
1. Contrataciones en empresas no agrarias (miles).	n.d.	n.d.	1.320	1.460	2.010	2.400	2.720	3.055
2. Asalariados en plantilla en empresas no agrarias (miles)	5.660	5.540	5.340	5.090	4.980	5.240	5.650	6.107
3. Asalariados en alta en régimen general de seguridad social (miles)	n.d.	6.720	6.530	6.460	6.470	6.720	7.070	7.550
4. Composición del empleo:								
— Personal fijo (% plantilla)	94	n.d.	n.d.	92	n.d.	82	80	75
— Personal temporal (% plantilla)	6	n.d.	n.d.	8	n.d.	18	20	25
— Personal a tiempo parcial (% sobre la plantilla)	0,1	n.d.	n.d.	1	n.d.	5	6	4
5. Personal con 25 años y más (% de la plantilla).	83	84	85	85	86	85	84	84

Fuentes: (BEL) (MTSS); EPA (INE); encuestas sobre política de contratación del MTSS: 1985 (Documento interno del IELSS) y 1988 (*Coyuntura Laboral*, n.º 25).

para facilitar los de uno u otro tipo, a la vez que ha utilizado vías de apoyo alternativas para reducir la resistencia de los trabajadores a su ejecución (6).

Simultáneamente al redimensionamiento de la plantilla, los cambios en las estructuras ocupacionales —a los que luego nos referimos— y la necesidad de cobertura de determinadas vacantes que se van generando mantienen un determinado flujo de contrataciones, cuyos efectos no sobrepasan al de los ajustes comentados; sólo a partir de 1985 comienzan a producirse a nivel agregado resultados netos positivos, reflejados, por primera vez en muchos años, en un incremento en el número de asalariados en plantilla. Es cierto que durante estos años las empresas utilizan con mayor intensidad las oficinas de empleo —lo que se pone de manifiesto por el aumento sostenido en el número de colocaciones registradas—, pero ello esconde la obligatoriedad para aquéllas de inscribir los contratos acogidos a las medidas de fomento de empleo, so pena de perder sus beneficios. Precisamente son las vías de contratación temporal las más utilizadas para la cobertura de vacantes de empleo, como lo prueba el hecho de que la importancia del personal fijo se reduce; lentamente primero, pues el grueso de las vacantes generadas lo son por reposición, y rápidamente después, una vez que las plantillas se expansionan (cuadro n.º 4). Uno de los efectos, por tanto, de las medidas de flexibilización laboral, a nivel microeconómico (7), es el de que las empresas reestructuran sus dispositivos de personal dando una importancia creciente al personal temporal. Y lo mismo ocurre con el

empleo a tiempo parcial. Estos hechos están de acuerdo con los postulados antes propuestos acerca de los factores que influyen sobre la demanda de trabajo hecha por la empresa. El abaratamiento del coste laboral conseguido a través de las nuevas figuras contractuales induce a sustituir personal fijo por temporal siempre que ello suponga no afectar la eficacia y productividad de la plantilla como un todo. Es precisamente por esto por lo que buena parte de los puestos cubiertos por este procedimiento están relacionados con contenidos poco tecnificados o semicualificados (8).

La aplicación de la temporalidad no se da por igual en todas las empresas. Son, en primer lugar, las empresas pequeñas y medianas quienes utilizan más profusamente esta fórmula de contratación, según se aprecia en cuadro n.º 5. Por otro lado, y si bien los sectores manufactureros absorben una parte importante del personal que se contrata a través de esta vía (9), es en las actividades productivas más intensivas en trabajo (comercio, hostelería y otros servicios) donde el fenómeno aparece más acentuado, al igual que ocurre allí donde dicha actividad, como es el caso de la construcción, está asociada a la finalización de tareas en un plazo más o menos determinado.

El abaratamiento de la mano de obra, vía reducción de costes fijos, no es el único beneficio que comportan a la empresa tales contrataciones. En la medida en que la relación laboral es, en principio, transitoria, ello les permite efectuar una selección mucho más eficaz del personal clave dentro de la

plantilla. De hecho, en un porcentaje no despreciable, concretamente en más de la cuarta parte de los casos (10), la empresa acaba por transformar en definitivos los contratos previamente temporales. Este procedimiento adquiere más importancia en el grupo del personal cualificado que accede por vez primera a un puesto de trabajo.

Surge el interrogante de si la mayor flexibilidad en la contratación ha generado efectos sobre la proporción en que las empresas combinan capital y trabajo en sus procesos productivos. En el caso de empresas de nueva creación y reducida entidad, así como en ciertas actividades —servicios, fundamentalmente— el abaratamiento aludido sí puede haber influido en hacerlas más intensivas en trabajo. La desaparición de los contratos temporales supondría, en muchos casos, un peligro para su subsistencia, debido a que su creación sólo fue posible por tales circunstancias de partida. En el caso de empresas establecidas años atrás y en las condicionadas severamente por la tecnología, el efecto aludido sería lógicamente menor; en las empresas «viejas», la sustitución de personal fijo por temporal ha de ser, por otro lado, necesariamente lenta, puesto que se parte de la existencia previa de una plantilla con fuertes derechos adquiridos. Pero, con independencia de tales diferencias, para que la empresa introdujese cambios en la combinación de factores productivos haría falta el convencimiento de que esa flexibilidad va a ser permanente en el futuro —de otra forma, sería irrelevante para

el cálculo económico en que se basa esa decisión—, cosa difícil de sostener a largo plazo porque la propia ley establece límites a la duración de los contratos, y porque la inversión realizada en la adaptación inicial del nuevo personal introduciría, en forma recurrente y periódica, costes adicionales.

Prueba, sin embargo, de que las empresas se ven forzadas a incrementar el peso del personal con contrato temporal más allá —aparentemente— de lo que razonablemente cabría esperar es que, si comparamos la estructura del empleo de la empresa española con la de la empresa de otros países industrializados, en nuestro caso la importancia relativa de ese componente es significativamente mayor, según se pone de manifiesto en Lorente y Marín (1988). Este hecho ilustra perfectamente la clase de papel que juegan los contratos temporales en España: mientras para la mayor parte de esos países la adaptación al ciclo productivo del componente de la plantilla con contrato laboral ordinario resulta más fluida, tanto por vía individual como colectiva, en el caso español es el contrato temporal el que adquiere para la empresa esa función.

2. Reacciones ante los incentivos económicos

En líneas generales, los incentivos establecidos por la Administración han afectado a las decisiones de las empresas. En el caso de aquéllos destinados a crear empleo sin carácter selectivo, han tenido aparentemente también una incidencia positiva, tanto en el tamaño de la plantilla como en el de la inversión, implicando esas ayudas una sensible reducción de costes y, con ello, una mejora en la capacidad competitiva de la empresa. No parece tampoco aquí que hayan hecho variar apreciablemente la relación capital-trabajo en esta última, por cuanto que, aunque incentivan al empleo, lo hacen vinculándolo a inversiones que, en buena parte de los casos, conllevan la ampliación del *stock* de bienes de equipo. Aunque en otras ocasiones surja la duda sobre si las ayudas han sido o no relevantes para la empresa, de forma que ésta hubiese actuado de forma idéntica aun en ausencia de aquéllas, parece que semejantes medidas están justificadas por cuanto han contribuido a facilitar *en su momento* una reactivación económica —a menor coste que una política alternativa de regulación estatal de la demanda agregada— y

CUADRO N.º 5

COMPOSICION DEL EMPLEO POR TAMAÑO DE EMPRESA (Porcentaje sobre total plantilla)

TAMAÑO EMPRESA	1981		1986
	Personal temporal	Personal temporal	Personal a tiempo parcial
6-10 trabajadores	7	21	6
11-50 trabajadores	13	23	4
51-100 trabajadores	12	20	6
101-500 trabajadores ...	8	15	4
Más de 500 trabajado- res	6	9	4
TOTAL	6	18	5

Fuentes: Encuestas sobre políticas de contratación del MTSS: 1985 (Documento interno del IELSS) y 1988 (*Coyuntura Laboral*, n.º 25).

a incrementar, simultáneamente, el tamaño del capital fijo en la empresa.

Respecto a las ayudas dirigidas a modificar los precios relativos de distintos tipos de trabajadores entre sí (objetivos 3 y 4 del cuadro n.º 2) a través de reducciones en las cuotas de seguridad social —o subvenciones adicionales—, se trata de abaratamientos transitorios de mano de obra que difícilmente tienen efectos a largo plazo dentro de la función de producción de la empresa (Pr se percibe como constante en nuestra función [1]) (11). Ello no obsta para que ésta sí practique, en cambio, sustituciones de un tipo de mano de obra por otra, inducida por los incentivos a los que tiene acceso.

El número de contrataciones de jóvenes hechas por las empresas ha crecido sustancialmente a partir, sobre todo, de finales de 1984; ello ha traído consigo no sólo un incremento en el número de jóvenes ocupados en el sector privado, sino, paralelamente, un aumento en el peso que éstos tienen dentro del total del colectivo de ocupados (cuadro número 4). Tanto en los casos de contratación de aprendices —aunque la Ley no los denomine así— como en los destinados a cubrir un puesto de trabajo temporal o fijo con jóvenes que han finalizado su educación profesional, supone a la empresa un ahorro que compensa la menor productividad que, a corto plazo, presenta este personal respecto al de mayor experiencia. Durante bastantes años, condicionadas por las circunstancias, las empresas habían asistido a un envejecimiento de plantilla con peligrosas consecuencias a largo plazo. Si tenemos en cuenta además que, con el tiempo, la productividad media de la plantilla se ve favorecida sustancialmente por su rejuvenecimiento —mayor rendimiento físico y mayor adaptabilidad al contenido de puestos y tareas—, es muy probable que, aun habiendo descuidado este factor en el pasado, las empresas, iniciada la etapa de reactivación, se hubiesen lanzado a corregir de forma autónoma, parcialmente al menos, dicha situación. Los incentivos han ayudado, en todo caso, a intensificar el proceso (12).

Lo que resulta difícil de probar es si unas y otras ayudas han contribuido a ampliar, en términos netos, la plantilla de las empresas. Lo apropiado en este caso sería disponer de información *ad hoc* cuidadosamente seleccionada, procedente de una muestra representativa de empresas, y no tener que limitarnos a estimaciones de carácter macroeconómico. Según estas últimas, la mejora en las colocaciones de personas contratadas a través de

los diferentes programas de fomento al empleo comienza a producirse en una fecha próxima a los cambios legislativos introducidos por la autoridad laboral en el segundo semestre de 1984, lo cual se manifiesta en la recuperación del empleo que se registra en el último trimestre de ese año. Tales hechos, al ocurrir sin una clara asociación con tirones del PIB, permiten llegar a la conclusión de que los programas han hecho reaccionar positivamente a la empresa (13). No obstante la afirmación anterior, debemos recordar que los programas de fomento forman parte del paquete de medidas flexibilizadoras que hemos tratado, y ello por cuanto, en su mayor parte, llevan implícito el carácter de temporalidad en la contratación. Es muy probable, por tanto, que sea este último factor la causa más influyente del aumento de las cifras de personal empleado por las empresas.

IV. GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETITIVIDAD

La empresa efectúa continuamente reajustes internos de personal para adaptarse a las nuevas condiciones económicas y tecnológicas por las que atraviesa. Esta reasignación, que muchas veces es la única vía alternativa a los recortes de plantilla, se enfrenta, no obstante, con una serie de dificultades. Por un lado, los trabajadores suelen ofrecer fuerte resistencia a cambiar de puesto de trabajo, ya que ello les supone atender tareas nuevas sin que, necesariamente, ello conlleve variaciones en las condiciones económicas; con esto se originan bolsas de personal infrautilizado y, al mismo tiempo, secciones insuficientemente cubiertas. Esta resistencia, de por sí habitual en empresas de países más industrializados —Doeringer y Piore (1985)—, se ve acentuada en la empresa española por la existencia de antiguas ordenanzas y reglamentaciones laborales —vigentes desde hace quince años las más recientes— que mantienen una estructura artificial de categorías profesionales, las cuales actúan entre sí a modo de islas no comunicadas.

En estos momentos, buena parte de las empresas se hallan sometidas a unas normas laborales de carácter estatal que implican, entre otras cosas, que las categorías profesionales nada tengan que ver con los contenidos reales de los puestos de trabajo presentes, actuando de freno a los desplazamientos del personal hacia áreas y ocupaciones ascendentes. La reacción de las empresas ante este fenómeno es actuar a través de sus asociacio-

nes locales, regionales o nacionales para obtener la derogación de tales categorías por la Administración. Como quiera, sin embargo, que el Estatuto de los Trabajadores establece (en su disposición transitoria) que las ordenanzas y reglamentaciones vigentes continúan siendo de aplicación en tanto no se sustituyan por convenio colectivo o sean derogadas, total o parcialmente, por el Ministerio de Trabajo, con informe preceptivo —aunque no vinculante— de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, la autoridad laboral se muestra cautelosa y lenta en este terreno (14). Una segunda vía de actuación de las empresas, a nivel de grupo generalmente, es tratar de sustituir su contenido por un convenio que incluya, en forma actualizada, los temas cubiertos por dichas normativas. El problema radica entonces en que las empresas han de hacer frente a compensaciones exigidas por los sindicatos en la negociación, lo que frena sus intenciones. Existen casos en que el temor a poner en marcha una serie de reivindicaciones en cadena por parte del personal las obliga a desistir, incluso, de iniciar pasos en esa dirección. Todo ello hace que la variable *M* de la función de demanda que antes veíamos aparezca limitada, de hecho, en relación al peso que le corresponde desde un punto de vista teórico.

El papel de la empresa a la hora de influir en la gestión de los recursos humanos de que dispone y en la ordenación laboral de su entorno adquiere así, en estos momentos, connotaciones especiales. Como es lógico, la empresa practica una determinada política de personal, que responde, en general, a los intereses a largo plazo de la empresa considerada como una unidad productiva, aunque se vea condicionada por los acuerdos laborales del sector o de la región, los cuales responden a problemáticas globales poco cercanas a su situación particular. En realidad, la causa de esta condicionalidad descansa en la existencia de una estructura empresarial muy atomizada, que favorece la aceptación automática de acuerdos alcanzados a niveles superiores al de la empresa, jugando aquí un alto papel tanto la ausencia en ésta de representación sindical operativa como la conveniencia de evitar la conflictividad y los costes directos asociados a la negociación individual, aún a costa de implicar mayores aumentos salariales (15). Y aunque se ha observado una ligerísima tendencia en los últimos años a evadirse de esa situación de dependencia por parte de algunas empresas, la realidad es que el fenómeno resulta aún muy incipiente (16).

Una consecuencia de esto es que las empresas no pueden practicar una política de retribuciones propia y diferenciada unas de otras. En lo que se refiere a la evolución de los niveles salariales, por ejemplo, los incrementos medios registrados en los convenios presentan un valor de dispersión muy reducido, lo que significa que los salarios no se adaptan a la variabilidad en la productividad y rentabilidad de las distintas empresas. Es más, ni siquiera las diferencias salariales resultan significativas cuando se comparan empresas que tienen pérdidas con las que registran situaciones más favorables en sus cuentas de explotación (cuadro número 6). Un exponente adicional del tipo de acuerdos firmados por las empresas es la poca flexibilidad mostrada por las diferencias retributivas básicas entre categorías profesionales dentro de cada una de ellas, junto a abanicos salariales excesivamente cerrados; su evolución en el último año parece incluso registrar un retroceso (MEH, 1988). Todo ello tiene mucho que ver, como es lógico, con la fijeza de categorías profesionales en las ordenanzas laborales a que antes nos referíamos.

Dentro de este marco tan poco flexible, la política retributiva de la empresa no difiere de la pactada; sólo las grandes y algunas medianas utilizan aquella de forma intencionada para conseguir mejoras en la productividad de la plantilla, aunque, según se desprende de algunos trabajos (Solé, 1987), vincular la retribución al rendimiento a medio y largo plazo es un tema de preocupación dominante entre las empresas españolas. En todo caso, la situación parece evolucionar muy lentamente, ya que el peso de las retribuciones fijas, que pueden interpretarse como percepciones garantizadas y seguras por la plantilla, permanece casi estancado en el último quinquenio (cuadro n.º 6); las retribuciones variables, que incluyen incentivos por objetivos de producción, ventas, rendimiento, nivel de calidad, etcétera, apenas sobrepasan el 10 por 100 del conjunto de retribuciones, centrándose normalmente en el personal cualificado o directivo de la empresa, y casi siempre enfocadas más con planteamientos individuales que colectivos (17). No parece, por otro lado, que exista una tendencia clara, a corto plazo, a extender la participación en beneficios como componente del sistema de retribuciones, en contraposición a las prácticas seguidas en otros países (18).

Un tema en el que la empresa tiene una gran tarea pendiente de cara al futuro es el de la formación y actualización de conocimientos del personal.

CUADRO N.º 6

RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL EN LA EMPRESA

VARIABLES	1983	1984	1985	1986	1987
Crecimiento salarial (según convenio):					
— Total empresas (no agrarias) (a)	11,6	7,9	7,9	8,2	6,5 (d)
— Empresas con beneficio (sector privado) (c)	12,1	8,1	8,4	8,5	7,4
— Empresas con pérdidas (sector privado) (c)	10,9	6,9	7,7	8,8	6,6
— Coeficiente de variación salarial (total empresas)	10,3	7,5	10,5	10,9	10,5
Crecimiento de los costes laborales unitarios (b)	8,0	4,3	4,6	7,1	5,4
Estructura de la masa salarial en (porcentaje) (c):					
— Retribuciones fijas	61	62	62	61	62
— Retribuciones variables (complementos de producción, asistencia y otros pluses)	11	11	10	11	12
— Seguridad social y ventajas sociales	28	27	28	28	26

(a) MTSS. *Boletín de Estadísticas Laborales*(b) MEH. *Síntesis mensual de Indicadores Económicos*.(c) MEH. *La negociación colectiva en las grandes empresas*, diversos años.

(d) En 1988: 5,3 por 100.

Es cierto que sólo una parte de los puestos de trabajo creados o por crear van a estar relacionados con lo que usualmente se denomina nuevas tecnologías, ya que, estrictamente hablando, las ocupaciones de tal carácter tendrán un peso relativamente bajo, como sucede incluso en economías más avanzadas que la nuestra (19). Pero no es menos cierto también que distintas estimaciones de la CEE sugieren que más de las tres cuartas partes del personal ocupado en el sector privado se encontrará con nuevos contenidos en sus ocupaciones durante los próximos años, tengan éstas que ver o no con tecnologías convencionales o actividades propias de servicios tradicionales.

Por estos motivos, las empresas han de enfrentarse al problema con fuertes limitaciones de partida: ausencia de tradición en el capítulo formativo en muchas de ellas; escaso valor dado al factor formación como vía para mejorar la competitividad de la empresa a largo plazo; inexistencia de unidades internas encargadas de estas funciones o escasos presupuestos destinados a estos fines (20). Todos estos temas habrán de ser tenidos en cuenta si las empresas quieren mejorar su capacidad para adaptarse a los cambios y retos a que se enfrentan. Y no sirve lanzarse, sin más, a conseguir tales objetivos sin pararse a pensar qué tipo de experiencias ofrecen las empresas que vienen actuando ya en este terreno y cuáles son los errores más extendidos; porque allí donde existen planes formativos

se registra generalmente una fuerte desvinculación en relación a las demás áreas de la empresa (administrativa, producción, etc.), falta de profesionalidad en la preparación de los programas, o inexistencia de evaluación posterior de sus resultados, pongamos por caso. Existe, no obstante, otro problema adicional, como es el de que no parece fácil en muchas empresas conseguir las cualificaciones y aptitudes del personal que necesitan en sus plantillas (Homs, Kruse, Ordovás y Pries, 1987). En la mayoría de los casos, esto se debe a que actúan en forma aislada en la preparación y readaptación del personal, por lo que parece mucho más eficiente aunar esfuerzos —sobre todo en las empresas pequeñas— dentro de una misma actividad o área geográfica; las entidades y asociaciones de empresas o las instituciones de carácter local, por ejemplo, son instrumentos muy útiles para impulsar actuaciones en este terreno.

Intimamente relacionado con este tema —y con el retributivo— está el de afrontar el análisis y valoración del contenido de los puestos de trabajo, método muy poco extendido hasta la fecha y que tiene la virtud de orientar sobremanera la utilización adecuadamente dimensionada del personal dentro de las distintas funciones de producción de la empresa. Es este un síntoma externo más de que en la empresa española el tratamiento de la gestión de personal descansa básicamente en planteamientos jurídico-administrativos, y no económicos, aun-

que en algunos sectores —ligados a empresas multinacionales esencialmente—, el fenómeno sea menos palpable.

Los cambios organizativos y de estrategias que están registrando nuestras empresas precisan, finalmente, una colaboración estrecha del personal con la dirección, no limitada al establecimiento de una relación fluida de comunicación e información, cosa obviamente esencial, sino ampliable a la aportación por aquél de mejoras en los métodos y en la organización del trabajo. Hoy por hoy, sin embargo, y esto conviene que se explicita, los cuadros directivos de las empresas, aunque admiten el potencial beneficioso de esa colaboración, exponen lo complicado de su instrumentación a causa de los propios trabajadores; es decir, se constata objetivamente entre nosotros la existencia de una fuerte desconfianza respecto al personal y sus representantes, subrayando la dirección además —a través de una amplia consulta (21)— la dificultad que tienen estos últimos a la hora de asumir responsabilidades. Como sea que esta desconfianza está presente también, y en forma muy acentuada, en la parte trabajadora respecto a la dirección, no existe otra alternativa en los próximos años que avanzar sin dilación en este terreno. El tratamiento de los problemas, así como las estrategias y colaboraciones del personal para atenderlos, habrán de hacerse gradualmente en mayor medida —a diferencia de lo que viene siendo habitual hasta la fecha— a escala interna, y no externa, a la empresa. Aspectos que sin duda se reflejarán en la estructura de la negociación colectiva, en el contenido final de los convenios y en el carácter de la relación laboral.

V. RESUMEN Y CONCLUSIONES

1. Las modificaciones registradas en los últimos años en el entorno económico nacional e internacional de la empresa española han obligado a ésta a introducir una serie de ajustes que afectan sustancialmente a sus procesos productivos; ello ha supuesto, entre otras cosas, la necesidad de llevar a cabo sucesivas adaptaciones cuantitativas y cualitativas en sus plantillas. Ha sido precisamente esto último lo que ha motivado que la autoridad laboral efectuase en ese tiempo diversos cambios en el marco legislativo laboral y que desarrollase, simultáneamente, una amplia oferta de incentivos al sector privado para estimular la generación de empleo.

2. En términos generales, la respuesta de la empresa a la política gubernamental ha sido positiva, siendo más elevada ante aquellas medidas concretas que aparecían como más firmes y estables a largo plazo a los ojos de aquélla. Dentro del grupo de medidas de flexibilización en la utilización de mano de obra, las que suponían mayores facilidades a la contratación han jugado un papel más eficiente por cuanto, aunque de forma incompleta, permiten reducir el componente fijo de los costes laborales y el grado de riesgo que todo aumento de plantilla comporta. Existen, sin embargo, amplias diferencias de unas a otras empresas según sea su tamaño, edad, rama de actividad a la que pertenecen o tipo de estructura ocupacional dominante.

3. La apertura de facilidades a la contratación temporal ha conducido gradualmente al incremento del peso del personal no fijo dentro de la empresa, cuya importancia relativa actual supera significativamente, por término medio, a la registrada en los distintos países de la CEE. En la medida en que dicha contratación juega entre nosotros el papel de la contratación ordinaria en esos países, la creación adicional de condiciones económicas y administrativas más favorables para la empresa española a la hora de ajustar sus plantillas tenderá a producir una composición comparativamente más homogénea de cara al futuro.

4. Los incentivos económicos a la creación de empleo generan respuestas distintas en las empresas según vayan dirigidos a incrementar la plantilla en términos netos o a facilitar la colocación de ciertos colectivos. En el primer caso, parece que su efecto positivo se produce más por la vía de coadyuvar a la expansión de la capacidad productiva de la empresa que por la de cambios en la proporción de factores (capital y trabajo) dentro de su función de producción. En el segundo, parecen haber dominado los efectos de sustitución y desplazamiento entre grupos distintos de trabajadores, como efecto de las alteraciones en los costes relativos finales de unos y otros que tales incentivos comportan. La reacción de las empresas ante el envejecimiento de sus plantillas se ha visto favorecida, entre otras cosas, por esas medidas.

5. La reasignación interna del personal en la empresa presenta importantes cuellos de botella. Uno de los más significativos es el causado por el desfase existente entre contenidos de puestos de trabajo y categorías o clasificaciones profesionales que figuran en las reglamentaciones laborales.

Afrontar de manera más decidida que hasta la fecha el problema de compartimentación que ello origina afecta por igual a empresas y trabajadores, a sus respectivas asociaciones y a la Administración. Relacionada con este punto está la ausencia casi total de análisis y valoración de los puestos de trabajo en la empresa; una mayor atención a este tema contribuiría, sin duda, a centrar posiciones en el anterior.

6. La gestión de recursos humanos en la empresa española descansa, salvo para sectores minoritarios, en planteamientos esencialmente jurídicos, y no económicos. No es muy frecuente relacionar la programación de la plantilla con los planes de producción a medio y largo plazo, ni tampoco enfocar la política de retribuciones asociada a comportamientos de productividad y rentabilidad o dentro de la estrategia de objetivos. La inversión en capital humano, por otro lado, alcanza bajos porcentajes en comparación con las prácticas de otros países, y aparece, normalmente, enfocada de forma deficiente.

7. Las relaciones a nivel de empresa entre la dirección y los representantes de personal presentan un elevado grado de desconfianza entre ambas partes. Esto, unido al alto coste que conlleva la negociación del convenio colectivo a nivel individual, trae como consecuencia que el contenido de los convenios no aparezca entroncado con la problemática de la empresa. El desarrollo de un sistema de relaciones laborales moderno, que pasa por una creciente participación del personal en la solución de los problemas de la empresa, aparece condicionado parcialmente por las prácticas centralizadoras sostenidas por las asociaciones empresariales y sindicales a nivel superior.

NOTAS

(1) Este es el caso de los precios reales de los factores de producción para la empresa; de variables no observables como las expectativas; de la movilidad; de la flexibilidad o del clima laboral, por ejemplo.

(2) En el trabajo de Sebastián y Servén (1985) mencionado, este último punto aparece recogido en otra ocasión (págs. 29-30).

(3) Bajo la hipótesis más favorable para la empresa (aprovechamiento de todas las ayudas), el porcentaje de ahorro en relación al coste anual que supondría un empleado adicional, asciende aproximadamente al 48 por 100 en el caso de un joven y a un 42 ó 46 por 100, respectivamente, en los de una persona con más de 45 años o minusválida. En el supuesto de tratarse tan sólo de nueva contratación —sin incremento de empleo—, el porcentaje de ahorro se sitúa en torno a un 21-25 por 100 en función del colectivo a que perteneciese el nuevo empleado. Estos datos se basan en cálculos realizados por el autor.

(4) En 1981 el excedente se evaluaba, por ellas mismas, en el 8 por 100 de la plantilla. Véase INEM (1982).

(5) El ET recortó el importe legal de las indemnizaciones en casi todos los supuestos, pero fundamentalmente en las empresas pequeñas, con apoyo de fondos públicos. La reforma del ET en 1984 supuso restringir tales apoyos a los casos de crisis económica.

(6) Líneas de actuación basadas en programas de fomento al empleo, formación profesional acelerada, prestaciones asistenciales por desempleo, etcétera.

(7) No se contemplan aquí los efectos de carácter macroeconómico que hayan podido tener tales medidas, y que tienen que ver, como es obvio, con el comportamiento del nivel global de empleo. Para un análisis de esta cuestión puede consultarse Sáez (1988a).

(8) El 70 por 100 de los contratos corresponden a categorías de auxiliar, peón y aprendiz, según se desprende de las estadísticas de empleo del INEM.

(9) En el primer semestre de 1988, el 27 por 100 del total de contratos se concentraron en empresas de este tipo. Véase Estadística de Empleo, INEM.

(10) Véase, para este punto, MTSS (1988).

(11) Incluso en el caso del tercer programa del objetivo tres (cuadro número 2), la cuota de seguridad social sólo se mantiene mientras el trabajador siga en la empresa.

(12) Este punto aparece desarrollado con más detalle en Sáez (1988a), págs. 18 y siguientes.

(13) Sáez (1988b).

(14) De unas 100 ordenanzas y reglamentaciones vigentes a comienzos de año, que cubrían la mayor parte de las actividades productivas, sólo se han derogado, a lo largo de 1988, unas pocas, aunque alguna de ellas importante en términos del colectivo cubierto (metal, industria química, conservas, piensos, etcétera).

(15) En los convenios de empresa, los incrementos negociados han estado siempre entre medio y un punto por debajo de los de ámbito superior. Véase *Coyuntura Laboral*, n.º 22, diciembre 1987, MTSS.

(16) De acuerdo con los datos del *Boletín de Estadística Laboral* del MTSS, el porcentaje que representa el número de convenios de empresa en relación al total de empresas afectadas por convenios es de un 3 por 100, frente al 2 por 100 de comienzos de década. En términos de trabajadores, dicho porcentaje asciende al 17 por 100, debido, fundamentalmente, a que las empresas que firman en solitario se encuentran casi siempre entre las más grandes. De esta forma, resultan coincidentes los objetivos centralizadores de los grandes sindicatos (CCOO y UGT) y asociaciones empresariales (CEOE) con los de una gran parte de empresas, cuyo deseo es «dejarse de problemas». ELA/STV, sin embargo, mantiene metas opuestas a esa centralización, incluso a nivel de la comunidad vasca.

(17) Un tratamiento más amplio de estos temas puede verse en MTSS (1987), págs. 77-91.

(18) En algunos países, como Canadá o Reino Unido, por ejemplo, los últimos ocho años han visto extenderse los convenios colectivos que desglosan los salarios en dos componentes: sumas a tanto alzado, en sustitución de incrementos salariales, y planes de participación en beneficios y acciones para los empleados. Véase, al respecto, *The Industrial Relations Scene in Canada 1986*, Queen's University, noviembre de 1986, e *Industrial Relations Review*, enero 1988, págs. 407 y siguientes.

(19) En Estados Unidos, según se deduce de los trabajos llevados a cabo por el Bureau of Labor Statistics (1986), apenas un 5 por 100 de los puestos que se estima serán creados en el período 1985-1995 tendrán que ver directamente con tecnologías punta.

(20) En MTSS (1987), se constata que sólo las grandes empresas dedican periódicamente, y en forma estable, fondos para estos fines. En cualquier caso, el presupuesto no sobrepasa normalmente el 1 por 100 de sus ingresos brutos, frente a un porcentaje cuatro veces superior en la empresa europea y siete veces superior en la americana.

(21) Véase MTSS (1987), págs. 251 y siguientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUREAU OF LABOR STATISTICS (BLS) (1986): *USA Occupational Outlook Quarterly*, Primavera.

DOERINGER, P. B., y M. PIORE (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, MTSS, Madrid, págs. 114-120.

HOMS, O., W. KRUSE, R. ORDOVÁS y L. PRIES (1987): *Cambios de cualificación en las empresas españolas*, IESA, Madrid, págs. 156 y siguientes.

INEM (1982): «Encuesta sobre empleo», Departamento de Planificación (Documento Interno), Madrid.

LORENTE, J. R., y L. MARIN (1988): «La contratación temporal y la evolución del empleo», *Información Comercial Española*, n.º 2124, Madrid.

MEH (1988): *La negociación colectiva en 1987*, Madrid, págs. 136 y siguientes.

MTSS (1987): *Encuesta para el diagnóstico del desarrollo de los recursos humanos en España*, MTSS, Madrid.

— (1988): «Encuesta sobre política de contratación y formación de las empresas españolas (1987)», *Coyuntura Laboral*, n.º 25, abril.

SÁEZ, F. (1987): *Política de Empleo en España (1980-1986): medidas y efectos económicos*, FEDEA, Madrid, 1987.

— (1988a): «Incentivos económicos a la creación de empleo en el sector privado: una evaluación». Programa INMETRA, Doc. 05-88, Depto. de Análisis Económico de la UAM, julio.

— (1988b): «Programas de fomento y reasignación del empleo», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, MTSS, n.º 1.

SEBASTIÁN, C., y L. SERVÉN (1985): *Excedente, inversión y empleo en la empresa española*, FEDEA, Madrid, págs. 40 y siguientes.

SOLÉ, J. M. (1987): «En torno a las expectativas empresariales sobre la gestión de recursos humanos». Programa INMETRA (Documento 8-87). Departamento de Análisis Económico de la UAM, noviembre.