

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

Barcelona, 13, 14 y 15 de febrero de 1992

Autor: J. BAÑULS; E. CANO; A. SANCHEZ

Título: LA FORMACION OCUPACIONAL : POLITICAS PUBLICAS Y
CONTRATACION LABORAL

MERCADO LABORAL

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA
BARCELONA, FEBRERO 1992

AREA TEMATICA: MERCADO LABORAL.

PONENCIA: LA FORMACION OCUPACIONAL: POLITICAS PUBLICAS
Y CONTRATACION LABORAL.

Josep BAÑULS.

Ernesto CANO.

Amat SANCHEZ.

Departament d'Economia Aplicada.
Universitat de València.

"LA FORMACION OCUPACIONAL: POLITICAS PUBLICAS Y
CONTRATACION LABORAL".

Josep BAÑULS.

Ernesto CANO.

Amat SANCHEZ.

Universitat de València.

INTRODUCCION.

El propósito de las siguientes notas es analizar uno de los aspectos relevantes, a nuestro entender, de las políticas del mercado de trabajo actuales como es la formación profesional ocupacional o para el empleo y las modalidades "atípicas" de contratación que se adoptan para la adquisición de cualificaciones en el puesto de trabajo. No es por tanto un análisis de las relaciones entre formación (sistema educativo) y empleo (sistema productivo), debate excesivamente amplio para nuestras intenciones, sino de aquella parte del sistema formativo que se encuentra más cercana a la especificidad de los puestos de trabajo, del papel de los poderes públicos en ese campo y de los aspectos de contratación laboral relacionados.

No pretendemos conseguir en este momento un análisis exhaustivo de esta temática, que requeriría un estudio en mayor profundidad contemplando otras variables. Aunque vamos a centrarnos en la experiencia española, nos motiva la realidad del País Valenciano, con un mercado de trabajo fuertemente marcado por la precarización de las relaciones laborales y la necesidad de redefinir estrategias productivas en las que la cualificación no es un elemento en absoluto despreciable. No obstante, ese análisis queda para otra ocasión.

Expondremos en primer lugar un modesto e incompleto marco de conceptos útiles para este tipo de análisis. A continuación nos centraremos en la experiencia española, a partir de dos ejes: el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (plan FIP), y las modalidades de contratación para la formación y en prácticas. En ambos casos expondremos los aspectos básicos a tener en cuenta y un análisis de la evolución ocurrida durante la segunda mitad de los años 80. Este análisis nos permitirá extraer algunas conclusiones y propuestas.

Algunas ideas para analizar la formación ocupacional y la contratación laboral para la formación.

Existe un primer debate respecto a la formación profesional, en general, como política activa de empleo: es un elemento de ayuda a los desempleados y a las personas más desfavorecidas o, por el contrario, un elemento dinámico y antiinflacionista de eliminación de los estrangulamientos y de fomento de ajustes rápidos en el mercado de trabajo¹. Incluso admitiendo que la formación profesional sea una medida que efectivamente influye en la oferta de trabajo, es discutible la eficacia que pueda tener en el volumen de ocupación global y en la ocupación de los colectivos a los que se dirige prioritariamente.

Buena parte de la literatura especializada concluye que la tasa general de paro tiene poco que ver con el nivel medio de educación de la población, y relativiza la inadecuación entre los outputs humanos del sistema educativo y los inputs humanos requeridos por el sistema productivo². Por otra parte, la incidencia de las políticas de formación en los colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo depende siempre de la situación general de la economía; el paro juvenil es buena muestra de ello. La conclusión sería que la educación no puede resolver el problema del desempleo a nivel agregado, aunque ciertamente es un elemento de la estrategia individual para conseguir un empleo más estable y cualificado, o simplemente cualquier empleo, en un contexto de crisis.

Un ajuste perfecto entre sistema educativo y productivo a lo máximo que llegaría sería a eliminar la demanda empresarial de trabajo insatisfecha, cuya entidad respecto al excedente de oferta de trabajo es irrelevante³. Ciertamente cabe apuntar que el desajuste entre características de la oferta y demanda de

¹REHN, G. (1989).

²SANCHIS, E. (1989).

³Según estimaciones de la OCDE para 1987/88, las ofertas de empleo sin cubrir representan el 0,34% de la población activa española, es decir, unas 49.300 vacantes frente a 2.903.900 desempleados según la EPA (4º trimestre 1987), el 1,7%.

trabajo provoca estrangulamientos en sectores básicos o dinámicos que acaban afectando al sistema productivo global y a la capacidad de crecimiento y generación de empleo de una economía. La formación profesional puede tener un sentido positivo como política de empleo siempre que se dirija a la superación de esos desajustes.

El desfase entre las cualificaciones existentes en el mercado de trabajo y las requeridas por el sistema productivo viene ligado a la modificación de las estrategias de producción de las empresas: cambios de tipo tecnológico (informatización y automatización de los procesos productivos) y cambios de tipo organizativo (descentralización productiva y subcontratación, replanteamiento de la organización del trabajo taylorista)⁴. A su vez estas modificaciones son arrastradas por cambios en las condiciones de mercado, relacionados con las estrategias de las grandes empresas y las modificaciones en el carácter de la demanda final, que configuran un marco de acción de las empresas individuales más competitivo. Evidentemente, este marco varía en función de la inserción de cada economía en la división internacional del trabajo y de su estrategia de desarrollo.

Los requerimientos de cualificación dependen de la orientación del sistema productivo; si existe una estrategia de incorporación de nuevas tecnologías en sistemas de organización del trabajo menos tayloristas y más flexibles, diferenciando el producto, es decir, lo que se ha llamado "paradigma de la producción artesanal"⁵, los requerimientos de cualificación serán significativamente diferentes respecto a una orientación de producción en serie, que requiere una fuerte polarización en las cualificaciones con una amplia base descualificada. Igual ocurre con las cualificaciones requeridas para una estrategia de competencia vía calidad frente a una competencia vía precios.

En definitiva, no pueden contemplarse aisladamente el sistema de formación ocupacional, con sus componentes público y privado, y las estrategias empresariales de producción y

⁴HOMS, O. et al. (1987).

⁵PIORE, M. J. y C. F. SABEL (1990).

organización del trabajo sin correr el riesgo de profundizar el desajuste entre las características de la oferta y la demanda de trabajo. Lo cual tampoco significa tomar como datos los "requerimientos de cualificación del mercado", puesto que la acción pública también puede y debe incidir sobre la estrategia de desarrollo de una economía.

En términos generales, dada la inviabilidad de un ajuste anticipado entre la demanda y la oferta de cualificaciones, por problemas de previsión de las tendencias que actúan en el mercado de trabajo y por la imposibilidad de forzar la orientación escolar y profesional de los individuos en un marco democrático, podríamos afirmar que "la mejor formación profesional es una buena formación general", combinada con un sistema ágil de formación permanente o continua⁶. Esto significa contemplar el sistema de formación ocupacional dentro del sistema educativo global, con un reparto de competencias coherente.

Si son ciertas algunos análisis prospectivos sobre las "necesidades educacionales para la aplicación de nuevas tecnologías y una nueva organización del trabajo", los trabajadores para desenvolverse con eficacia y flexibilidad en nuevas condiciones laborales y productivas precisarían una serie de competencias de carácter muy genérico que debería aportarles la educación general: iniciativa, dinamismo, creatividad, interacción constructiva con los demás, evaluación, comunicación, interpretación, razonamiento inductivo y deductivo, etc⁷. La educación general, en esta perspectiva, tiene que preparar a la gente para llevar a cabo nuevos procesos de aprendizaje a lo largo de su vida activa, mientras que la formación ocupacional debería ser el puente hacia la especificidad de los puestos de trabajo.

Sin embargo, las funciones que de hecho cumple la formación ocupacional, al margen de lo que sería propiamente la capacitación, son variadas⁸: socialización para incorporarse al proceso de producción y selección entre las personas que han abandonado

⁶FERNANDEZ ENGUIA, M. (1989).

⁷LEVIN (1989).

⁸FERNANDEZ ENGUIA (1989).

pronto el sistema educativo (interesa especialmente a los empleadores), estrategia individual para la competencia en un mercado de trabajo marcado por el desempleo, custodia de los jóvenes y disfraz del paro (interesa al poder político). Esta amplitud de funciones, más o menos explícitas, relativizan la capacitación para el empleo y sus criterios de éxito.

El papel del sistema educativo en la formación para el empleo hay que relacionarlo con la adquisición de cualificación en el puesto de trabajo; esta apreciación nos lleva al segundo gran debate sobre la formación ocupacional, el que se refiere a la contratación laboral para la formación y más ampliamente a las responsabilidades que en este campo corresponden a los poderes públicos y a las empresas.

Incluso desde una perspectiva económica bastante convencional como es la teoría del capital humano, se reconoce que el trabajador no acude al mercado de trabajo como una mercancía perfectamente acabada sino que parte de la cualificación profesional del trabajador se obtiene en el interior del proceso de trabajo⁹. Precizando más, hay que distinguir entre formación genérica y específica; la formación genérica es la que permite al trabajador obtener una cualificación utilizable en cualquier empresa, mientras que la específica sólo produce conocimientos utilizables en la empresa en que se han adquirido.

Las empresas temerán que una vez financiada la formación genérica de un trabajador (medida por los salarios pagados a los monitores, material despilfarrado y producción perdida por el aprendiz), éste deje la empresa y se vaya a otra que no ha invertido en su formación. Por tanto, las empresas no querrán costear la formación genérica del trabajador o cargarán su coste sobre los trabajadores en forma de salarios reducidos. Concluido el período de formación la empresa no tendrá interés en retener a un trabajador en el que no ha invertido nada.

En cambio, la formación específica (utilización de máquinas y herramientas particulares, participación en sistemas de organización del trabajo propios de una empresa, etc.) no será

⁹La exposición de estas teorías de corte neoclásico, así como sus críticas las hemos recogido de RECIO(1988).

financiada por el trabajador, ya que no tendría sentido invertir en unos conocimientos de los que no se puede sacar fruto en otra empresa. Deberá ser costeada por la empresa, que estaría por tanto interesada en que el trabajador permanezca en la misma para recuperar dicha inversión.

A pesar de las críticas que pueden formularse a este tipo de planteamiento¹⁰, algunos de sus conceptos y conclusiones sirven tangencialmente para nuestro análisis. La formación específica conlleva una relación laboral estable o, dándole la vuelta al argumento, difícilmente una relación laboral inestable permite al trabajador adquirir la formación específica y, por tanto, tampoco permite a la empresa aprovechar ese tipo de formación. A no ser que la empresa que no quiera costear la formación específica del trabajador consiga que se financie públicamente.

Esto nos lleva a un segundo nivel de la discusión: la racionalidad de la financiación pública de la formación específica, la cual podemos asimilar a la formación ocupacional (si la concebimos estrictamente como puente desde la educación general a la especificidad del puesto de trabajo). No existe una utilidad social amplia de este tipo de formación, cosa que sí puede ocurrir con la formación genérica, ya que se trata de unas cualificaciones que difícilmente tienen sentido fuera de una empresa concreta. Por tanto es una parte de la formación que debería ser costeada básicamente por las empresas que se aprovechan de sus beneficios, mientras que es más lógica una financiación pública de la formación genérica.

Podría argumentarse que es un coste no asumible por empresas de pequeño tamaño, que quedarían así condenadas a no disponer de una mano de obra que les permita estrategias de competencia basadas en la flexibilidad productiva y la calidad del producto. Sin embargo, pueden articularse sistemas de formación continua compartidos entre PYMEs, de manera que se generen economías de

¹⁰RECIO (1988) señala, entre otras críticas, el olvido de que el proceso laboral tiene lugar en contextos sociales definidos por jerarquías y conflictos de intereses, el tratamiento individualista de la productividad y la complejidad del cálculo del coste de oportunidad de la formación para la empresa.

escala que abaraten el coste de la formación específica¹¹.

En cualquier caso, debería examinarse cuidadosamente la apropiación privada (en lo que afecta a los trabajadores y a las empresas) de los beneficios de la acción pública en materia de formación ocupacional para valorar su rentabilidad social y evitar una mala utilización de los recursos públicos. Esta reflexión es igualmente aplicable a las características de las modalidades de contratación que se diseñan para favorecer la formación y a la utilización que se hace de ellas.

ASPECTOS BASICOS DEL PLAN DE FORMACION E INSERCIÓN PROFESIONAL.

Con la firma del Acuerdo Económico y Social (AES) en 1984 se pretende, entre otros aspectos, dar un impulso a la formación profesional ocupacional o para el empleo (FPO), con el apoyo y participación de los agentes sociales. Esto se plasmaba básicamente a través de las siguientes líneas de actuación: creación del Consejo General de Formación Profesional (de composición tripartita), integración de la formación profesional con la política de empleo (en particular con los programas de fomento del empleo), impulso de la formación en alternancia y atención a la formación continua.

Seis meses después de la firma del AES el gobierno unilateralmente aprueba el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (plan FIP). El plan en muchos aspectos recoge la filosofía básica del AES, pero en otros hay una discontinuidad, como es el caso de la adaptación y perfeccionamiento de los trabajadores en activo, que deja de tener tanta importancia¹². La justificación del plan es la inminente entrada de España a la CEE. Se integra en un plan único todos los programas de formación, adaptándolos a las exigencias comunitarias y permitiendo así acogerse a las subvenciones del Fondo Social Europeo.

El Plan "pretende vincular estrechamente las acciones de

¹¹Este parece ser el sentido de la reorientación en los años 80 de la política de formación continua dirigida a las PYMES en Francia, ligada a una estrategia industrial de modernización de redes de empresas. Un análisis se encuentra en VERDIER (1990).

¹²CEDEFOP (1989)

formación profesional con las medidas de fomento del empleo, ampliar y modernizar la cualificación y reciclaje profesional, en especial de aquellos colectivos que presentan mayores dificultades a la hora de encontrar empleo, reciclar profesionalmente a trabajadores que poseen conocimientos obsoletos y potenciar la formación continua de trabajadores ocupados"¹³. Se establece la prioridad de las actuaciones dirigidas a los colectivos sin titulación y escaso nivel de cualificación, con énfasis en los jóvenes, parados de larga duración y mujeres.

La gestión del plan FIP recae básicamente en el INEM, que dispone de unos medios propios para impartir los cursos y una red de centros colaboradores que imparten también formación ocupacional (organizaciones, empresas, instituciones), y que deberán ser homologados por el INEM, dando éste una lista de las especialidades formativas preferentes. Tendrán prioridad la programación de cursos que se gestionen conjuntamente por organizaciones sindicales y empresariales. También colaboran en la ejecución del plan FIP el Ministerio de Educación y Ciencia y las Comunidades Autónomas, entre otras instituciones.

Las acciones formativas del plan FIP son gratuitas para los alumnos y preveen un conjunto de ayudas y becas que pueden ser concedidas a los alumnos según los programas y características profesionales y personales. También hay subvenciones a los centros colaboradores para compensar gastos de material escolar, depreciación de instalaciones, profesorado, etc.¹⁴.

EVOLUCION DEL PLAN DE FORMACION E INSERCIÓN PROFESIONAL.

Panorámica general de los cursos de formación ocupacional.

El período de análisis comprende desde 1986, primer año de aplicación real del plan FIP, hasta 1990. Analizando el número

¹³R.D. 1618/1990

¹⁴En 1990, la beca para jóvenes parados menores de 25 años es de 12.620 pta. al mes, y hay ayudas para compensar gastos de desplazamiento y manutención (normalmente 19.390 pta/mes). Si son parados de larga duración mayores de 25 años o menores de 25 años con responsabilidades familiares y sin rentas reciben una ayuda mensual equivalente al 75% del S.M.I.

de alumnos que han participado en los cursos de formación ocupacional (CUADRO 1), hay que señalar un incremento fuerte durante los primeros años (1986 y 1987) que pierde fuerza e incluso retrocede en el año 1989 para finalmente estabilizarse alrededor de 200.000 alumnos (lo cual no significa necesariamente el mismo número de personas, puesto que una persona en un año puede asistir a más de un curso). Según el Ministerio este tamaño de oferta es el adecuado a las expectativas de empleo existentes en el mercado de trabajo, puesto que "ya se ha alcanzado la velocidad de crucero en el ritmo de crecimiento necesario para atender a la demanda de formación del país"¹⁵. La evolución seguida por el volumen de cursos acabados es básicamente la misma que la de alumnos.

Se ha pasado, a lo largo del período de análisis, de una situación de intervención directa mayoritaria del INEM en la impartición de los cursos (51% en 1986) a un predominio de los Centros Colaboradores del INEM (73% en 1990). A su vez, ambos regímenes de aplicación de los cursos de formación ocupacional se han impuesto claramente como órganos ejecutores del plan FIP.

Sin duda, la política seguida de homologación de entidades como Centros Colaboradores ha permitido liberar al INEM de la impartición de los cursos a través de sus medios propios, aunque también complica la gestión administrativa y de control, pese a la descentralización progresiva en las Direcciones Provinciales de determinados trámites, tales como conceder o denegar subvenciones relativas al plan FIP, entre otras. Esta vía permite la posibilidad de una utilización incorrecta, cuando no fraudulenta, de los recursos públicos destinados a formación.

Es relevante evaluar la importancia que supone el número de alumnos que asisten a cursos de formación ocupacional respecto a la población activa¹⁶. Para ello hemos comparado el total de

¹⁵Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(1989).

¹⁶Pensamos que este indicador de la cobertura de la formación ocupacional es más correcto que el de alumnos formados respecto a la población ocupada, el cual no tiene sentido a no ser que se suponga que existe una relación directa entre formación y ocupación.

alumnos acumulado en un año con la población activa del cuarto trimestre de ese año; tal procedimiento seguramente introduce un sesgo al alza en la cobertura estimada, ya que una misma persona puede cursar diversos cursos en el mismo año. Sin embargo, sirve como primera aproximación. La cobertura global de los cursos de formación ocupacional sobre el total de la población activa ha disminuido desde el año 1988 (2.39%), año que supone la máxima tasa de cobertura, estabilizándose posteriormente en el 1.9%.

Evolución de las prioridades de los programas del Plan FIP.

La evolución normativa del plan FIP desde su origen ha venido marcada por las orientaciones del Fondo Social Europeo y la ampliación de los colectivos afectados por las acciones formativas mediante la reducción de los requisitos de acceso. A lo largo de los siguientes apartados iremos exponiendo esta evolución (CUADRO 2).

El programa de formación ocupacional para jóvenes parados de menos de 25 años ha supuesto a lo largo del período más de la tercera parte del número de alumnos del total de los programas; no obstante, su posición ha ido perdiendo fuerza desde 1988. El programa de "personal de empresas y trabajadores autónomos" ha aumentando su importancia relativa de forma continuada, situándose en 1990 en el segundo lugar en el total de alumnos, aunque al principio de la aplicación del plan FIP no tenía tanta relevancia y era superado por otros programas.

Le sigue en importancia el programa de formación dirigida a los parados de larga duración, cuya definición ha ido ampliándose hasta requerir como único requisito el estar inscritos como desempleados durante más de un año (inicialmente eran mayores de 25 años, desempleados más de 2 años y no perceptores de subsidio). A pesar de ello, su importancia relativa en el conjunto de alumnos, en torno al 16%, ha sido relativamente estable. El programa de formación ocupacional para trabajadores rurales es el que ha perdido a lo largo del período mayor importancia relativa (segunda prioridad en 1986, cuarta en 1990).

En cuanto al programa de formación profesional ocupacional en sectores o empresas en reestructuración, ha conocido sucesivas

ampliaciones desde su implantación: inicialmente se concibió como apoyo a los procesos de reconversión industrial, pero actualmente pueden adscribirse a él los trabajadores acogidos a los Fondos de Promoción de Empleo, los que pertenezcan a empresas en reestructuración o que estén afectadas por expediente de regulación de empleo, así como aquellos que hayan quedado desempleados por dichos expedientes en los doce meses anteriores. Esta serie de modificaciones pueden explicar la evolución fluctuante de este programa.

El programa dirigido a socios de cooperativas y S.A.L. ha crecido en importancia de forma continua, aunque manteniéndose en un nivel modesto. Lo contrario ha ocurrido con el programa de garantía de apoyo formativo a jóvenes contratados para la formación, cuya importancia ha disminuido sensiblemente pese a una cierta recuperación en el año 1990.

Por último, se ha producido una cierta dispersión de los alumnos en programas de menor importancia cuantitativa (minusválidos, emigrantes, marginados sociales y otros) que se refleja en el crecimiento del apartado "otros programas". En cuanto a la capacitación de formadores desde el plan FIP, hay un esfuerzo considerable durante los primeros años que parece haberse estabilizado a partir de 1989, en consonancia con la evolución general de los cursos.

Esta orientación de los programas tiene relación con las prioridades del Fondo Social Europeo, ya que más del 50% de los programas de formación profesional para el empleo se financian por esta vía¹⁷. Ello supone que las orientaciones actuales se mantendrán como mínimo durante el período 1990-93.

De lo anterior pueden destacarse algunos aspectos. Por una parte, la estabilidad relativa del programa de parados de larga duración pese a la supresión del requisito de la edad y la ampliación a perceptores de prestación en 1988 indica, en realidad, una pérdida de importancia de este programa. La cuestión es más grave si tenemos en cuenta que éste es un colectivo que necesita un apoyo especial para reintegrarse a la

¹⁷ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(1989).

vida laboral. Las medidas destinadas a mejorar los conocimientos de los parados de larga duración, sobre todo de los adultos, pueden servir para superar la tendencia de los patronos a discriminarlos en la contratación, siempre que se complementen con un sistema de asesoramiento e información personal¹⁸.

Por otra parte, la garantía de apoyo formativo desde el INEM a los jóvenes contratados para la formación pierde importancia dentro de los programas y también respecto a los contratos de formación. En 1987, los jóvenes contratados para la formación que asistieron a cursos de formación ocupacional representaban el 2,47% de dichos contratos, y en 1990 sólo el 0,39%. Esto ocurre mientras que el plan FIP asegura que "a los jóvenes que hayan sido contratados para la formación se les proporcionará un curso de formación ocupacional de modo que, al término del contrato, puedan obtener un título de FPO". Esta responsabilidad, como veremos más adelante, se está dejando en manos de las empresas que contratan, muchas de ellas sin un plan formativo homologado, con un seguimiento y control escaso de su actividad formativa.

En cuanto al programa dirigido a los menores de 25 años, es una prioridad del Plan FIP (concertada con los agentes sociales tras la huelga general de 1989) el colectivo de jóvenes de 16 a 18 años que no hayan obtenido la titulación de Graduado Escolar o de FP I, o que hayan abandonado el sistema educativo con un bajo nivel de cualificación, así como los jóvenes de 18 a 25 años que no hayan obtenido dichas titulaciones. Esta función que está cumpliendo la formación ocupacional de recuperación (y también de selección) de aquellos jóvenes que han quedado excluidos del sistema educativo general va más allá de la capacitación para el empleo, como ya señalábamos en la introducción.

Evolución de los alumnos según su situación laboral.

Los alumnos que asisten a cursos de formación ocupacional son mayoritariamente parados, aunque su importancia relativa ha disminuido a lo largo del período (CUADRO 3). Es decir, los alumnos ocupados han aumentado su participación en los cursos;

¹⁸COMISION CE (1991).

es importante señalar que cerca de un 60% de los alumnos ocupados que asisten a cursos tienen contrato indefinido, lo que hace referencia a que la recualificación o formación continua de la población ocupada ha crecido, dentro de unos límites que luego señalaremos.

El grueso de los alumnos parados no han tenido ninguna ocupación anteriormente; el peso relativo de este colectivo ha fluctuado a lo largo del período, situándose en su nivel más bajo en la actualidad (41,4%). A continuación aparece el colectivo de parados que, habiendo estado ocupados anteriormente, no cobran prestación de desempleo, ya sea por que su experiencia laboral haya sido corta o por tratarse de parados de larga duración; desde 1987 la importancia de este grupo está estabilizada en torno al 19%.

Por tanto, el colectivo de parados que no perciben prestaciones, bien por haberlas agotado o por no haber ingresado en el mercado laboral, resulta ser en 1990 más del 60% del total de alumnos, aunque hay que señalar que su importancia ha disminuido. La función que cumple en estos casos la formación ocupacional es materia de discusión, ya que "una de las funciones del plan FIP, según la propia Administración, se sitúa en la asistencia económica al desempleo. La formación y becas de asistencia son presentadas como sustitutivos de prestaciones por desempleo"¹⁹. En este caso la función formativa es paralela a la asistencial, revelando nuevamente la heterogeneidad de objetivos que persigue la formación ocupacional.

En cuanto a la importancia de los alumnos formados respecto a la población activa, el balance es bastante diferenciado si tenemos en cuenta la situación laboral (CUADRO 4): mientras que en el colectivo de ocupados la cobertura no supera en ningún año el 1%, en los parados llegó a alcanzar en 1988 el 9.6% y se ha estabilizado últimamente en torno al 8%. Estos datos relativizan la importancia de la formación continua de la población ocupada; la formación ocupacional se consolida básicamente, entre otras funciones, como mecanismo de capacitación de los desempleados.

¹⁹CEDEFOP (1989)

Evolución de los alumnos por sexo y edad.

Se ha pasado de un predominio masculino a una situación de igualdad en la importancia relativa de ambos sexos (CUADRO 5): desde 1988 la situación es estable en torno al 50%. No obstante, esta situación contrasta con el interés expresado por el plan FIP de favorecer la inserción/reinserción profesional de las mujeres y de formarlas en aquellas actividades en que se encuentran subrepresentadas. La realidad es que perviven familias profesionales cuyo alumnado es fundamentalmente masculino (soldadores, frío y climatización, mineros) y otras de alumnado claramente femenino (textil, confección industrial, belleza, enfermería, artesanía, administración de oficinas), aumentando la presencia femenina sólo en técnicas empresariales e informática¹⁰.

Si examinamos la importancia de los alumnos formados respecto a la población activa por sexos (CUADRO 6), la igualdad que se ha alcanzado en los últimos años entre alumnos hombres y mujeres queda fuertemente relativizada. Por una parte, es cierto que la cobertura de los cursos de formación ocupacional es casi el doble en el caso de la población activa femenina respecto a la masculina, pero esa es la misma relación que existe entre la población activa masculina y la femenina¹¹. Si tenemos en cuenta que la tasa de desempleo en las mujeres es el doble que en los hombres, la igualdad que existe en el volumen de alumnos entre ambos sexos resulta ser discriminatoria negativamente para las mujeres. Sería necesaria una mayor presencia femenina en los cursos de formación ocupacional si se quieren convertir en un mecanismo de capacitación de los desempleados.

La importancia relativa de los grupos de edades respecto al total de alumnos (CUADRO 5) ha variado desde un cierto predominio de los menores de 25 años (56% en 1986) a una leve preponderancia de los mayores de 25 años (52% en 1990). Ello se ha debido a la pérdida de peso relativo a partir de 1987 tanto de los menores

¹⁰Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(1989), cuadro 21.

¹¹Los datos que se aportan a continuación sobre población activa y tasas de desempleo se refieren a la EPA.

de 20 años como de los situados de 20 a 25 años. En cambio, el colectivo de 25 a 54 años ha ganado importancia de forma continua, mientras que los alumnos mayores de 55 años se han estabilizado en torno al 1%.

En cuanto a la cobertura de la formación ocupacional sobre la población activa por grupos de edad (CUADRO 7), donde es más significativa es en el colectivo de menores de 20 años, en el que se ha estabilizado en torno al 6%; a este colectivo le sigue la población de 20 a 24 años, a pesar de que la tasa de cobertura en este caso ha ido disminuyendo hasta el 3.93% en 1990. La cobertura es algo menor que la global en la población de 25 a 54 años, y prácticamente nula en los mayores de 55 años.

Por tanto, la población que está recibiendo mayor cobertura desde la formación ocupacional es la de los menores de 20 años; este colectivo es precisamente el que experimenta las tasas más altas de desempleo, más del doble de la tasa media. Y a continuación la población de 20 a 25 años, con tasas de desempleo también elevadas, cerca del doble de la tasa media. Esto reafirma la idea antes expresada de que la formación ocupacional es básicamente un mecanismo asistencial/formativo de la población parada, mientras que la formación continua de los ocupados es mucho más marginal.

Evolución del contenido de los planes formativos.

La concentración de los alumnos en unos pocos contenidos formativos es bastante alta, aunque ha ido disminuyendo a lo largo del período (CUADRO 8). Así, en 1987, de 43 especialidades sólo cinco concentraban más del 50% de los alumnos formados; en 1989 eran siete. Los contenidos de "técnicas empresariales", "informática" y "administración y oficinas" se destacan claramente en el conjunto de alumnos, seguidos de "idiomas" en 1987/88 y "turismo" en 1989 (este último ha aumentado su importancia relativa significativamente).

Otros aspectos reseñables son el mantenimiento del peso relativo de "construcción", aunque se haya visto desbordada transitoriamente por "textil" y posteriormente por "electrónica", así como el ligero crecimiento de "enfermería" y "artesanía". En

cuanto a familias profesionales que hayan perdido claramente importancia destaca "minería", y en el extremo opuesto "mecánica industrial", "comunicación" y "hostelería", que aumentan. Por último señalar el escaso peso de "diseño y delineación" y "control de calidad", que suponen cada uno sobre un 0.5% del total de alumnos formados a lo largo del período.

El INEM utiliza como mecanismo de información para seleccionar las prioridades formativas los datos obtenidos a través del Observatorio Permanente del Comportamiento de las Ocupaciones y la Implantación de las Tecnologías (OPE). Un primer comentario que hay que hacer sobre el OPE es la poca información que da el INEM sobre su elaboración, metodología y gestión de los datos recogidos. El organismo público no se ha caracterizado en este aspecto por su transparencia.

La información para su elaboración proviene de varias fuentes: de la Red Nacional de Oficinas de Empleo, de la Red Nacional de docentes, promotores y expertos en F.P.O., así como de estudios sobre el mercado de trabajo y sondeos a empresas y profesionales de cada sector específico. Pero la principal fuente de información es la prensa. El INEM sigue diariamente las ofertas de trabajo aparecidas en varios periódicos, con el fin de detectar las ocupaciones que se solicitan y los requisitos de formación que deben reunir los aspirantes. En base a la información obtenida de estas fuentes se establecen las prioridades de los cursos¹¹.

La elaboración del OPE nos plantea algunas dudas sobre su utilidad como instrumento para fijar prioridades formativas. Es más que cuestionable que la información obtenida a partir de la prensa dé una visión representativa de las necesidades y requerimientos formativos de las empresas, en un país donde las PYMES suponen un volumen muy importante de la industria, y son precisamente empresas que no suelen poner anuncios en la prensa, bien por su coste, bien por preferir canales informales de contratación. Por otra parte, la oferta de trabajo vía prensa no tiene la misma incidencia en todos los tipos de trabajo, siendo

¹¹Sobre el Observatorio, ver DE EUSEBIO RIVAS (1989)

poco importante en trabajos de poca cualificación. Parece bastante evidente que con esta metodología el resultado difícilmente va a ser otro que una visión muy reducida y equívoca de los requerimientos formativos²³.

Buena parte de las ocupaciones que no se cubren por falta de demandantes cualificados según el INEM²⁴, coinciden con las familias profesionales con mayor número de alumnos en cursos de formación ocupacional, de lo que se deduce que es un criterio efectivo a la hora de definir las prioridades del plan FIP. Así, "secretario administrativo contable" corresponde a la especialidad de administración y oficinas, en técnicas empresariales se incluyen diversas modalidades de vendedores, en informática programadores y técnicos, "fotógrafo" corresponde a turismo y "celador" a enfermería, entre otros.

Profundizando en esas ocupaciones con déficit de demandantes cualificados, se aprecia que existe un grupo de "oficios" industriales (tapicero, mecánico, tipógrafo, pintor automóviles, electricista industrial, carnicero, carpintero, etc), en los que los cursos de formación ocupacional tan sólo pueden proporcionar una cualificación elemental, ya que difícilmente puede sustituirse el aprendizaje en el puesto de trabajo. Otro tanto ocurre en el sector de la construcción (encofrador, soldador, fontanero, alicatador, etc.); ambos grupos de oficios son los mayoritarios en las ofertas no cubiertas por falta de cualificación en sus respectivos sectores. A continuación aparece otro grupo de ocupaciones en las que la inexistencia de demandantes cualificados se debe más bien a la escasa cualificación requerida (peón agrícola, celador, albañil, etc.), por lo que la formación ocupacional no sería estrictamente necesaria.

Otro grupo de ocupaciones no cubiertas por falta de demandantes cualificados están centradas en servicios y básicamente en cuestiones comerciales (secretario administrativo contable, vendedor, técnico comercial, peluquero, esteticista, etc.). Y por último, hay una serie de ocupaciones que requieren

²³Para un buen análisis crítico del OPE ver BLANCO(1989).

²⁴DE EUSEBIO RIVAS (1989).

un nivel de formación genérica bastante elevado que difícilmente puede cubrir la formación ocupacional (técnico software, analista programador, proyectista, delineante, etc.). En resumen, la potencialidad formativa de la formación ocupacional pensamos que queda bastante reducida con el actual diseño de especialidades prioritarias.

Por otra parte, excepto en el último caso (técnicos en informática), no parece que en el resto de ocupaciones con déficit de demandantes cualificados los cambios en las cualificaciones debidos a la "introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos" hayan sido demasiado relevantes. En los oficios industriales se trata más bien de una pérdida de cualificaciones tradicionales ligada a la falta de experiencia laboral, a la precarización de las condiciones de trabajo y a la ruptura de la estabilidad en las relaciones laborales. En los servicios comerciales, se ha producido en todo caso una informatización del entorno y no una mayor complejidad de la tarea.

Con el "deslumbramiento" ante las nuevas tecnologías no se ha analizado su incidencia en la estructura productiva y las necesidades concretas de formación, con lo cual el plan FIP pierde parte de su justificación teórica. Se supone en general que las nuevas tecnologías suponen una mayor instrucción, pero esto sólo es cierto si esas tecnologías se incorporan a formas de capital que sean complemento de la instrucción; de ahí que la tecnología se pueda utilizar como base de una inversión de capital que reemplace de hecho la formación¹⁵.

Se puede matizar que han sido los cambios en las condiciones de mercado (saturación, competencia vía precios, necesidad de una oferta flexible, etc.), más que las nuevas tecnologías, los que han tenido mayor incidencia en los requerimientos de cualificación de las empresas españolas¹⁶. La introducción de nuevas tecnologías ha sido bastante improvisada en lo que se refiere a la cualificación de la mano de obra, por la vía del adiestramiento in situ una vez instalada y funcionando la nueva tecnología.

¹⁵LEVIN (1989).

¹⁶HOMS (1987).

Sí que ha existido una mayor demanda de polivalencia y movilidad de la mano de obra, pero ello no se traduce necesariamente en una exigencia de mayor cualificación, sino en la adquisición de otras cualificaciones del mismo o inferior nivel de complejidad (el caso de las cajas de los supermercados es paradigmático).

FORMACION Y CONTRATACION LABORAL.

La legislación laboral española diseñó, dentro del contexto "flexibilizador" dibujado a partir de 1984 (reforma del Estatuto de los Trabajadores y posterior paquete legislativo), dos figuras contractuales con las cuales se pretendía, al menos teóricamente, combinar formación y experiencia laboral. Estas dos figuras son el contrato en prácticas y el contrato para la formación, los cuales aparecieron en la escena del mercado laboral a través del R.D. 1992/1984, de 31 de octubre (coetáneos, pues de otras figuras destacadas como el contrato temporal de fomento del empleo, el de tiempo parcial, el de relevo, el de duración determinada, etc.).

Las intenciones teóricas de estos contratos eran magníficas. Así, el contrato en prácticas se presentaba como un instrumento que "permita al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios". El contrato de formación, por su lado, habría de "proporcionar (al trabajador) una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo"¹⁷. Para alcanzar tan notables objetivos, se diseñan ambos tipos de contratos, los cuales presentan como características más relevantes las que exponemos a continuación.

Características del contrato en prácticas.

Podrán suscribirlo quienes estén en posesión de titulación universitaria o equivalente, Bachiller, Formación Profesional u otras titulaciones académicas o laborales que habiliten legalmente para la práctica profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de dichos estudios.

¹⁷ Ambas citas corresponden al R.D. 1992/1984.

Cabe destacar la amplitud de las titulaciones requeridas, lo cual implica que dentro de este ámbito quepa "casi todo" (plan FIP, cursillos diversos,...). Una configuración bastante alejada de la pretendida especificidad de las "prácticas profesionales".

La duración mínima del contrato es de tres meses, y la máxima de tres años. El salario a percibir por el trabajador será el establecido por el propio contrato o por la negociación colectiva (con el tope mínimo de la base de cotización del correspondiente grupo profesional). Las empresas se beneficiarán de una reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Características del contrato para la formación.

Los trabajadores incluidos en esta modalidad de contratación deben compaginar su actividad laboral con la formación, proporcionada por el empresario y a la cual han de dedicar una parte (entre un cuarto y la mitad) de su jornada de trabajo. La edad mínima para suscribir este contrato es de 16 años, y la máxima de 20 años (con la excepción de los minusválidos), y su duración debe estar entre los tres meses y los tres años.

La enseñanza podrá realizarse en la propia empresa o bien en centros de Formación Profesional o del INEM. El salario del trabajador será proporcional a las horas efectivamente trabajadas (el resto de la jornada se supone dedicada a la formación). Las empresas que suscriban dichos contratos estarán exentas de la totalidad de la cuota empresarial en la Seguridad Social, por cada trabajador en formación (en las empresas de más de 25 trabajadores sólo el 90% de la cuota), y además podrán recibir una subvención por cada hora dedicada a la formación¹⁴. Hay que tener en cuenta que para recibir esta subvención la empresa no precisa tener un plan formativo homologado, sino tan sólo proporcionar al INEM el contenido de la formación, horario y responsable del trabajador en formación.

¹⁴En el año 1990, esta subvención es de 90 pta./hora.

LA REALIDAD DE LOS CONTRATOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION.

La experiencia de los últimos años en la aplicación de estos contratos nos muestra algunas cosas bastante significativas. En primer lugar, la utilización creciente de estas figuras desde su creación (con un ligero retroceso en el año 90), de forma que han venido a representar en torno al 10% de las nuevas contrataciones y se han duplicado en cinco años (CUADRO 9). Si consideramos que existe un cierto límite de edad para su utilización, muy claro en el caso del contrato de formación, aún resulta más relevante la magnitud que han alcanzado (en algunos grupos de edad, como veremos más adelante, representan más del 80% de las nuevas contrataciones). Los contratos en formación, por otro lado, son más utilizados que los de prácticas, dadas las menores exigencias de titulación previa para su formalización.

De acuerdo con los datos contenidos en el CUADRO 10, podemos constatar la escasa duración de estos contratos. Así, el 88,2% de los contratos en formación no sobrepasan los seis meses (y más del 50% de ellos tienen como límite los tres meses), mientras que el 76,4% de los de prácticas tampoco rebasan la citada barrera de los seis meses. Todo ello permite formular serias dudas sobre el contenido formativo de dichos contratos y, por lo tanto, sobre la finalidad real de su utilización por parte de las empresas.

Estos contratos son utilizados, como ya hemos apuntado, con particular intensidad en los grupos de edad más jóvenes. El CUADRO 11 muestra que en el estrato de menores de 20 años más del 75% de los contratados lo son en formación y en torno al 6% en prácticas, resultando, por tanto, estas figuras claramente mayoritarias como vía de inserción de los jóvenes en el mercado laboral. También en el grupo de 20 a 24 años los contratos en prácticas tienen una presencia relevante (más del 27%) y creciente. Los de formación resultan residuales en este estrato, dado el tope de edad máximo para los mismos.

Un dato relevante, que viene a confirmarnos más todavía el escaso contenido formativo de buena parte de estos contratos es el hecho, reflejado en el CUADRO 12, de que sólo una ínfima minoría (menos del 1%) de los contratos para la formación cuentan con un plan formativo homologado. Planes formativos que, además,

han disminuido escandalosamente con el tiempo, dada la muy laxa exigencia legal en este sentido. La posible formación a recibir por los trabajadores jóvenes se deja, así, a la total voluntad de las empresas, con las consecuencias que cabe esperar.

La utilización de estos contratos es particularmente intensa en las empresas de menor tamaño, en especial por lo que respecta al contrato de formación (el 88,6% de los mismos se localizan en empresas de menos de 25 trabajadores)¹⁹. Si consideramos este dato conjuntamente con algunos de los citados anteriormente, en particular con la ausencia de formación homologada, vemos como se refuerza la idea de que el contenido formativo de esta figura es escaso y que, por contra, parece predominar en la misma su carácter de contrato "barato" y precario, lo que acentúa los mecanismos de control sobre la fuerza de trabajo.

Existe, finalmente, una evidencia no cuantificada pero ampliamente contrastada por la experiencia de la realidad concreta de numerosos puestos de trabajo incluidos en estas modalidades de contratación y en especial en la de formación. Esta realidad nos muestra continuamente multitud de ejemplos en los que los jóvenes con contrato de formación viven una experiencia muy distinta a la dibujada por la formulación (teórica) legal: escasa o nula formación, jornadas de trabajo plenamente productivas, salarios mermados en función de una formación inexistente,... Trabajo, en definitiva, precario y barato que enmascara tras una supuesta formación una realidad laboral poco diferenciada (en lo productivo) de la de los trabajadores "normales".

¿Qué conclusiones podemos extraer respecto de esta pretendida articulación de formación y empleo? El balance no puede ser más negativo y la propia evidencia es, como hemos visto, bastante rotunda. La propia configuración legal de estos contratos abría las puertas a su uso perverso y, por tanto, a la escasa cuando no nula eficacia formativa de los mismos. La propia configuración

¹⁹ Mientras que en estas empresas se concentran el 79,8% de los contratos temporales o el 82,8% de los de tiempo parcial, la mayor intensidad con que aparecen los de formación (88,6%) muestra una cierta "especialización" de las empresas de menor tamaño en estos contratos.

legal de estos contratos abría las puertas a su uso perverso y, por tanto, a la escasa cuando no nula eficacia formativa de los mismos. De un lado, cabe destacar la reducida duración mínima de ambos contratos, tres meses, hecho que ya posibilita una utilización escasamente cualificadora, puesto que parece una contradicción bastante evidente hablar de exigencias de formación laboral y suponer que la misma se puede adquirir en cortos períodos de aprendizaje. Si ello fuera así, el motivo de falta de cualificación de los parados como explicación del desempleo no sería relevante.

De otro lado, la amplitud de las titulaciones susceptibles de motivar una contratación en prácticas viene a cuestionar la propia filosofía de este contrato y pone, de nuevo, en duda la supuesta exigencia de mayores cualificaciones en los nuevos puestos de trabajo. Meter en el mismo saco las titulaciones universitarias, la formación profesional reglada o el plan FIP viene, en la práctica, a invalidar el argumento incentivador y selectivo que fundamentaba teóricamente este tipo de contrato.

El elemento clave de la crítica a estas figuras y en concreto al contrato para la formación proviene, sin embargo, de la consideración de dos evidencias. La experiencia nos demuestra, por un lado, que son contratos muy breves, lo cual cuestiona seriamente la orientación formativa de los mismos. Si la formación necesaria puede aportarse en tres o cuatro meses, resulta bastante superfluo el pretendido esfuerzo formativo y, por tanto, los recursos públicos destinados al mismo. Con períodos de vigencia tan cortos, resulta casi una fantasía pretender que estos contratos contribuyan a que el trabajador "perfeccione sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios" (prácticas), o a que adquiriera "una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo" (formación).

Si a ello unimos que la inmensa mayoría de estos contratos no van acompañados de planes de formación homologados y que, más aún, la experiencia muestra la utilización irregular (no formativa) de buena parte de los mismos, podemos concluir que más que como instrumento de formación e inserción estas figuras son

para las empresas un excelente mecanismo para contratar mano de obra (joven) barata y con garantías de nula conflictividad y elevada "adhesión a la empresa".

Todo ello nos lleva a constatar que la práctica de aplicación de estos contratos en sus siete años largos de vigencia ha venido no sólo a chocar con lo que sería una política eficiente y no discriminatoria de inserción laboral y de cualificación profesional, sino también con el espíritu e incluso la letra de la propia norma que los creó. No debe extrañarnos, pues, que incluso una fuente tan poco sospechosa de radicalismo como el informe de J. Segura y otros expertos afirme que "las modalidades de formación y prácticas constituyen formas de abaratar la contratación del trabajo, adolescente en el primer caso y juvenil cualificado en el segundo (...). El contrato de formación está siendo sobreutilizado en el sentido de que la supuesta formación probablemente nunca se recibe"³⁰.

Resulta, por tanto, incuestionable, excepto por lo que parece para propia Administración que no da señales de aceptar un cambio de la actual situación, que estos contratos han sido claramente desvirtuados en su utilización práctica. Y en ello han confluído los comportamientos empresariales y político-administrativos. Si por un lado, resulta indudable la actitud claramente apropiativa de muchas empresas (directamente enfocada a la mejora de la cuenta de explotación y al control de la mano de obra por encima de otras consideraciones), también resulta evidente la permisividad de la Administración ante estas prácticas. La actitud de aumentar las cifras de contrataciones y de empleos a cualquier precio (y bien especialmente al precio de degradar la calidad de los puestos de trabajo) ha implicado una postura de inhibición administrativa ante la utilización perversa e incluso fraudulenta de estos contratos.

Dicha actitud se ha traducido en una escasa comprobación del cumplimiento efectivo por parte de las empresas de las exigencias legales y en la aceptación administrativa previa de contratos que, de entrada, difícilmente pueden considerarse de formación.

³⁰SEGURA (1991)

La propia Administración potencia la utilización fraudulenta de estas figuras cuando, por ejemplo, valida e incluso subvenciona contratos que poco o nada tienen de formación: tareas simples, poco cualificadas, etc.

El fracaso de esta experiencia resulta, desde todo punto de vista, indudable. Se impone, por tanto, una profunda revisión de estas modalidades de contratación que llegue incluso, como justificaremos más adelante, a su supresión³¹.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Un primer rasgo a destacar es que la formación profesional ocupacional se ha configurado básicamente como un instrumento de ayuda a los desempleados y colectivos desfavorecidos (el 60% de los alumnos no reciben prestaciones por desempleo; por edad, la población que recibe mayor cobertura son los menores de 20 años). Que ciertos colectivos de la población activa reciban ayuda, y que sea por la vía de la formación no nos parece negativo como una actuación más de subsidio. Pero la opción obedece más bien a un planteamiento de que la causa del desempleo de estos colectivos es la falta de cualificación, y esto si que es cuestionable. La causa del paro no es atribuible a un problema formativo.

Como ya se ha dicho en la introducción, el nivel medio educativo tiene poco que ver con la tasa de paro global. El papel relevante que la formación ocupacional puede desempeñar en la economía es en la superación de ciertos desajustes entre oferta y demanda de trabajo que estén produciendo cuellos de botella en el desarrollo económico, así como el servir de puente entre el sistema educativo general y el puesto de trabajo. Estas funciones no son precisamente las más significativas en el caso que nos ocupa. Se configura más bien como un elemento en la estrategia individual para optar a un empleo en un marco competitivo de

³¹Sin llegar tan lejos, el citado "informe de expertos" ha sugerido en sus recomendaciones cambios importantes en estos contratos: elevación de su duración mínima a seis meses, reducción de la máxima a dos años, supresión de exenciones, mayor control de subvenciones y limitación del contrato en prácticas a titulaciones de grado superior (SEGURA, 1991).

escasez de trabajo.

Los desajustes se producen por los cambios tecnológicos y organizativos en la producción. Tras las transformaciones económicas que se han producido en las dos últimas décadas en los países desarrollados, la economía española, en términos muy generales, parece orientarse hacia un modelo de crecimiento basado en la reducción de costes salariales por la vía de la desconcentración productiva, precarización laboral y sumergimiento de un buen número de actividades como vía para mantener la competitividad¹¹. Anteriormente ya hemos analizado las ocupaciones con déficits de demandantes cualificados, quedando bastante patente que estos estrangulamientos principalmente no son debidos a nuevas profesiones originadas por el cambio tecnológico, sino que más bien se deben a cambios en las condiciones de mercado que afectan a profesiones ya existentes.

En la selección de los contenidos de la formación se adopta un planteamiento acomodaticio a la demanda del mercado, y en una dinámica económica como la descrita, el mercado pide descualificación. En este sentido, el plan F.I.P. es descualificador, coherentemente con el modelo de reorganización productiva por el que se ha optado.

El papel de la formación ocupacional en este contexto es reducido al plantearse desconectada de la situación global del mercado de trabajo. La acción pública queda en entredicho al concebirse aisladamente del componente privado que tiene la formación, ya que las estrategias empresariales en la producción y organización del trabajo van en un sentido que no es muy compatible con la cualificación. Los empresarios está utilizando mayoritariamente los contratos para la formación como mecanismo para abaratar y controlar la mano de obra y no para el fin que han sido concebidos, lo que es debido en gran parte a su mal diseño y a la tolerancia de la administración. Paradójicamente, un instrumento que debería servir para la cualificación, está teniendo el efecto de profundizar en la precariedad y, consecuentemente, en la descualificación. Esto entra en contradicción con

¹¹BLANCO (1989).

los propios objetivos del plan F.I.P. y priva de coherencia a la política de empleo puesta en práctica.

Otra función que no está cumpliendo la formación ocupacional es el servir de puente entre la educación general y el puesto de trabajo. Ello se debe, entre otros factores, a que la concepción, diseño y aplicación de la formación ocupacional se ha llevado a cabo sin establecer ninguna relación con el sistema educativo. Esta formación debería facilitar una cualificación específica para el puesto de trabajo, pero más bien está sirviendo como mecanismo de selección y "repesca" entre los que han abandonado pronto el sistema educativo. La acción pública en este aspecto es claramente acompañante de los intereses empresariales, y debería encaminarse hacia un interés más general para la sociedad.

No hay que olvidar que detrás de la política formativa está el F.S.E., facilitando gran parte de los fondos para la formación y delimitando las prioridades. En muchos casos, el diseño de los programas responde más a un interés de acogerse a las subvenciones que a un planteamiento coherente de la política formativa. El Fondo Social también ha servido como argumento justificativo de no variar la política, ya que se dejarían de percibir los recursos. Esto es cuestionable, ya que el Gobierno puede incidir en el diseño de la política comunitaria, además de poder realizar actuaciones paralelas a la CE que sean más coherentes.

A nuestro entender, las medidas que deberían adoptarse frente a la situación descrita para que la formación ocupacional se convierta en una política activa de empleo, irían en las siguientes direcciones:

- 1) La formación ocupacional, como política activa de empleo, debe centrarse en su aspecto formativo, y desligarse de su orientación como elemento de subsidio a desempleados y colectivos desfavorecidos. Es necesaria una mayor selectividad en los objetivos, así como en los contenidos formativos. La doble vertiente que inevitablemente presenta el proceso formativo ocupacional en su aspecto público y privado debe de clarificarse; es deseable un mayor rigor en

la financiación y se debe de evitar la apropiación para intereses privados de los recursos públicos.

2) Necesidad de coordinar una política de cualificación y una política de estabilidad laboral. No tiene sentido que desde la formación se plantee una actuación que la práctica de contratación laboral convierte en inoperante.

3) Discriminación según tamaño de las empresas, ya que gran parte de los recursos públicos destinados a formación benefician principalmente a la gran empresa, que no los necesita y que seguramente continuaría los planes formativos sin ayudas. Las pequeñas empresas son las que encuentran mayores dificultades, por lo que deberían definirse estrategias para las PYMES, pero no con un planteamiento individual (ayuda a la empresa) sino colectivo (ayuda a redes de empresas).

4) Supresión del actual contrato de formación, dado su papel como mecanismo precarizador y escasamente formativo.

El marco donde estas propuestas tienen sentido es una política global de demanda encaminada a reactivar la ocupación. Las políticas de oferta, por su parte, deberían apostar por un modelo de flexibilidad ofensiva (no defensiva): innovación, modernización global del sistema productivo, mayor cualificación, etc. Si se es capaz de conformar una estrategia de desarrollo de estas características, sin duda la política de formación tendrá un papel más activo que el actual.

BIBLIOGRAFIA.

-BENEYTO CALATAYUD, P.J. (1991). "Los agentes sociales y la formación de recursos humanos". La Comunitat Valenciana en l'Europa Unida. Formació de recursos humans i mercat de treball. Generalitat Valenciana. pag 139-161.

-BLANCO, J.; ARAGON, J. y E.GUTIERREZ (1989). "Cambios ocupacionales, requerimientos profesionales y servicios públicos de empleo en España". Revista de Economía y Sociología del Trabajo. num. 6; pag 157-168.

-CEDEFOP (1989). El papel de los interlocutores sociales en la formación profesional. Berlín.

-COMISION CE (1990). El empleo en Europa.

-DE EUSEBIO RIVAS, P.(1989). "El observatorio ocupacional: un dispositivo esencial en la política de formación". Revista de Economía y Sociología del Trabajo. num. 6; pag 82-109.

-FERNANDEZ ENGUITA, M.(1989). "Formación y empleo: un matrimonio conflictivo". Revista de Economía y Sociología del Trabajo. num. 6; pag 60-66.

-HOMS, O.; KRUSE, W.; ORDOVAS, R. y L. PRIES (1987). "Cambios en las empresas y requerimientos de cualificación en España". Sociología del Trabajo. num. 2; pag. 101-114.

-LEVIN, H.M. y R.W. RUMBERGER (1989). "Educación, trabajo y empleo en los países desarrollados". Perspectivas, vol. XIX, nº 2, pag. 221-242.

-MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1987). Contrato de trabajo y formación profesional. Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la Comunidad Europea.

-_____(1989). La formación profesional en España. El plan F.I.P. 1985-1989. Ayudas solicitadas por España al Fondo Social Europeo 1990-1993.

-_____(1989a). Mercado de trabajo en España durante 1987. Coyuntura y programas de actuación.

-OCDE (1987). Políticas de Educación y Aprendizaje. MTSS.

-PIORE, M.J. y C.F.SABEL (1990). La segunda ruptura industrial. Alianza Editorial, Madrid:

-RECIO, A. (1988). Capitalismo y formas de contratación laboral. MTSS. Madrid.

-REHN, G. (1989). Ensayos sobre política de empleo activa. MTSS. Madrid.

-SANCHEZ FIERRO, J. (1989). "Formación y empleo en el umbral del 92". Revista de Economía y Sociología del Trabajo. num. 6; pag. 144-49.

-SANCHIS, E. (1989). "Educación y empleo". Revista de Treball. num. 10. Generalitat Valenciana. pag. 89-105.

-SEGURA, J.; DURAN, F.; TOHARIA, L. y S.BENTOLILA (1991). Análisis de la contratación temporal en España. MTSS.

-SIFRE, J. (1991). Formación profesional y formación profesional ocupacional. Mimeo.

-VERDIER, E. (1990). "L'efficacité de la formation continue dans la PME". Sociologie du Travail, nº3, pag. 295-320.

ANEXO ESTADÍSTICO.

CUADRO 1.

INFORMACION GENERAL CURSOS FORMACION OCUPACIONAL

Cursos terminados según régimen de aplicación

	Alumnos		Cursos		Directo		Centros		Otros	
	Alumnos formados	evaluados positiv.	terminados		INEM	%	colabor.	%		%
(*)1990	303729	286386	21510	4564	21.22	15788	73.40	1158	5.38	
1989	300540	283161	21276	4810	22.61	14383	67.60	2083	9.79	
1988	371538	349229	25983	4867	18.73	17749	68.31	3367	12.96	
1987	309735	288884	21511	4951	23.02	13974	64.96	2586	12.02	
1986	179431	168325	13119	6755	51.49	4560	34.76	1804	13.75	

(*) Datos provisionales.

Fuente: INEM

CUADRO 2.

ALUMNOS EVALUADOS POSITIVAMENTE, SEGUN PROGRAMAS

	Jóvenes contrato formaci3n	Jóvenes parados menos 25 duraci3n	Parados larga duraci3n	Trabaj. rurales	Trabaj. sect/emp reestr.	Personal S.A.L. autonomos	Socios empresas/ coop./	Promotores	Otros	Total
(*)1990	1187	101119	47836	16719	14509	58550	2357	5031	39078	286386
(*)1989	643	104695	46122	26566	18261	48577	1762	4903	31632	283161
1988	1492	137360	55363	44114	22468	52568	1639	5355	28870	349229
1987	5387	113723	44499	37525	15772	43656	1599	2915	23808	288884
1986	3871	60934	26932	28279	16328	21209	0	1010	9763	168325

ALUMNOS EVALUADOS POSITIVAMENTE, SEGUN PROGRAMAS (porcentajes)

	Jóvenes contrato formaci3n	Jóvenes parados menos 25 duraci3n	Parados larga duraci3n	Trabaj. rurales	Trabaj. sect/emp reestr.	Personal S.A.L. autonomos	Socios empresas/ coop./	Promotores	Otros	Total
(*)1990	0.41	35.31	16.70	5.84	5.07	20.44	0.82	1.76	13.65	100
(*)1989	0.23	36.97	16.29	9.38	6.45	17.16	0.62	1.73	11.17	100
1988	0.43	39.33	15.85	12.63	6.43	15.05	0.47	1.53	8.27	100
1987	1.86	39.37	15.40	12.99	5.46	15.11	0.55	1.01	8.24	100
1986	2.30	36.20	16.00	16.80	9.70	12.60	0.00	0.60	5.80	100

(*) Datos provisionales.

Fuente: INEM.

CUADRO 3.

ALUMNOS EVALUADOS POSITIVAMENTE, SEGUN SITUACION LABORAL

Alumnos desempleados

	TOTAL(A) ALUMNOS	Alumnos con empleo				Alumnos desempleados							
						Sin empleo anterior				Con empleo anterior			
		Total	% (A)	Contrato indefin.	% (A)	Total	% (A)	Sin empleo anterior	% (A)	Cobran prestac.	% (A)	No cobran prestac.	% (A)
(*)1990	286386	90437	31.58	53654	18.73	195949	68.42	118665	41.44	20399	7.12	56885	19.86
(*)1989	283246	81884	28.91	49095	17.33	201362	71.09	132236	46.69	15092	5.33	54034	19.08
1988	349229	89755	25.70	58606	16.78	259474	74.30	181052	51.84	13712	3.93	64710	18.53
1987	289652	77961	26.92	46243	15.97	211691	73.08	147082	50.78	12139	4.19	52470	18.11
1986	168325	41314	24.54	23793	14.14	127011	75.46	75031	44.58	10987	6.53	40993	24.35

(*) Datos provisionales.

Fuente: INEM.

CUADRO 4.

ALUMNOS POR RESPECTO A LA POBLACION ACTIVA, POR SITUACION LABORAL

	Desempleados			Empleados			Población activa			Alumnos parados / Pob.act.		
	(1) Población	(2) Alumnos	%	(1) Población	(2) Alumnos	%	(1) Población	(2) Alumnos	%	(1) Población	(2) Alumnos	%
1990	2425	195.949	8.08	12619	90.437	0.72	15044	286.386	1.90	15044	195.949	1.30
1989	2522	201.362	7.98	12408	81.884	0.66	14930	283.246	1.90	14930	201.362	1.35
1988	2702	259.474	9.60	11919	89.755	0.75	14621	349.229	2.39	14621	259.474	1.77
1987	2904	211.691	7.29	11593	77.961	0.67	14497	289.652	2.00	14497	211.691	1.46

(1) Fuente: EPA, IV trimestre, en miles

(2) Fuente: INEM, acumulado año, en miles.

CUADRO 5.

ALUMNOS EVALUADOS POSITIVAMENTE, SEGUN EDAD Y SEXO

Edad (ambos sexos)

	Sexo						Edad (ambos sexos)							
	Total	Hombres	%	Mujeres	%		Menos de 20 años	%	20 a 24 años	%	25 a 54 años	%	55 y más años	%
(*) 1990	286386	141610	49.45	144776	50.55	53029	18.52	85007	29.68	145291	50.73	3059	1.07	
(*)1989	283246	140081	49.46	143165	50.54	53454	18.87	89044	31.44	137769	48.64	2979	1.05	
1988	349229	171374	49.07	177855	50.93	71784	20.55	117819	33.74	156330	44.76	3296	0.94	
1987	289652	150606	52.00	139046	48.00	61763	21.32	98418	33.98	126391	43.64	3080	1.06	
1986	168325	95711	56.86	72614	43.14	33348	19.81	61558	36.57	71834	42.68	1585	0.94	

(*) Datos provisionales.

Fuente: INEM.

CUADRO 6.

ALUMNOS POC RESPECTO A LA POBLACION ACTIVA, POR SEXO.

	Hombres			Mujeres			Total		
	(1) Pob.act.	(2) Alumnos	%	(1) Pob.act.	(2) Alumnos	%	(1) Pob.act.	(2) Alumnos	%
1990	9728	141.610	1.46	5316	144.776	2.72	15044	286.386	1.90
1989	9760	140.081	1.44	5170	143.165	2.77	14930	283.246	1.90
1988	9641	171.374	1.78	4680	177.855	3.80	14321	349.229	2.44
1987	9604	150.606	1.57	4893	139.046	2.84	14497	289.652	2.00

CUADRO 7.

ALUMNOS POC RESPECTO A LA POBLACION ACTIVA, POR EDADES

	Menos de 20 años			20 a 24 años			25 a 54 años			55 años y más		
	(1) Pob.act.	(2) Alumnos	%	(1) Pob.act.	(2) Alumnos	%	(1) Pob.act.	(2) Alumnos	%	(1) Pob.act.	(2) Alumnos	%
1990	861	53.029	6.16	2165	85.007	3.93	10034	145.291	1.45	1984	3.059	0.15
1989	885	53.454	6.04	2160	89.044	4.12	9842	137.769	1.40	2043	2.979	0.15
1988	972	71.784	7.39	2249	117.819	5.24	9385	156.33	1.67	2015	3.296	0.16
1987	1056	61.763	5.85	2207	98.418	4.46	9251	126.391	1.37	1983	3.08	0.16

(1) Fuente: EPA IV trimestre, en miles.

(2) Fuente: INEN, acumulado año, en miles.

CUADRO 9.

EVOLUCION DE LOS CONTRATOS REGISTRADOS.

	Total	% sobre		Total	% sobre
		Prácticas	Formación		
1990	5522998	210128	3.80	302240	5.47
1989	5361311	222437	4.15	331558	6.18
1988	4714332	170198	3.61	263410	5.59
1987	4038879	128187	3.17	218229	5.40
1986	3442353	86676	2.52	161121	4.68

Fuente: INEN

CUADRO 8.

ALUMNOS FORMADOS, SEGUN FAMILIAS PROFESIONALES.

	Año 1987		Año 1988		Año 1989	
	Total	%	Total	%	Total	%
TOTAL	289652	100	349229	100	283246	100
TECNICAS EMPRESARIALES	46504	16.06	53812	15.41	45283	15.99
INFORMATICA	46363	16.01	54150	15.51	29824	10.53
ADMINISTRACION/OFICINAS	26999	9.32	25926	7.42	20312	7.17
IDIOMAS	18623	6.43	18481	5.29	10020	3.54
CONSTRUCCION	11113	3.84	12355	3.54	10947	3.86
ELECTRONICA	10377	3.58	14525	4.16	13331	4.71
TEXTIL	10310	3.56	15447	4.42	9622	3.40
ENFERMERIA	9607	3.32	12224	3.50	11168	3.94
TURISMO	8736	3.02	12552	3.59	15314	5.41
ARTESANIA	8638	2.98	11220	3.21	9060	3.20
BELLEZA	8167	2.82	12763	3.65	7116	2.51
ELECTRICIDAD	8013	2.77	8889	2.55	9450	3.34
MINERIA	7145	2.47	448	0.13	512	0.18
HOTELETERIA	6393	2.21	9149	2.62	9607	3.39
HORTICULTURA	5846	2.02	4933	1.41	5100	1.80
TRANSPORTE	4673	1.61	8042	2.30	6583	2.32
METODOLOGIA FORMACION	4554	1.57	6117	1.75	5362	1.89
GANADERIA	4462	1.54	3391	0.97	2486	0.88
CONFECCION INDUSTRIAL	3776	1.30	3863	1.11	3537	1.25
MECANIZACION AGRICOLA	3673	1.27	3218	0.92	2595	0.92
AUTOMOCION	3221	1.11	4042	1.16	4466	1.58
ORNAMENTACION/JARDINERIA	2840	0.98	3885	1.11	2861	1.01
FRUTICULTURA	2644	0.91	3037	0.87	2471	0.87
COMUNICACION	2635	0.91	5001	1.43	6654	2.35
MECANICA INDUSTRIAL	2617	0.90	9662	2.77	9675	3.42
INDUSTRIA AGROALIMENTARIA	2614	0.90	3690	1.06	3321	1.17
SOLDADORA	2518	0.87	3316	0.95	2923	1.03
MADERA	2500	0.86	3650	1.05	3154	1.11
INDUSTRIA QUIMICA	2159	0.75	2832	0.81	2283	0.81
CONSTRUCCIONES METALICAS	2092	0.72	2245	0.64	1563	0.55
DISEÑO Y DELINEACION	1610	0.56	1568	0.45	1588	0.56
CONTROL CALIDAD	1429	0.49	1029	0.29	1749	0.62
PIEL Y CUERO	1370	0.47	1921	0.55	1774	0.63
ENERGIAS RENOVABLES	1168	0.40	1519	0.43	1485	0.52
CULTIVOS EXTENSIVOS	1078	0.37	1023	0.29	910	0.32
FORESTAL	892	0.31	1283	0.37	1072	0.38
ARTES GRAFICAS	863	0.30	1857	0.53	1713	0.60
FRIO Y CLIMATIZACION	630	0.22	850	0.24	617	0.22
AGRICULTURA Y PESCA	372	0.13	1058	0.30	2253	0.80
OBRAS PUBLICAS	335	0.12	900	0.26	782	0.28
CONSERVACION M.AMBIENTE	73	0.03	123	0.04	256	0.09
PRIMERAS TRANSP. METAL.	20	0.01	18	0.01	10	0.00
MECANICA DE FLUIDOS	0	0.00	3215	0.92	2437	0.86

Fuente: INEM.

CUADRO 10.

ESTRUCTURA TEMPORAL DE LOS CONTRATOS, 1989 (en %).

Tipo contrato	Duración del contrato							Total
	Hasta 3 meses	De 4 a 5 meses	De 6 meses	7 a 12 meses	12 a 24 meses	25 a 36 meses	Indefinidos y otros	
Prácticas	30.3	0.6	45.5	17.0	2.5	4.0	0.1	100.0
Formación	53.5	0.5	34.2	7.8	1.3	2.6	0.1	100.0

Fuente: INEM.

CUADRO 11.

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS POR GRUPOS DE EDAD (en %).

	Tipos de contrato					Tipos de contrato			
	Temporal	Práctica	Formación	Total		Temporal	Práctica	Formación	Total
Menos de 20 años					25 a 29 años				
1985	25.9	2.7	71.4	100.0	1985	86.6	12.9	0.5	100.0
1986	21.0	3.9	75.1	100.0	1986	87.1	12.5	0.4	100.0
1987	17.4	4.6	78.0	100.0	1987	84.4	15.2	0.4	100.0
1988	17.4	5.1	77.5	100.0	1988	84.4	15.3	0.3	100.0
1989	18.3	5.7	76.0	100.0	1989	83.3	16.3	0.4	100.0
20 a 24 años					30 años y más				
1985	81.0	17.6	1.4	100.0	1985	98.2	1.6	0.2	100.0
1986	74.5	23.9	1.6	100.0	1986	97.2	2.7	0.1	100.0
1987	71.7	27.1	1.2	100.0	1987	97.2	2.8	0.0	100.0
1988	71.8	27.1	1.1	100.0	1988	97.0	3.0	0.0	100.0
1989	71.7	27.5	0.8	100.0	1989	97.0	2.8	0.2	100.0

Fuente: INEM.

CUADRO 12.

CONTRATOS PARA LA FORMACION Y PLANES FORMATIVOS (en %).

	1985	1986	1987	1988
Con plan homologado	0.5	6.5	5.2	0.6
Sin plan homologado	99.5	93.5	94.8	99.4

Fuente: Ministerio Trabajo y S.S.

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

Barcelona, 13, 14 y 15 de febrero de 1992

Autor: CRISTINA CARRASCO BENGUA

Título: EL TRABAJO DE LAS MUJERES: PRODUCCION Y REPRODUCCION

MERCADO LABORAL

EL TRABAJO DE LAS MUJERES: PRODUCCION Y REPRODUCCION
(Algunas notas para su reconceptualización)

Ponencia presentada a las:
JORNADES SOBRE LA DONA I EL MON LABORAL:
DEL "MERCAT" AL MERCAT DEL TREBALL.
CC.OO. CATALUNYA
Barcelona, octubre 1991

Cristina Carrasco
Universidad de Barcelona

EL TRABAJO DE LAS MUJERES: PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN

(Algunas notas para su reconceptualización)

1. Introducción: el marco de análisis

Con independencia de los estudios o problemas particulares que luego se aborden, mejor aún, precisamente para enmarcar dichos problemas en el contexto de interrelaciones en que se hallan inmersos, es importante plantear, en primer lugar, lo que constituye el marco general de análisis utilizado como referencia de investigación. La generalidad y la abstracción característica de un tratamiento de este tipo, permiten, por una parte, mantener una visión global sobre el fenómeno y, por otra, tener presente las coordenadas bajo las cuales se sitúa el problema objeto de estudio. El peligro de esquematismo -que a veces se arguye- se diluye al entrar en el análisis de aspectos particulares de la realidad que exige mayor concreción y profundidad a la vez que el estudio se enriquece y cobra mayor realismo al tener en consideración las interrelaciones del objeto particular con el fenómeno general del cual participa.

Dicho esto, entremos en materia. Nuestro objetivo es diseñar un esquema general de referencia que nos permita estudiar "el trabajo de las mujeres". Para ello, vamos a considerar, en primer lugar, y haciendo uso de un elevado nivel de abstracción, a todo sistema social como un conjunto de subsistemas sociales y económicos relacionados entre sí a través de una compleja red de interacciones. Dos son los subsistemas esenciales: el de producción material y el de reproducción humana. Toda sociedad para su

perpetuación, ha requerido necesariamente reproducir dos elementos básicos: la especie, por una parte, y los bienes materiales para su subsistencia, por otra. Estos subsistemas -como elementos autónomos- desarrollan unas determinadas relaciones internas de producción o reproducción pero -como elementos constitutivos de un sistema global- se articulan entre sí estableciendo una interdependencia de la cual depende la existencia de ambos, así como la propia existencia de la sociedad. Dependiendo del lugar y de la época, estos procesos asumen características particulares, es decir, cada sistema social real está históricamente determinado. De aquí que sea necesario identificar su estructura particular en cada caso concreto.

Ahora bien, toda sociedad que pretenda asegurar un mínimo de continuidad tiene como premisa básica su reproducción, proceso que implica la reproducción de los bienes de consumo y de producción, de la fuerza de trabajo y de las relaciones de producción. Un sistema incapaz de reproducir sus condiciones de producción es inviable y está condenado a desaparecer. En todo caso, la reproducción de la vida humana es el objetivo último, la condición de posibilidad de la reproducción de cualquier sistema social ya que, en última instancia, son los individuos (mujeres y hombres) los que como agentes productores y reproductores aseguran la continuidad del trabajo y la producción. El problema de la reproducción humana y, en particular, el reemplazamiento de la fuerza de trabajo tiene dos aspectos a considerar, uno referido a su relación con el subsistema de producción material y otro referido a sus propias relaciones internas. En cuanto al primero, todas las sociedades deben establecer una relación global entre los requerimientos de fuerza de trabajo en la producción y la reproducción de ésta en los grupos familiares. El segundo aspecto se refiere a la

necesidad de toda sociedad de mantener una determinada estructura familiar para asegurar la fuerza de trabajo exigida. En el interior de esta estructura -particular para cada sistema social real- tiene lugar una fuerte división sexual del trabajo que conduce a que la posición de las mujeres en cualquier sociedad esté íntimamente ligada al constructo de género/madre. El rol de las mujeres como madres, afectará en mayor o menor grado a su relación con los medios de producción de acuerdo al marco institucional y a la forma de producir de cada sociedad.

Ahora bien, una característica común a todas las sociedades desde las primitivas sociedades agrícolas hasta el sistema feudal es que ambos procesos -producción material y reproducción humana- se desarrollan en un mismo espacio físico sin que exista una clara separación entre ellos. De esta manera, las relaciones de producción y las relaciones familiares se confunden y se hace difícil distinguir unas de otras. Durante el proceso socio-económico que ha venido a denominarse "protoindustrialización" y que se presenta como una fase de transición entre las sociedades agrarias precapitalistas y el capitalismo industrial, la producción, el consumo y la reproducción van progresivamente desligándose de su base agraria y comienzan a estar determinadas por el mercado, aunque la cohesión funcional y estructural de la familia continúa manteniéndose. En la medida que se desarrolla la sociedad mercantil, el proceso de diferenciación adquiere cada vez mayor importancia, pero no será hasta el desarrollo y generalización del capitalismo que no se consolide la total división entre el lugar donde se realiza la producción para uso privado y el lugar donde se realiza la producción orientada al mercado. Así, las circunstancias históricas y económicas de la aparición del capitalismo y el hecho de que producción material y reproducción humana aparecen por primera vez

claramente diferenciadas permiten que este nuevo sistema emergente no necesite plantearse la reproducción como problema fundamental a resolver, de hecho, el capitalismo se encuentra con el problema de la reproducción "ya resuelto".

Si adaptamos ahora el esquema general expuesto a las sociedades occidentales actuales, el sistema económico se puede entender formado por los dos subsistemas básicos ya señalados que denominaremos esfera industrial -que produce para el exterior- y esfera doméstica -que produce para el autoconsumo familiar. Además se puede incorporar un tercer subsistema: la esfera pública, que tiene un papel fundamentalmente redistributivo. En la esfera industrial tiene lugar el proceso de producción y reproducción material, es decir, de bienes y servicios orientados al mercado. En la esfera doméstica tiene lugar el proceso de producción y reproducción de los individuos. Aunque aparentemente ambos procesos aparecen como paralelos, independientes y no relacionados, desde su funcionalidad reproductiva, ambos sectores están totalmente integrados, más bien, son dos aspectos de un proceso único.

En la esfera industrial se producen las mercancías, proceso que requiere de mercancías y de fuerza de trabajo. Esta última, necesaria para el funcionamiento de la economía, se reproduce al margen de las normas de producción de dicho sistema: su reproducción y mantenimiento se realizan en la esfera doméstica. A su vez, la esfera doméstica, para reproducir a los individuos y reproducirse a sí misma, depende de la producción industrial, relación que se concreta en las variables distributivas: salarios y beneficio. Al no cubrir, por lo general, el salario los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, las unidades familiares se ven en la

necesidad de transformar en bienes terminados los bienes no directamente consumibles adquiridos en el mercado. Finalmente, la esfera que hemos denominado pública, a la cual suponemos razonablemente como "no productiva", tiene como función prioritaria la redistribución del ingreso: recauda impuestos que revierten sobre la esfera doméstica en forma de servicios públicos gratuitos.

Tenemos pues dos relaciones básicas de intercambio entre ambas esferas productivas: salario que se intercambia por fuerza de trabajo y mercancías que se intercambian por dinero. En conjunto representan la reproducción de mujeres y hombres (fuerza de trabajo y/o trabajadoras(es) domésticas (os)) y bienes por medio de mujeres, hombres y bienes.

2. Los trabajos precarios o "informales": el trabajo domestico

Una de las características que, desde determinado grado de abstracción, ha sido señalada como fundamental del capitalismo -en contraste con sistemas anteriores- es que las trabajadoras(es) de forma creciente no tienen otra alternativa que no sea vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. El trabajo asalariado, que se convertiría en la forma predominante de trabajo, posee una característica interesante: puede ser adquirido por una cantidad menor que el valor de lo que produce, pero suficiente para reponer la fuerza de trabajo. De esta manera, la mayor parte de la supervivencia y reproducción estaría asegurada a través de la compra de bienes y servicios en el mercado y la mayor parte de la población dependería de empleadores que ofrecen trabajo asalariado. No obstante, la realidad discrepa de la teoría. Es posible que la forma salarial sea la

fuelle más común y más importante de renta, pero no es menos cierto que las sociedades occidentales actuales utilizan para su funcionamiento -además de lo que podríamos llamar la producción formal- una serie de trabajos o producciones precarias o "informales" cuya característica fundamental es su invisibilidad. Estos trabajos son realizados fundamentalmente por las mujeres y/o asignados socialmente a ellas. Según el grado de desarrollo de la sociedad (mayor o menor industrialización) y/o de las condiciones socio-económicas de un período determinado (auge o crisis), variará la importancia que tales producciones tienen en la producción total. Por lo general, estos trabajos se realizan en condiciones mucho más difíciles que las que imperan en el sector "formal", entre otras razones porque no están protegidos por asociaciones o formas legales.

Producciones "informales" (que, de facto, se corresponden con la producción que no aparece incluida en el PNB) o "economía complementaria" como se ha denominado en tono *sui generis* son la economía sumergida, algunas economías familiares de subsistencia, el trabajo doméstico y el trabajo voluntario. Las dos primeras se integran dentro de lo que hemos designado esfera de producción material y los dos últimos participarán fundamentalmente en la esfera de reproducción humana. De todos estos trabajos precarios, los más relevantes por su magnitud y contribución a la reproducción global del sistema son la economía sumergida y el trabajo doméstico. Ambas producciones tienen una serie de características que las diferencian, a saber, la forma de remuneración (dineraria o en bienes), el tipo de actividades a considerar como trabajo, producción para el exterior o para el autoconsumo, etc. Nos interesa, sin embargo, destacar una diferencia que a nuestro objeto cobra interés. La economía sumergida por tener carácter de ilegal es por definición una economía oculta. En cambio,

la producción doméstica tiene una caracterización distinta. De entrada, no es ilegal. Básicamente es un trabajo privado aislado de la producción social. Aunque desde la consolidación del nuevo sistema económico, muchos bienes, en cantidades cada vez mayores son adquiridos como mercancías, la producción doméstica que proporciona los bienes necesarios para el consumo inmediato permanece, pero ahora con una categoría de trabajo sin importancia y marginal. El hecho de que producción material y reproducción humana aparezcan históricamente por primera vez claramente diferenciadas ha contribuido a que los estudios económicos se centraran en la producción. Así, cuando el proceso de reproducción desaparece como tema analítico y al trabajo doméstico se le niega la categoría económica, la producción doméstica se transforma en una producción invisible. Sin embargo, lo que quisiéramos remarcar es que lo que realmente se oculta no es el trabajo doméstico en sí -de hecho, nadie niega la existencia de este tipo de trabajo- sino la relación capitalista entre producción y reproducción; el vínculo esencial que representa el trabajo doméstico entre la esfera de producción material y la esfera de reproducción humana: permite producir mercancías no directamente consumibles, pagar salarios más bajos, etc., en definitiva, es una condición de posibilidad de la reproducción del sistema en su conjunto. Es esta relación "olvidada" la que hace que "el trabajo de las mujeres" -realizado en ambas esferas- cobre vital importancia y debiera ser un tema central de análisis de cualquier sistema económico.

De las dos producciones "precarias" que señalamos anteriormente como más relevantes dedicaremos aquí algunas líneas al trabajo doméstico y comentaremos aspectos de la economía sumergida en el próximo apartado al tratar las distintas formas de participación laboral de las mujeres.

El intento de definición del trabajo doméstico se justifica por varias razones. En primer lugar, porque es determinante para el funcionamiento de la esfera doméstica, en segundo lugar, porque es el trabajo que socialmente se asigna a las mujeres, en tercer lugar, por la magnitud que representa (aproximadamente un 35% del PNB) y, finalmente, porque aunque es la actividad fundamental de la mayoría de las mujeres, se la ha mantenido como categoría marginal y ha sido menos estudiada.

Las discusiones entre las autoras (es) que se han dedicado al tema han conseguido establecer una caracterización más precisa del trabajo doméstico en cuanto a una serie de elementos que lo diferencian de la producción asalariada. Dichas características, en líneas generales, son:

- utiliza mercancías generalmente adquiridas en el mercado (o servicios ofrecidos por las Administraciones Públicas) para producir bienes y servicios no destinados al intercambio sino al autoconsumo familiar. Se realiza en el ámbito privado de la familia y en su desarrollo no existe un único proceso de trabajo definido.

- se produce en condiciones de relativa libertad: la persona que lo ejerce establece su propio control, ritmo y horario; aunque éstos se ajusten y queden limitados por las necesidades familiares.

- la retribución del trabajo doméstico no se reconoce como tal, como un pago por una labor realizada. No hay negociación explícita ni retribución salarial. La retribución se realiza en bienes y no guarda relación alguna con la "productividad" del "ama de casa", sino que depende del status, del escenario de necesidades que garantiza la reproducción del modo de vida de las distintas unidades familiares. No hay un salario único y la remuneración no depende de un patrón mercantil sino del grupo social al cual pertenece el ama de casa y/o su marido.

- es un trabajo cuyo objetivo fundamental es la reproducción de la fuerza de trabajo tanto a nivel diario como a nivel generacional, lo cual tiene como consecuencia la reducción de los costes totales de subsistencia. En este sentido se puede decir que el trabajo doméstico garantiza la reproducción del sistema en tanto que permite unos salarios más bajos que los que se requerirían si hubiese que adquirir todos los bienes y servicios directamente en el mercado.

- sin embargo, los requerimientos reproductivos del sistema no exigen - y, por lo tanto, no explican- que el trabajo doméstico sea realizado por la mujer. ¿De dónde surge entonces la división sexual del trabajo que legitima la función doméstica de la mujer y su papel subsidiario en el mercado laboral? El debate feminista nos ofrece una respuesta: el papel de la mujer en la reproducción, su capacidad natural de parir es el hecho fundamental a analizar para comprender las raíces de su subordinación, su forma de participación en la producción y su responsabilidad en todo el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo.

- ahora bien, a pesar de que a las mujeres como grupo humano les es asignada la función reproductiva, dicha actividad asume, de hecho, características distintas según sea la clase social a la cual pertenece el ama de casa. De acuerdo al acceso de cada familia a los recursos productivos, el trabajo realizado por las mujeres presenta notables diferencias. Incluso en los grupos de renta más elevada, la producción no mercantil del hogar puede llegar a ser despreciable, ya que, por lo general, la realiza una mano de obra asalariada: una mujer que bajo relaciones de opresión realiza el trabajo "asignado" a otra mujer. Si entendemos la explotación como "aquella situación en la que el individuo aporta más en trabajo que la cantidad de trabajo incorporado en las

mercancías que recibe", resulta bastante plausible suponer que las amas de casa de las clases altas no están explotadas. De todos modos conviene advertir que el hecho de que no exista explotación no quiere decir que no se den otras situaciones indeseables: alienación, dominación o subordinación. En todo caso, cabe recordar que las relaciones de género asumen características distintas según la clase social en las que tienen lugar.

En definitiva, aunque se puede definir el trabajo doméstico como el conjunto de actividades asignadas a las mujeres como trabajo de reproducción, resulta operativa la diferenciación de ese mismo trabajo según niveles sociales: las condiciones sociales específicas son las que estructuran la familia y, por ende, el trabajo doméstico. Dicho trabajo contribuye así a la reproducción de la fuerza de trabajo y a la reproducción de las clases sociales: la producción de los futuros trabajadores -de acuerdo a las exigencias educativas propias de cada familia- sitúa ya a los niños en la trayectoria de clase.

- De lo anterior se desprende que el estudio del trabajo doméstico comprende el análisis de tres aspectos diferenciados aunque ligados entre sí:

en primer lugar, las relaciones que tienen lugar en el interior de la esfera doméstica que integran la división sexual del trabajo;

en segundo lugar, las relaciones de dependencia entre la esfera industrial y la esfera doméstica, a saber, la participación del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo y en la reproducción social y

en tercer lugar, el condicionamiento que significa para la participación laboral de las mujeres el hecho de que tengan asignada socialmente la responsabilidad del hogar. A este último aspecto dedicamos el próximo apartado.

3. La categoría "trabajo de las mujeres"

Desde que hace un par de décadas, economistas feministas y/o marxistas comienzan a debatir sobre el trabajo doméstico hasta hoy en que es difícil negar abiertamente su importancia se ha recorrido un largo camino. A lo largo de este proceso, la introducción del término "trabajo de las mujeres" (doméstico y mercantil) en los análisis económicos ha ido planteando problemas en relación a la definición misma del concepto trabajo. Simultáneamente ha puesto de relieve las limitaciones de los estudios sobre mercado laboral al estar realizados estos últimos en base a definiciones del concepto trabajo útiles para estudiar la participación de los hombres pero no de las mujeres. Los datos y estadísticas -al no considerar el trabajo doméstico ni otros trabajos precarios- no reflejan la participación real de las mujeres en la producción como tampoco la interacción entre los cambios en la estructura familiar, la situación económica general y la participación de las mujeres en la economía formal de mercado. Si no se tiene en consideración el trabajo doméstico asignado, asumido y realizado por las mujeres y las relaciones sociales que esto implica, no es posible entender en toda su magnitud la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Más aún, los análisis quedan incompletos y desfiguran la realidad.

Estudios realizados en esta línea muestran que la responsabilidad prioritaria en la reproducción asignada a la mujer determina los términos y condiciones de su integración en el mercado laboral. Además, se ha podido constatar que tanto empresarios como el Estado han ido implementando medidas que colaboran en legitimar esta situación: o bien en relación con la reorganización de la estructura laboral o bien sustituyendo producción doméstica por servicios estatales o bienes de mercado que "ayudan" a las mujeres a integrar sus responsabilidades domésticas con su participación en el mercado laboral. Todo esto queda reflejado en los análisis realizados sobre la segmentación del mercado laboral, la jornada a tiempo parcial, la integración de la mujer en el sector terciario, las nuevas formas de flexibilidad introducidas para reducir costes, la utilización por parte de los empresarios de determinadas estrategias de contratación cuando emplean a mujeres, etc. Para ejemplificar, señalamos algunos de los aspectos que han revelado estos estudios.

Las teorías sobre la segmentación del mercado laboral -aunque criticadas por sectores feministas- han realizado un intento de explicación de la estructuración del mercado de trabajo en sectores primarios y secundarios y de la concentración mayoritaria de las mujeres en este último. Tal vez la crítica más relevante es la que acusa a dichas teorías de haber considerado en el análisis sólo los factores que condicionan la demanda de fuerza de trabajo y haber olvidado los condicionamientos de la oferta. Los requerimientos del sistema económico (por ejemplo, fluctuaciones de la demanda dirigida a algún sector), por una parte, y el intento de crear jerarquías y divisiones entre las trabajadoras(es) de acuerdo a raza y sexo, por otra, serían las razones que conducirían a que las mujeres se concentraran en determinados sectores o determinadas

industrias, generalmente más inestables y de salarios más bajos. Pero esto sería sólo una explicación parcial de la participación de la mujer en el mercado laboral. El análisis del lado de la oferta de fuerza de trabajo muestra que la principal característica que distingue a las mujeres trabajadoras de los hombres es la responsabilidad que tienen las primeras en la reproducción social. Las mujeres, en general, para realizar el trabajo de mercado desarrollan estrategias que tienen en consideración todos los aspectos familiares, lo cual limita su forma de participación, su tiempo, su capacitación, sus posibilidades de movilidad, etc. Por otra parte, a pesar de que los cambios en la estructura familiar ocurridos en los últimos tiempos en los países desarrollados -como la caída de la natalidad o el incremento de las familias monoparentales- puede ser significativo, han tenido poco impacto en la forma de participación laboral de la mujer. En cambio, la crisis económica general ha tenido una fuerte repercusión en la estructura de la demanda de fuerza de trabajo femenina.

El trabajo a tiempo parcial ha sido el sector de empleo que más ha aumentado desde 1970 en la mayoría de los países europeos. Un alto porcentaje de los trabajadores del sector son mujeres, lo cual es resultado de presiones tanto del lado de la oferta como del lado de la demanda: permite a las mujeres combinar el trabajo de mercado con sus responsabilidades domésticas a la vez que, al menos en algunos países, reduce costos laborales al estar las trabajadoras a tiempo parcial excluidas de determinados programas sociales. El estudio de Robery et.al. sobre el trabajo a tiempo parcial y la desigualdad de género señala una serie de aspectos interesantes de remarcar: en primer lugar, no se puede afirmar que el trabajo a tiempo parcial sea una alternativa al trabajo a tiempo completo en todo tipo de ocupaciones, más bien aparece como

altamente segregado y confinado principalmente a ocupaciones feminizadas en el sector servicios. Además, se distingue del trabajo a tiempo completo en que implica tareas y responsabilidades de características bien diferenciadas, lo cual significa que constituye algo más que simplemente una forma distinta de participación en el trabajo. En segundo lugar, la segmentación del mercado laboral en trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo se presenta relacionada con una segmentación por el lado de la oferta de fuerza de trabajo: los trabajos a tiempo parcial son ocupados mayoritariamente por un determinado sector de la población compuesto por mujeres y/o por hombres no integrados en el sector formal y que tienen su actividad o renta principal en otras fuentes, a saber, estudiantes, pensionistas, etc. Sin embargo, si se analizan las diferencias entre las propias mujeres, se ve que su participación en trabajos a tiempo parcial y tiempo completo no está básicamente relacionada con características tales como cualificaciones o clase sino más bien tiene relación con su situación en el ciclo vital, especialmente con su responsabilidad con hijos pequeños. Pero, la cuestión grave a destacar es que la entrada al trabajo a tiempo parcial en una etapa de la vida conduce a desventajas en el mercado laboral en cuanto a capacitación, responsabilidad, etc., lo cual sumado a las oportunidades más limitadas por la edad de reintegro, hace que muchas mujeres permanezcan confinadas en el trabajo a tiempo parcial después de que los hijos han crecido. Es así como el trabajo a tiempo parcial no representa para ellas simplemente una fase de transición, sino a menudo una situación permanente o al menos con efectos permanentes sobre el salario y el tipo de empleo.

Otras(os) autoras(es) han analizado las características y los efectos de la recesión sobre el trabajo de las mujeres en distintos países

Europeos. Los elementos comunes a todos ellos son los salarios mas bajos, la segregación en los empleos de baja categoría y la concentración en sectores específicos como servicios. Sin embargo, también existen diferencias importantes. Estas están relacionadas con los distintos sistemas productivos y los distintos sistemas de Estado y familia de cada país; es decir, en cada país específico, los sistemas de producción y reproducción social se interrelacionan de una forma particular para proporcionar un sistema coherente de organización de la producción. Así, cada uno ha enfrentado la recesión desde una perspectiva diferente en términos de la posición de la mujer en la estructura social y económica. Esto significa que existe un amplio rango de formas de organización del trabajo de las mujeres que no es fruto de un determinismo económico sino resultado del ajuste -conflictivo o no- entre los requerimientos del sistema productivo que incluye todas las formas de empleo precario que caben en lo que se ha denominado "la flexibilización de los mercados de trabajo" y la oferta del sistema reproductivo condicionado por factores institucionales como las formas impositivas, el régimen de seguridad social, las prestaciones sociales, los sistemas de guarderías, las ayudas familiares, etc.

A modo de ejemplo: el análisis de las tasas de participación femenina, mostró que en Francia ésta estaba afectada fundamentalmente por el número de hijos y no por la edad del hijo menor, que, en cambio, era el factor mas importante en Gran Bretaña. La probable explicación era el sistema de guarderías mucho mas extenso mantenido en Francia y el alto subsidio recibido por las familias con número elevado de hijos, lo cual permitía a las mujeres en esta situación retirarse del mercado laboral. A su vez, la elevada tasa de participación de las mujeres en Gran Bretaña era resultado

del importante desarrollo de los trabajos a tiempo parcial, que han sido mucho más escasos en Francia. Por su parte, Italia tenía tasas de participación más bajas que los países anteriores. Esto ha sido consecuencia de estructuras de empleo relativamente rígidas y mayor protección de los trabajadores(as) del sector formal, lo cual se ha traducido en un mayor crecimiento de la economía sumergida que ha absorbido gran parte del trabajo femenino.

Otra forma de trabajo precario tiene lugar en el campo de la economía sumergida. El mayor volumen de bibliografía publicada respecto a este tipo de trabajo me permite señalar aquí sólo algunas características interesantes de remarcar. En primer lugar, el sector sumergido funciona reduciendo costes y redistribuyendo el excedente en favor de la burguesía: está "exento" de impuestos y los salarios pueden ser bastantes más bajos porque, además de no estar regidos por contrato laboral, parte importante de los trabajadores del sector tienen alguna otra forma de subsistencia o ayuda social. En segundo lugar, nunca funciona como campo de aprendizaje ni capacitación, lo cual significa que la expulsión del sector primario de la economía hacia la economía sumergida puede ser muy probablemente un viaje sin retorno.

Ahora bien, aunque parece ser que en la mayor parte de los países desarrollados la proporción de hombres y mujeres que participan en la economía sumergida es semejante, hay una diferencia importante: la gran mayoría de las mujeres incorporadas en este sector están casadas y tienen hijos pequeños y realizan trabajo a domicilio en su propio hogar, en cambio, los hombres trabajan fuera de casa, lo cual les permite mayor movilidad y libertad para negociar tipo de trabajo y remuneración.

Finalmente, un comentario en relación a los salarios de las mujeres. Como es sabido, la media salarial de las mujeres es menor que la correspondiente de los hombres en la mayoría de los países. Para mantener esta afirmación no se puede considerar sólo el sector formal de la economía puesto que parte importante de las mujeres participa en trabajos precarios y es ahí donde se dan las diferencias salariales más importantes; de hecho, las mujeres que reciben salarios más elevados están más cercanas a la tasa salarial masculina que aquellas de bajos salarios. En todo caso, lo que se ha podido constatar es que las diferencias salariales de las mujeres respecto de los hombres están más afectadas por tendencias generales dentro del proceso de determinación salarial que por políticas específicas relacionadas con el género. De aquí que, para entender el fenómeno es crucial considerar todo el sistema de determinación salarial y su relación con la forma social de organización del trabajo. Nuevamente la explicación del fenómeno surgirá de una combinación de factores que atañen tanto a la esfera reproductiva como a la productiva; es decir, los salarios de las mujeres están influenciados tanto por su posición respecto a la familia como por el sistema de determinación salarial y protección de empleo que prevalezca en el mercado laboral. Existe un considerable número de trabajos empíricos que avalan esta hipótesis. Por ejemplo, se ha constatado que muchos trabajos que se consideran femeninos están clasificados como trabajos no cualificados aunque requieran algún grado de capacitación, de aquí el fenómeno de la sustitución de mano de obra masculina por femenina, "la feminización" de ciertos sectores o plantas. En todo caso y a pesar de ello, se ha llegado a comprobar que las variables que guardan mayor relación con el nivel salarial, más que el grado de cualificación requerido, son las características y poder de negociación de la fuerza de

trabajo utilizada, que es claramente menor en el caso de la mano de obra femenina. Además, muchas mujeres, al no considerar su salario como sustento principal familiar están dispuestas a aceptar salarios incluso por debajo el mínimo establecido al participar en trabajos no regulados que, por lo general, son los sectores más fragmentados y más desprotegidos.

De todo lo anterior se desprende la necesidad de redefinir la categoría "trabajo de las mujeres" de modo que incorpore la dualidad de la actividad de las mujeres: trabajo mercantil y trabajo doméstico. Es importante mantener la globalidad de análisis y restaurar la integridad de los conceptos de trabajo y producción. Es necesario centrarse en la articulación de las relaciones entre producción y reproducción para poder analizar las relaciones de género, es decir, se hace obligado considerar en conjunto la situación de las(os) individuos(os) tanto en el interior de la familia como en la producción. Es imposible explicar la base de dichas relaciones dentro de la fuerza de trabajo sólo en términos de producción mercantil ya que están totalmente mediatizadas por las relaciones de género que tienen lugar en el núcleo familiar. De hecho, las relaciones de género abarcan todos los espacios sociales y la división sexual del trabajo surge en la intersección de las distintas formas sociales que organizan la producción.

Resumiendo, si las relaciones de género impregnan todos los campos sociales y si el trabajo incluye tanto la producción de mercancías como la reproducción de los individuos, entonces hay que definir "trabajo de las mujeres" de tal manera que permita analizar en conjunto trabajo mercantil y trabajo doméstico. La igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral exige así condiciones iguales en el proceso de reproducción. Sin

este requisito, las políticas implementadas para la igualdad de oportunidades entre sexos tienen, en la práctica, poca significación.

ORIENTACION BIBLIOGRAFICA

El modelo teórico utilizado como marco de referencia está desarrollado en Carrasco(1988 y 1991). Algunas de las ideas ahí contenidas en cuanto al análisis del trabajo doméstico desde una óptica reproductiva se encuentran en Benería(1981), Picchio(1981), Benería y Sen(1981 y 1983), Bryceson y Vuorela(1984), Humphries y Rubery(1984). Un excelente análisis histórico del trabajo doméstico en las economías capitalistas son la serie de artículos recogidos en la obra de Smith, Wallerstein y Evers(1984). Para algunos elementos sobre el desarrollo histórico del sistema de reproducción se puede consultar Boserup(1967 y 1984), Godelier(1977), Meillassoux(1978), Remon(1982), Evers y otros(1984).

La caracterización del trabajo doméstico es uno de los resultados de la fructífera polémica que tiene lugar en la década de los setenta y que ha venido a denominarse "El Debate sobre el Trabajo Doméstico". El desarrollo de este debate no transcurrió tranquilamente, sino que hubo fuertes discusiones que fundamentalmente tenían su origen en la distinta identificación de lo que se considera la fuente principal de la "opresión de la mujer": o bien la familia, que implica una teoría del patriarcado o bien la producción social, que implica una teoría de las clases sociales. La bibliografía es amplísima y se puede consultar en Carrasco(1991). Como aportaciones más relevantes se puede citar a Harrison(1975), Coulson, Magas y Wainwright(1975), Gardiner(1975), Seccombe(1975), Dalla Costa(1977), Humphries(1977), Himmelweit y Mohun(1977) y Gardiner, Himmelweit y McIntosh(1980). Molyneux(1979) realiza un excelente balance de la discusión a la vez que plantea nuevas perspectivas de investigación. También Rubio(1982) y Alonso(1982) son buenos análisis de la discusión desarrollada

hasta ese momento. En Carrasco(1991) se puede ver una recopilación bastante completa así como un comentario crítico general.

Las anteriores elaboraciones han llevado a plantear la cuestión del trabajo de las mujeres en términos de interacción entre producción y reproducción. A este respecto se puede consultar el ya señalado artículo de Humphries y Rubery(1984) y los trabajos de Benería(1987), Daune-Richard(1988), Beechey(1988) y Picchio(1990).

Los representantes más genuinos de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo son Piore y Doeringer cuyos artículos básicos se encuentran en Toharia(1983). Como aportaciones desde el campo marxista se puede citar los artículos de Braverman, también recopilados en Toharia(1983) y la obra de Gordon, Edwards y Reich(1986). Las críticas más relevantes de un punto de vista feminista se encuentran, entre otras, en Rubery(1978), Humphries y Rubery(1984) y Beechey(1988).

Los datos sobre los trabajos precarios y la forma de participación de la mujer en el mercado laboral comentados en el texto están basados en los estudios de Kenrick(1981), Rubery y Wilkinson(1981), Ovejero(1985), Neubourg(1986), Ruesga(1988), Rubery(1990), Rubery y otros(1990) y Rubery(1991). La obra de Jenson, Hagen y Reddy(1988) es una excelente colección de artículos teóricos y empíricos que analizan la participación de las mujeres en el mercado laboral, en particular, destacamos los trabajos de Beechey y Daune-Richard sobre la necesidad de reconceptualizar el término trabajo para utilizarlo en el análisis del "trabajo de las mujeres".

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALONSO, L.E., "Sobre el estatuto teórico del trabajo doméstico en la economía política marxista en *Nuevas perspectivas sobre la mujer*. SEM-UAM. Madrid, 1982, pp. 191-200.
- BEECHY, V., "Rethinking the Definition of Work", en Jenson, Hagen y Reddy (ed.), *Feminization of the Labour Force*, Polity Press, 1988.
- BENERÍA, L., "Reproducción, producción y división sexual del trabajo", *Mientras Tanto*, nº 6, 1981, pp. 47-84 (e.o. 1979).
- BENERÍA, L., "¿Patriarcado o sistema económico Una discusión sobre dualismos metodológicos" en *Mujeres: ciencia y práctica política*, Univ. Complutense, Madrid, 1987.
- BENERÍA, L. y SEN, G., "Accumulation, Reproduction and Women's Role in Economic Development: Boserup Revisited", *Sings*, vol.7, Nº 2, 1981.
- BENERÍA, L. y SEN, G., "Desigualdades de clase y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas", *Mientras Tanto*, nº 15, 1983, pp. 91-113.
- BRYCESON, D. y VUORELA, U., "Outside the Domestic Labor Debate: Towards a Theory of Modes of Human Reproduction", *RRPE*, vol. 16 (2/3), 1984, pp. 137-166.
- CARRASCO, C. *El trabajo doméstico. Un análisis económico*. Tesis doctoral, Colección Tesis Doctorales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991.
- CARRASCO, C. y otros, *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Instituto de la Mujer, Madrid 1990 (en prensa).
- COULSON, M.; MAGAS, B. y WAINWRIGHT, H., "The Housewife and her Labour under Capitalism - a Critique", *NLR*, vol. 89, enero-febrero 1975, pp. 59-71.
- DALLA COSTA, M., "Las mujeres y la subversión de la comunidad" en M. Dalla Costa y S. James (1977), pp. 22-65.
- DAUNE_RICHARD, A.M. "Gender Relations and Female Labor" en Jenson, Hagen y Reddy (ed.) op. cit.
- DELPY, C., "Sobre el trabajo doméstico" en *Cuadernos Inacabados*, nº 2-3, La Sal, Barcelona, 1982 a pp. 37-48. (e.o. 1978)

- DELPHY, C., "El enemigo principal" en *Cuadernos Inacabados* nº 2-3, La Sal, Barcelona, 1982b. pp. 11-28. (e.o. 1970).
- GARDINER, J., "El papel del trabajo doméstico" en *El ama de casa bajo el capitalismo*, Cuadernos Anagrama, Barcelona, 1975, pp. 101-123.
- GARDINER, J., HIMMELWEIT, S. y Mc INTOSH, M., "El trabajo doméstico de la mujer", *En Teoría* nº 4, 1980, pp. 97-117 (e. o. 1975).
- GORDON, D., EDWARDS, R. y REICH, M., *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Centro Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1986 (e.o. 1982).
- HARRISON, J., "Economía política del trabajo doméstico" en *El ama de casa bajo el capitalismo*, Cuadernos Anagrama, Barcelona, 1975, pp. 7-45. (e. o. 1973).
- HIMMELWEIT, S. y MOHUN, S., "Domestic labour and capital", CJE, vol. 1 (1), 1977, pp. 15-31.
- HUMPHRIES, J., "Class Struggle and the persistence of the Working-class family", CJE., vol. 1 (3), septiembre 1977, pp. 241-258.
- HUMPHRIES, J. y RUBERY, J., "The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction", CJE., vol. 8 (4), 1984, pp. 331-346.
- KENRICK, J., "Politics and the Construction of Women as Second-class Workers" en F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press, London, 1981.
- MOLYNEUX, M., "Beyond the Domestic Labour Debate", NLR, nº 116, julio-agosto 1979, pp. 3-27.
- NEUBOURG, C., "Comparación cuantitativa internacional del trabajo en régimen de jornada parcial", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 104, Nº4, octubre-diciembre 1986, p.487-505
- OVEJERO, F., "La economía de los otros trabajadores", *Mientras Tanto*, Nº 23, mayo 1985.
- PICCHIO, A., "Social Reproduction and the Basic Structure of the Labour Market" en F. Wilkinson (ed.) op. cit.
- PICCHIO, A., "Housework: How the process of reproduction of people adjusts to the production of commodities", XII Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Univ. Trento, julio 1990.
- RUBERY, J., "Structured labour markets, worker organisation and low pay", CJE, 1978, 2, p.17-36.

- RUBERY, J. "Women and Recession: a comparative analysis", XII Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Univ. Trento, julio 1990.
- RUBERY, J. "Pay, Gender and European Harmonisation: some "Societal Effects" in the Determination of the Gender Pay Differential", Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Berlin, julio, 1991.
- RUBERY, J. y WILKINSON, F. "Outwork and Segmented Labour Markets" en F. Wilkinson (ed.) op. cit.
- RUBERY, J., HORRELL, S. y BURCHELL, B. "Part-time Work and the Gender Inequality in the Labour Market", XII Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Univ. Trento, julio 1990.
- RUBIO, F. "El trabajo doméstico y sus vinculaciones con las relaciones de reproducción. Diez años de un debate" en *Familia y cambio social en España*, R. Conde (comp.), CIS, Madrid, 1982, pp. 259-281.
- RUESGA, S. "La mujer en la economía sumergida", ICE, Nº 655, marzo 1988.
- SECCOMBE, W. "El trabajo doméstico en el modo de producción capitalista" en *El ama de casa bajo el capitalismo*, Cuadernos Anagrama, Barcelona, 1975, pp. 47-100, (e.o. 1974).
- SMITH, J.; WALLERSTEIN, I. y EVERS, H.D., *Households and the World-Economy*, Sage Publications, Beverly Hills, 1984.
- TOHARIA, L. (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid, 1983.

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

Barcelona, 13, 14 y 15 de febrero de 1992

Autor: Miguel Angel García Calavia

Título: "Flexibilidad y mercado laboral en el sector del comercio:
El caso de Compredona"

MERCADO LABORAL

I.: LA CONTRATACION LABORAL EN 1990 DE COMPREDONA

1.: EL NUEVO MARCO LEGAL ESPANOL DE LA CONTRATACION

El proceso de regulación legal del mercado de trabajo ha conocido en los países industrializados a lo largo de la pasada década, modificaciones importantes, hasta el punto que supondrán - como ha acuñado una de las corrientes de la sociología del trabajo en Francia- una auténtica "desestabilización" de las relaciones laborales existentes hasta esa fecha. Otras opiniones académicas o administrativas, más moderadas, las han definido o planteado como medidas de flexibilización del mercado laboral. En el caso español, a finales de 1984 - en plena crisis económica- la administración socialista introducía una serie de formas contractuales con el objetivo de dinamizar la economía a partir de la flexibilización de las relaciones laborales.

Si hasta entonces, uno de los principios que inspiraba la normativa laboral era la estabilidad y la seguridad en el empleo, la nueva legislación intentaba resolver la contradicción que en tiempo de crisis registran las empresas entre capacidad de producción física y capacidad rentable mediante una liberalización del mercado laboral, de manera que la fuerza de trabajo pudiera contratarse para periodos de tiempo determinados, bajo distintas fórmulas legales.

La novedad residía en que, por primera vez, estas formas de empleo temporal que hasta entonces se encontraban en el espacio de la economía irregular, se van a localizar legalizadas a partir de los sucesivos decretos de 1984 y 1985 dentro de la economía regular para responder a la amplia panoplia de necesidades empresariales de empleo - coyunturales, de jornada incompleta, de cualificación en el trabajo y por medio de él-

La liberalización del mercado de trabajo, sin embargo, no fue plena en tanto que la administración todavía mantiene una intervención indirecta a través de la exención a las empresas de determinados pagos obligados en concepto de Seguridad Social o subvenciones diversas como medidas de incentivación de la demanda de trabajo.

El Estado con su intervención legislativa adquiriría cierta responsabilidad por tanto en la configuración que pueda presentar el mercado de trabajo en cualquiera de las partes de su territorio ya que las normativas articuladas van a determinar no sólo su actuación como patrono sino las estrategias que pueden elaborar los empresarios en la demanda de trabajo

En la actualidad, existen catorce modalidades de contratación de las que se considerarán las más usuales: contrato temporal para fomentar el empleo, contrato de formación, contrato de prácticas, contrato a tiempo parcial. De las restantes se considerarán las enunciadas en el Real Decreto 2104 del año 84 de manera agrupada -contrato de interinidad, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato por un servicio determinado, contrato temporal para el lanzamiento de nueva actividad- ya que su

duración limitada es fijada por la empresa a excepción de la última modalidad de contrato.

En el cuadro I se pueden ver algunas de las características principales de dichas modalidades.

	S	F	INC.	DMI	DMA
Formación	jóvenes	*	90% SS	3 meses	3 años
Prácticas	todos	*	75% SS	3 meses	3 años
T.Parcial	todos	-	A	sin límite	Indefinida
Temporal	todos	-	-	6 meses	3 años
2104	todos	-	-	horas	3 años

Cuadro I: Características principales de las modalidades de contratación consideradas en el estudio.

INC.: Incentivo

DMI.: Duración mínima

DMA.: Duración máxima

A : Cotización proporcional al salario recibido.

S. : Sujetos

F. : Adquisición de Formación

2: COMPREDONA: ¿UNA GRAN EMPRESA DEL COMERCIO PARA LA DECADA DE LOS NOVENTA?

COMPREDONA designa una cadena de supermercados dedicada a la comercialización al por menor de productos alimenticios y del hogar.

La empresa ha experimentado en la pasada década una rapidísima expansión pasando de tener una sola superficie comercial a disponer de más de un centenar en la Comunidad Valenciana y en otros puntos de litoral mediterráneo y de la meseta peninsular.

COMPREDONA no pertenece a ninguna multinacional del sector ni a la corporación industrial de algún banco particular sino que se trata de una empresa con capital de origen familiar de manera que su fortísimo crecimiento no forma parte de un programa especial de expansión económica de aquellas y dado el carácter de su actividad, tampoco está vinculado a operaciones de carácter especulativo tan frecuentes en tiempos de crisis. Todo apunta a que su expansión está relacionada, en primer lugar, con el aprovechamiento óptimo de los recursos de todo tipo que le ofrece en la actualidad el mercado de trabajo y, en segundo lugar, con una intensa explotación de la fuerza de trabajo basada en la precariedad laboral de la misma. En este último sentido, aunque no se hará referencia a las relaciones laborales en las páginas que siguen, sin embargo un buen indicador de su carácter lo constituye la renuncia de los miembros de CC.OO y C.G.T a ser candidatos en las pasadas elecciones a miembros del Comité de Empresa tras la amenaza de no renovación de contratos.

Por lo tanto, constituye un excelente observatorio de la forma en que se produce actualmente la demanda de trabajo así como de las características sociológicas que presenta el sector de activos que cubre dicha demanda, ya que la rápida y fuerte expansión económica de COMPREDONA se ha registrado en el nuevo marco sociolaboral abierto tras la crisis económica.

3.: CARACTERISTICAS DE LA CONTRATACION TOTAL REALIZADA EN 1990

La cantidad de contratos que COMPREDONA ha efectuado en un año ha sido de 2.769. Este numero de contratos no implica que hayan sido contratados otras tantas personas distintas ya que dada la duración de los mismos, un mismo trabajador puede ser contratado varias veces a lo largo de un año. Tampoco es equiparable con el número de puestos de trabajo creados en la empresa ya que un puesto de trabajo, por la misma razón, puede ser cubierto por distintos contratados durante el año.

El guarismo, por lo tanto, sólomente implica que se ha registrado un nº igual de contratos. Su distribución tipológica se puede ver en el cuadro II. En el mismo se observa que la empresa ha recurrido, sobre todo, a las modalidades que le confieren una mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, la contratación a tiempo parcial y las recogidas bajo el epígrafe 2104, es decir, a aquellas figuras contractuales que suponen trabajar determinadas horas en ciertos días de la semana -hasta dos terceras partes de la jornada semanal- y/o unos días según la demanda comercial o las necesidades empresariales. Estas dos formas de contratación representan el 68% del total.

	Nº	%
C. FORMACION	27	1
C. PRACTICAS	517	18
C. T. PARCIAL	1.018	37
C. TEMPORAL	354	13
C. D. Y SERVICIO	853	31

Cuadro II. Distribución proporcional de los contratos efectuados por COMPREDONA en 1990

Las modalidades de contratación que tienen algún tipo de exención o de incentivación. -de formación, de prácticas o a tiempo parcial- suponen el 56% del total si bien la primera es descartada por COMPREDONA posiblemente, por su baja rentabilidad ya que los contratados han de recibir algún tipo de formación dentro de la jornada laboral lo que reduce el uso de la fuerza de trabajo.

La formación suministrada por la empresa, tiene lugar previamente a la contratación a través de la organización de cursos homologados por el INEM para gente inscrita como desempleados. La mayor parte de los contratos en prácticas se realizan con activos que han realizado estos cursos. Por lo tanto, las contrataciones que suponen la adquisición o el desarrollo de conocimientos para la inserción profesional representa el 19%.

En lo relativo a su duración, más de la mitad de los contratos -un 56%- son de seis meses. La mayor parte de los restantes -un 41%- tienen una duración igual o inferior a

tres meses. De estos últimos, mas de la mitad -una cuarta parte del total- duran menos de treinta días.

Los primeros, bien podrían corresponder a puestos de trabajo de atención directa al público o auxiliares de carácter permanente que se cubren mediante contratados temporales.

	Nº	%
t < 1 MES	636	23
1 < t < 3 MESES	503	18
3 < t < 6 MESES	45	1,5
t: 6 MESES	1560	6,5
t: 12 MESES	22	1
t > 12 MESES	5	0

	2769	

Cuadro III.: Los contratos de COMPREDONA en 1990 según su duración.

Los segundos corresponderían, por un lado, los inferiores a un mes, a puestos de trabajo que aparecen ocasionalmente como consecuencia del aumento coyuntural de la demanda comercial y, por otro, el resto, a puestos que pueden surgir estacionalmente en determinadas zonas veraniegas o que están vacíos durante el disfrute de las vacaciones del trabajador que lo ocupa.

Entre los contratados, dos han pasado a disponer de un contrato de duración indefinida al superar los tres años de temporalidad permitidos en la normativa laboral.

	Nº	%
DEP. SEC. MENOR	174	6
AYTE. SEC. MENOR	368	13
OF 3ª	296	11
AYTE. SEC. MAYOR	193	7
REPONEDOR	132	5
ENVASADOR	23	1
MOZO	835	30
AUX. CAJERO	382	14
LIMPIADOR	75	3
ADMINISTRATIVO	15	0,5
LICENCIADO	15	0,5
OA3	232	8
O+3	17	0,5
OTROS	12	0,5

	2769	

Cuadro IV: Las categorías de los contratados en 1990

Con respecto a las categorías profesionales de los contratos, observando el cuadro IV, se ve que en un 28% de los contratos, las mismas implican un cierto reconocimiento profesional al trabajo que van a hacer aquellos -dependiente sección menor, oficial de 3ª u oficial de 3 años y los asimilados a titulación superior-

El resto de contratos se han realizado para trabajos con categorías auxiliares. Destaca que un 30% de los mismos se ha hecho con una categoría que implica un gran grado de versatilidad dada su indeterminación, la de mozo. También sobresalen los de auxiliar de caja y las de ayudante -de sección menor o mayor-. Estos últimos representan un 34%.

Aunque no se puede asegurar que la plantilla de COMPREDONA que cubre el resto de puestos de trabajo esté

contratada con categorías profesionales superiores ya que se desconoce su estructura, si que podemos afirmar a la luz del cuadro IV que los contratos se han realizado principalmente para las categorías más bajas dentro de la rama del comercio que, por otro lado, es un sector que se distingue por un reconocimiento muy bajo de la cualificación de los trabajos.

II.: EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL DE COMPREDONA

1.- EL DESARROLLO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

La flexibilidad del mercado de trabajo se ha relacionado comúnmente con la crisis económica y más concretamente se ha manejado como una de las principales soluciones a la misma el vincular las fluctuaciones empresariales en el nivel de la demanda con las necesidades de fuerza de trabajo. En este sentido, se ha considerado mecánicamente la ruptura o superación de la rigidez de las plantillas como la principal vía de ajuste empresarial al nuevo orden económico que sale de la crisis.

Aunque no es objeto de estas páginas entrar en dicha controversia de carácter económico, sin embargo, teniendo en cuenta el importante índice de estabilidad en el empleo de la grandes empresas de Japón cuya economía es una de las más competitivas del mundo, se puede afirmar que existen otras

formas de ajuste económico que no han de pasar obligatoriamente por la flexibilidad laboral.

La intención investigadora en este apartado se dirige a establecer las singularidades que se ven en el desarrollo secuencial de la contratación efectuada por COMPREDONA el año pasado.

	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
C.FORMACION	25	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
C.PRACTICAS	74	48	50	87	81	13	21	112	11	8	9	3
C.T.PARCIAL	32	58	42	47	48	135	188	50	167	68	90	93
C.TEMPORAL	36	21	15	8	22	17	30	5	28	59	81	32
2104	21	3	14	9	31	145	152	61	14	8	-	395
TOTAL	188	131	121	151	182	311	391	228	220	143	180	523

Cuadro V.- Las distintas modalidades de contratación por meses

Observando el cuadro V y las gráficas de la pagina 13 se comprueba que los máximos de contratación mensuales se registran en junio, julio, por un lado, y, por otro, en diciembre, coincidiendo con una fuerte presencia de contratados a tiempo parcial así como de asimilados al Decreto 2104. Estos tipos de contratos superflexibles aumentan considerablemente, como se ve en los gráficos respectivos en momentos en que se produce un notorio incremento de la actividad comercial: En un caso, al comienzo del verano -principalmente en las zonas de costa- y en el otro, a finales de año.

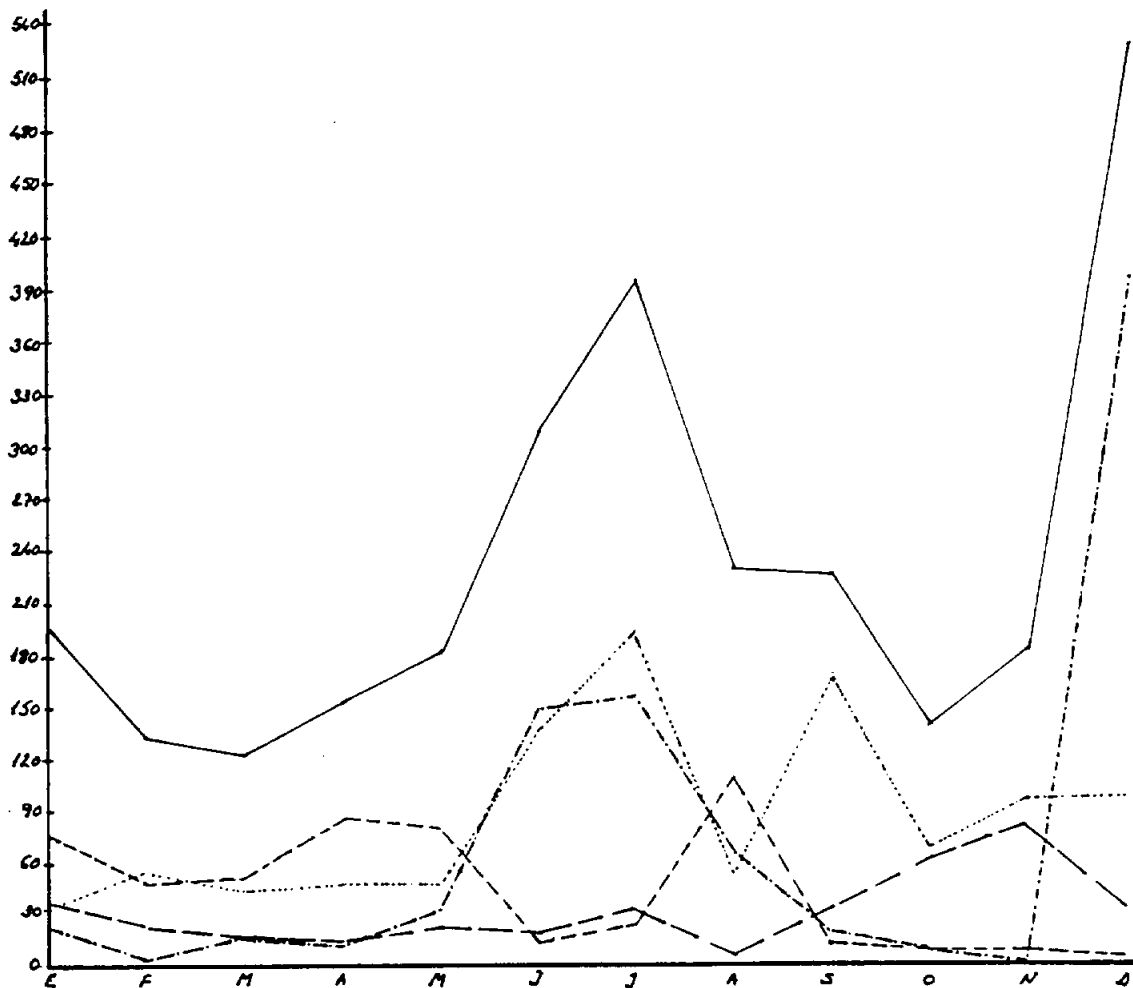
En el primer periodo señalado, se utilizan indistintamente ambas modalidades de contratación por el

tiempo preciso que dura dicha demanda de manera que estos contratos oscilan entre dos meses y dos meses y diez días cuando se firman entre el veinte y el treinta de junio y los del mes de julio tienen como fecha límite, finales de agosto, o primeros de septiembre.

En el segundo momento álgido de la contratación se recurre a los de obra y servicio recogidos en el Decreto 2104. Entre el 17 y el 21 de diciembre se firman 394 contratos de los que el 96% son de cinco días de modo que el uso flexible de la fuerza de trabajo en esta ocasión es extremo: se contrata en relación con el fuerte incremento de la venta en esas fechas y por el número exacto de días que se requiere mano de obra.

Nº	Duración
7	3 días
13	4 días
381	5 días
1	9 días
3	12 días
2	1 mes
2	3 mes.
31	6 mes.
440	

Cuadro VI: Contratos firmados desde el 17 de diciembre a final de año según su duración



LA CONTRATACIÓN ANUAL DE COMPRENSA POR MESES

- CONTRATACIÓN TOTAL
- CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS
- CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL
- .-.-.- CONTRATACIÓN TEMPORAL
- CONTRATACIONES DEL R.D. 2104

El numeroso y preciso recurso de la empresa a este tipo de contratos superflexibles puede restar aparentemente importancia a los otros tipos de contratación temporal utilizados que, también, tienen un carácter flexible aunque los periodos prescritos legalmente son más largos -tres o seis meses- y por lo tanto, no permitirán unos ajustes tan finos.

En el desarrollo de la modalidad de contratación "temporal" hay una cierta regularidad de manera que el nº de contratos mensuales no oscila de manera acusada salvo en octubre y noviembre en que hay un importante aumento sin que sepa las razones del mismo. En el desarrollo de los contratos de prácticas se observan máximos claros en enero, abril, mayo y agosto y mínimos en la mayor parte de los meses restantes, de modo que se puede decir que los contratos del primer mes del año tienen una continuidad seis meses después, cosa que no se ve que suceda con los realizados en primavera.

Por último, un hecho muy significativo es que en el conjunto de los contratos efectuados -2769- sólo hay dos registrados como indefinidos.

Las principales peculiaridades observadas en la contratación realizada por COMPREDONA son junto a la inexistencia de contratos laborales de carácter estable, la alta presencia de los superflexibles. -más de las dos terceras partes del total- articulados en relación con el incremento estacional de las ventas. Teniéndolas en cuenta, así como la información indirecta procedente de la E.P.A. según la cual el 99% de los contratados a tiempo parcial lo están involuntariamente, podemos concluir:

Primero, que COMPREDONA ha recurrido total y sistemáticamente al uso flexible de la fuerza de trabajo.

Segundo, que la fijación del tiempo de demanda de la fuerza de trabajo no sólo es una prerrogativa legal del empresario sino un hecho claro.

2.- LOS PUESTOS DE TRABAJO Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACION

Como se ha visto, la oferta de trabajo no es de carácter homogéneo ni regular sino que en casi dos terceras partes se produce de manera precisa en su duración en relación con el incremento estacional de la demanda comercial o con las necesidades derivadas de bajas o del cumplimiento de derechos laborales (vacaciones,...). En este sentido, se observa una actuación empresarial dirigida a la optimización de los recursos humanos disponibles a partir de las posibilidades que ofrece la legislación contractual actual. Esta situación podía tener correlato en la forma de definir los puestos de trabajo que se contrataban. Para ello, había que observar la relación que podía existir entre los distintos tipos de contratos y las categorías profesionales asignadas a los trabajadores a partir de la representación proporcional de aquellos en estas (cuadro VII). Si los pesos de las modalidades de contratación en cada categoría es igual o próxima a los valores proporcionales de aquellas en el conjunto de la contratación, entonces, la asignación es aleatoria; ahora, si los valores son contrastados cabe pensar que la adjudicación de los puestos de trabajo es dirigida.

PRAC (18) TPRAC(37) TEMP(13) 2104 (31)

DEP. SEC. MEN.	47	35		
AYTE SEC. MEN.	28	55		
OF 3a				87
AYTE. SEC.MAY.		45		
REPONEDOR		30		
MOZO			29	48
AUX. CAJERO	25	61		
LIMPIADOR		99		
OA3	53	31		

Cuadro. VII.- Representación proporcional de las principales categorías profesionales en cada modalidad de contratación.

Examinando los datos que aparecen en el Cuadro VII que corresponden a los dos valores proporcionales más altos en cada categoría se puede afirmar:

1.- Las categorías que suponen un cierto reconocimiento profesional de la actividad laboral que se va a desarrollar -principalmente, dependiente de sección menor- se localizan entre los contratados en prácticas.

2.- Las categorías más versátiles -mozo y oficial de 3a- aparecen entre los tipos de contratos más flexibles -los recogidos bajo el epígrafe 2104-

3.- Las categorías relativas a puestos que requieren en muchos casos unas horas de trabajo al día -limpiadora o auxiliar cajera- se emplazan entre los contratados a tiempo parcial.

4.- En general, se observa una presencia importante de estos últimos entre las categorías auxiliares.

Por lo tanto, los puestos de trabajo no son cubiertos de manera azarosa sino que existe una estrategia empresarial prefijada que está relacionada con la política contractual. Los lugares de trabajo que pueden ser permanentes se cubren a través de personas con contratos de prácticas; los más ocasionales que aparecen y desaparecen estacionalmente con trabajadores en contrato de obra y servicio.

3.- LA FORMACION GENERICA DE LA FUERZA DE TRABAJO CONTRATADA

Como es conocido, una de las perspectivas que analiza el funcionamiento del mercado de trabajo, responsabiliza a los trabajadores de los puestos que acceden en función de su inversión en formación, de su disposición de capital humano.

Aunque es una versión simplificada de esta teoría económica que analiza el factor trabajo desde parametros estrictamente económicos, como una mercancía más, sin embargo, la hipótesis expuesta tiene un interés sociológico: la determinación de la importancia de esta variable de la fuerza de trabajo en el proceso laboral. En este sentido, el análisis del nivel académico de los activos contratados por COMPREDONA, puede servir para valorar su peso en el funcionamiento del mercado de trabajo y, mas concretamente, en los aledaños del mismo -formas de contratos y puestos de trabajo a los que accede el trabajador-.

Este nivel académico formaría parte de la denominada formación general que sería aquella que el trabajador puede utilizar en cualquier empresa y que se contrapondría a la

específica que sería la que sólo puede usar en la empresa donde se ha adquirido.

	TOTAL	%	C.FORM.	C.PRAC	C.T.P.	C.T.	2104
Sin estudios	27	1		1	20	5	1
C.Escolar	643	23	12	120	254	114	143
G.Escolar	1194	43	8	257	471	125	333
BUP	390	14	2	44	124	29	189
FP1	270	10	-	51	99	53	67
PP2	40	1,5	-	8	12	9	11
SUP	20	0,75	-	12	4	3	1
?	185	6,75	3	24	34	16	108
	-----		---	----	----	----	----
	2769		27	517	1018	354	853

Cuadro VIII.- Nivel de estudios de los contratados en 1990

El examen de los datos que se disponen, recogidos en el cuadro VIII, revela que el nivel de formación académica de la fuerza de trabajo de COMPREDONA es, mayoritariamente, de G.E. y de C.E., es decir, las titulaciones más bajas de la actual organización académica española aunque al no existir formación profesional específica en el sector, constituyen su umbral mínimo al igual que sucede en otras profesiones.

La presencia de trabajadores con G.E. es mayoritaria en todas las modalidades de contratación, si bien la representación más destacada se registra entre los contratados en prácticas y a tiempo parcial -el 50% y el 46% respectivamente- y, por lo tanto, entre los puestos de trabajo más definidos, que requieren más responsabilidad y cualificación y que, previsiblemente, ofrecen la posibilidad de desarrollar una cierta carrera profesional -dependientes o ayudante de sección menor o auxiliar de caja-. Por otra parte, son básicamente estos tipos de contratados los que han

realizado los cursos previos que promueve la empresa con el fin de proporcionar una formación específica para desarrollar las principales actividades comerciales: auxiliar de cajero, carniceros....

El peso de trabajadores con C.E. se registra, también, en todas las formas de contratación. Su presencia casi se equipara a la de los que tienen G.E. entre los contratados temporales como medida de fomento de empleo y que desarrollan, mayoritariamente, las tareas mas versátiles e indefinidas -las que desempeñan los mozos-

En lo que se refiere al nivel de estudios del tercio restante de contratados se observa gente con estudios de B.U.P., especialmente entre los contratados de obra y servicio o asimilados al 2104 y entre los contratados a tiempo parcial -activos jóvenes que trabajan en época de vacaciones. También, gente con estudios de F.P. 1er grado de cualquiera de las especialidades; su distribución por los distintos tipos de contratación es bastante regular salvo una presencia mayor entre los contratados a tiempo parcial. El número de personas que reconocen no tener estudios es un uno por cien, la mayor parte contratados a tiempo parcial y desempeñando faenas de limpieza. Por último, más de la mitad de las personas que tienen estudios superiores están contratados en prácticas ejerciendo funciones asimilables a su título.

Por lo tanto, se puede concluir que si hay una cierta correlación entre el capital humano que tienen los activos del mercado, el tipo de contratación que realiza la empresa y los puestos de trabajo que adjudica. Así, los trabajadores con G.E. se localizan preferentemente entre los que van a ocupar puestos de trabajo de atención al publico y que,

previsiblemente, van a tener una cierta continuidad. Estos trabajadores suelen estar contratados, como se ha visto, en prácticas o a tiempo parcial y muchos de ellos han participado en los cursos de formación específica articulados por la empresa en el marco de los planes de formación e inserción profesional del INEM.

Los trabajadores con C.E. se ven proporcionalmente más entre los contratados temporales que están desempeñando puestos de trabajo que son de soporte a la actividad comercial -carga y descarga,... - pero no de atención directa al público.

El resto de contratados con otras titulaciones se desparrama por todas las modalidades de contratación y puestos de trabajo sin que se observen presencias significativas y relaciones particulares entre las tres variables, salvo las ya citadas: jóvenes con estudios de B.U.P. que se les contrata para un servicio determinado y que dada la corta duración del mismo se les asigna las categorías que permitan mayor versatilidad -mozo u oficial de 3ª- y mujeres sin estudios que se les contrata a tiempo parcial como limpiadoras.

Por último, se podría añadir que dada la juventud de los contratados, el nivel académico sería en la mayor parte de los casos, la formación genérica con la que acuden al mercado de trabajo.

4.- EL COSTE DE LA FUERZA DE TRABAJO CONTRATADA EN 1990

La actual normativa contractual de la fuerza de trabajo articulada en plena hegemonía socialista no sólo ofrece un abanico de modalidades variables en la dimensión temporal y en la formal, sino que incentiva directamente algunas de ellas mediante exención total o parcial de cotización a la Seguridad Social de manera que el coste final que tiene la fuerza de trabajo para la empresa se puede ver reducido a la renta salarial que recibe el trabajador y poco más -la parte restante de cotización por contingencias comunes-.

En este sentido, la actuación empresarial en la política de empleo podía guardar relación también con la mencionada incentivación a la que habría que añadir las subvenciones que la Administración autonómica y algunas instituciones europeas conceden por la creación de nuevos puestos de trabajo. El cálculo del peso que tienen aquellas modalidades de contratación que gozan de algún tipo de exención en el total de la misma podía ser indicativo de dicha actuación aunque para disponer de un conocimiento completo hubieran sido necesarios los datos relativos a las subvenciones, cosa que no sucede.

	Nº	%T	Exención	R.S.
FORMACION	27	1	90%	S.M.I.
PRACTICAS	517	18,6	75%	SMI+Retrib.
T.PARCIAL	1018	36,7	%salario	%HT
TOTAL	1562	56,3		

Cuadro IX.- Contratos que reciben alguna exención

R.S.: Renta salarial

En el cuadro IX se ve que dichos tipos de contratos superan el cincuenta por ciento de la contratación de manera que tienen una importancia considerable y más si tenemos en cuenta que la modalidad de a tiempo parcial es una de los superflexibles y que la de prácticas recibe una incentivación indirecta al correr, en muchos casos, la parte más costosa de la formación específica -los conocimientos básicos para el desarrollo del trabajo- a cargo de la administración en el marco de los planes de formación e inserción profesional del INEM.

- Salario mínimo interprofesional	224	11%
- 54.478 o 58.727	178	9%
- 57.954 o 62.474	719	35%
- Otros	923	45%
	2044	

Cuadro X.: Los salarios de los contratados en 1990

Por otro lado, la renta salarial de los trabajadores contratados en 1990 bajo cualquier modalidad -salvo la de a tiempo parcial- oscila, en general, entre el S.M.I. y 57.954 pts (62.474 pts. tras la revisión anual). Los que están en prácticas reciben además del S.M.I. una retribución suplementaria según el nivel asignado por la empresa. Los trabajadores contratados a tiempo parcial perciben un salario semanal proporcional a las horas realmente trabajadas y que oscila mayoritariamente entre 7.470 y 9.577 pts. Los salarios de la fuerza de trabajo contratada se limitan de este modo al sueldo estricto en más del ochenta por ciento de los casos.

Por lo tanto, los costes de la fuerza de trabajo contratada en 1990 por COMPREDONA se encuentran en los niveles más bajos posibles ya que los debidos a los salarios son los mínimos prescritos legalmente -a excepción de los contratados en prácticas- y los originados por las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes se ven reducidos en más de la mitad de aquella.

5.- CONCLUSIONES

A lo largo de los cuatro apartados anteriores se ha analizado de manera sistemática algunas dimensiones del funcionamiento del mercado laboral en la empresa COMPREDONA a partir de la contratación que ha realizado en el año 1990. Estas dimensiones han sido: la flexibilidad, la ocupacional, la formativa y la distributiva. También se ha estudiado la relación de estas tres últimas con el desarrollo de la primera. En estos exámenes se ha comprobado:

Primero, el uso flexible de la fuerza de trabajo de manera permanente. La duración de la contratación está en relación en buena parte de la misma con las fluctuaciones de la demanda comercial como se comprueba en la evolución de las modalidades más utilizadas -la de el tiempo parcial y las asimilados al epígrafe 2104- y oscila entre 1 o 2 días y seis meses. También se ha recurrido a la flexibilización de la fuerza de trabajo para atender algunas necesidades derivadas de la optimización de la organización comercial -la apertura de los supermercados al mediodía,...-

Segundo, una diferenciación en la estructura ocupacional articulada según que los puestos de trabajo sean permanentes o estacionales y dentro de los primeros según la cualificación y expectativa profesional de cada uno de ellos.

Con respecto a la primera distinción, la actuación empresarial se dirige a cubrir los puestos estacionales con personas contratadas en obra y servicio y a tiempo parcial y los permanentes con contratados en prácticas y temporales aunque también en este caso con contratados a tiempo parcial. Con respecto a la segunda diferenciación, los puestos que exigen mayores conocimientos profesionales -dependientes o ayudantes, auxiliares cajeros, 0A3- se cubren con contratados en prácticas y a tiempo parcial mientras que los que requieren menos -mozos-, con "temporales".

Tercero, un aprovechamiento óptimo de la incentivación económica que ofrece la normativa que regula la compraventa de la fuerza de trabajo aunque no es el factor determinante en el recurso a una u otra modalidad de contratación. Los que tienen alguna exención representan más de la mitad. En general, la política de salarios con los contratados en 1990 se mueve en los mínimos.

Y cuarto y último, las personas contratadas no tienen, en general, formación profesional específica ya que suele ser su primer trabajo y la genérica es baja -su capital humano es poco- de manera que se dirigen hacia donde hay demanda de trabajo. La empresa proporciona la formación básica para aquellos puestos fijos de mayor cualificación aprovechando los planes de formación e inserción profesional que promueve la Administración.

A través de las dimensiones analizadas se comprueba que la compraventa de la fuerza de trabajo se ha realizado en 1990 en COMPREDONA bajo la dirección y el control del empresario de modo que es la demanda, como afirman la gente del Labour Studies Group o los teóricos de la segmentación, quien fija las condiciones de aquella. Esta actuación se ha visto facilitada por la actual regulación legal del mercado de trabajo que facilita e incentiva económicamente la contratación flexible de la fuerza de trabajo.

Esto se ha traducido en una estrategia empresarial caracterizada por una flexibilización laboral máxima que se deja sentir significativamente en la organización del trabajo y en una política económica con respecto a la fuerza de trabajo consistente, por un lado, en el pago de salarios mínimos o casi mínimos y, por otra en un aprovechamiento de los incentivos económicos ofrecidos sin que éstos sean los determinantes en la política de empleo.

Por otro lado, la formación y la experiencia profesional de los ofertantes de trabajo -su capital humano- es bajo como corresponde a gente joven que busca su primer empleo aunque es un hecho que estos aspectos tienen escaso peso en el funcionamiento del mercado laboral articulado en COMPREDONA dada la diversidad de puestos de trabajo y la cualificación requerida en ellos.

III.: LA DIVISION POR SEXO Y EDAD DEL EMPLEO

1.- LA SEGREGACION SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN EL TRABAJO

	HOMBRES	%	MUJERES	%
C.Formación	25		2	
C.Prácticas	291	56	226	43
C.A.T.Parcial	122	11	896	88
C.Temporales	198	56	156	44
C.O.y Servicios	258	30	595	70
TOTAL	894	32	1875	67

Cuadro XI: Los trabajadores contratados en 1990 según sexo y modalidad de contratación

Se trata de examinar en primer lugar, las formas en que acceden hombres y mujeres a los empleos de COMPREDONA ya que no todas implican el mismo grado de flexibilidad ni tienen el mismo objeto y por lo tanto, se podía estar produciendo en la empresa algún tipo de segregación sexual según que hubiera más o menos efectivos de uno u otro sexo en las modalidades de contratación utilizadas.

Las mujeres han ocupado las dos terceras partes de los empleos ofertados en 1990 por Compredona . Esta misma proporción debía mantenerse en las distintas formas de contratación para que no hubiera ningún tipo de discriminación sexual. Observando el cuadro XI se ve que solo en la definida como 2104 -contratos de obra y servicio u

otros asimilados al mismo decreto- se registra una representatividad similar. En el resto se produce algún tipo de polarización. Así, hay más hombres que mujeres en valores absolutos en los contratos en practicas, en los "temporales" y en los de formación -aunque dado su numero tienen escasa importancia- Por el contrario, hay más mujeres que hombres contratadas a tiempo parcial, un veinte por ciento más de lo que corresponde a la distribución porcentual. Esto significa que hay más mujeres que hombres, en valores absolutos y relativos, contratadas bajo las formas más flexibles y, por lo tanto, que son las primeras las destinadas preferentemente a aquellos empleos en los que se trabaja parte de la jornada y de duración inferior. Los hombres suelen ser empleados a jornada completa y durante un periodo superior aunque también limitado. De este modo, la flexibilidad laboral que afecta a ambos sexos, es una relación social sexuada en la medida en que son las mujeres principalmente, las contratadas bajo las modalidades superflexibles.

La segregación adquiere más relieve si tenemos en cuenta, por un lado, que algunas de las formas de contratación persiguen como objetivo específico la profesionalización de los contratados -la de formación y la de prácticas- y, por otro, que cada una de ellas tiene un sentido ocupacional en la estrategia empresarial de manera que la de prácticas, la "temporal" y, en ocasiones, la de a tiempo parcial son utilizadas para cubrir preferentemente los puestos permanentes de los supermercados. Por lo tanto, la fuerza de trabajo femenina localizada mayoritariamente entre los contratados a tiempo parcial no sólo esta peor empleada que la masculina sino que también tiene menos expectativas profesionales.

Pero además ya se ha expuesto que la estrategia traduce en cierta medida la política organizativa del trabajo que sigue COMPREDONA de modo que la mayor parte de los puestos ofertados que requieren y posibilitan una cierta capacitación profesional -los de atención directa al público- son cubiertos preferentemente con contratados en prácticas aunque también algunos de ellos lo puedan estar con contratados a tiempo parcial. La segregación sexual es manifiesta también en esta dimensión.

Por lo tanto, la actuación empresarial con relación a la demanda de trabajo del año 1990 refleja claramente una segregación por sexos en la que las mujeres se ven claramente discriminadas en la forma de empleo y en el trabajo.

2.- EL EMPLEO SEGUN COHORTES DE EDAD

Los ofertantes de trabajo contratados por COMPREDONA son trabajadores jóvenes cuya desagregación global puede verse en el Cuadro XII. Según las cohortes fijadas para su estudio se ve que el 72% de la cantidad en 1990 son menores de 25 años - un 30 por cien entre los 16 a 19 años y un 42% la de 20 a 24 años-.

	CF	CP	CTP	CT	2104	
16 a 19	23	144	256	49	371	843
20 a 24	4	271	402	173	305	1155
25 a 29		75	184	73	106	438
30 a 44		22	142	53	68	285
>44		5	34	6	1	46

Cuadro XII.- La fuerza de trabajo contratada por grupos de edad y modalidad

El examen de la flexibilidad y todo lo que representa con la edad de los estudiados no revela una presencia de ninguna cohorte muy por encima o por debajo de su representatividad en la consideración global de la fuerza de trabajo contratada. Solamente, la de 16 a 19 duplica su presencia entre los contratados de obra y servicio. Por lo tanto, no resulta apropiado hablar de discriminación en el empleo por la edad.

A pesar de ello, en este examen por edades de dicho fenómeno lo que se observan son algunas irregularidades. En primer lugar, la salvedad: los activos más jóvenes son mayoría entre los contratados por algunas de las modalidades recogidas en el R.D. 2104 mientras que no lo son los mayores de 30 años. De este modo, las necesidades ocasionales de trabajo son cubiertas con trabajadores muy jóvenes.

Otro hecho llamativo es una presencia superior a la representación total de efectivos de 20 a 24 años entre los contratados de prácticas y "temporales" que, como hemos visto son mayoritariamente hombres. Una explicación sería que la empresa en tanto que se trata de puestos permanentes, prefiere cubrirlos con gente que tenga el servicio militar cumplido. Otra proporción significativa en el caso de los

temporales, es la de los que tienen entre 25 y 29 años que superan en cuatro unidades su representación en el total. Al igual que con la cohorte anterior, COMPREDONA optaría para trabajos permanentes de baja cualificación por gente adulta contratada con la categoría mas versátil -mozo-. Serían personas que al no tener posiblemente otras expectativas profesionales intentarían ir estabilizando su situación laboral en una gran empresa.

Por último, en el caso de los contratados a tiempo parcial también se observan unas cohortes con representación superior a la total -la de 25 a 29 y la de 30 a 44-. Se trataría de mujeres que combinan las faenas del hogar con unas horas diarias en el supermercado.

A través de estos datos resulta difícil establecer que COMPREDONA lleve algún tipo de intervención segregacional por grupos de edad en su estrategia ocupacional. Especialmente si tenemos en cuenta que el 88 por ciento de los contratados en 1990 son menores de 30 años y por lo tanto la principal conclusión en este sentido sería que se contrata fundamentalmente una fuerza de trabajo joven.

Las regularidades que aparecen con respecto a la contratación de los tres grupos de edad que conforman esa joven generación o vienen prescritas por ley o están relacionadas con el sexo -los hombres han de realizar el servicio militar- o con el carácter permanente u ocasional del puesto de trabajo.

3.- CONCLUSION

La forma en que COMPREDONA desarrolla la flexibilidad con todo lo que representa así como la manera en que se organiza la actividad comercial estratifica la fuerza de trabajo según el sexo de modo que las mujeres son preferentemente las destinadas a trabajos ocasionales y de tiempo parcial mientras que los hombres lo son a trabajo de carácter permanente y de jornada completa aunque también se les contrata temporalmente. Esta estrategia de empleo se traduce también en un acceso preferente de los hombres a los puestos que requieren mayor cualificación.

IV.: EPILOGO

Era objeto de estas páginas conocer las formas y criterios que utilizan los empresarios para cubrir su demanda de trabajo así como algunas características sociológicas de los ofertantes que las satisficían para poder desentrañar mejor el funcionamiento del mercado de trabajo. En este sentido, los resultados del análisis de estos aspectos en una cadena de supermercados de implantación nacional han revelado, en primer lugar, que la flexibilidad es un factor central en el funcionamiento del mercado laboral de este sector. Las relaciones jurídico-laborales establecidas a lo largo de 1990 están determinadas básicamente por la estrategia empresarial que busca utilizar la fuerza de trabajo en y por el tiempo exacto. Este hecho se ha visto

favorecido por la normativa contractual implantada desde 1984 que ofrece al empresariado un abanico de modalidades de duración y objetos distintos en la contratación de la fuerza de trabajo.

La articulación empresarial de una flexibilidad extrema ha sido posible no solo como consecuencia de la prerrogativa legal que la legislación concede al empresario en materia de organización laboral sino también de las características de buena parte del trabajo requerido y de la existencia de un sector de activos jóvenes en paro, sin experiencia laboral y profesional, para los que estos empleos han sido sus primeros puestos de trabajo.

La flexibilidad obedece a una lógica económica en tanto que su desarrollo guarda relación con la evolución de la demanda comercial. Sin embargo, esta lógica no niega la de carácter organizativo que buscaría una mayor docilidad e implicación de la mano de obra en el trabajo a partir de la inestabilidad laboral si bien la información disponible actualmente no permite su sistematización. A pesar de ello, una buena prueba de su existencia sería la aceptación sin contestación obrera de la movilidad entre los supermercados o el alargamiento de la jornada laboral contratada como han puesto de manifiesto algunos entrevistados en profundidad de la empresa.

La dimensión distributiva de las relaciones laborales o el precio de la fuerza de trabajo en este mercado siendo la cuestión central en relación a él, sin embargo, denota aparentemente tener menor importancia en tanto que ha estado en los mínimos posibles en 1990 y sin apenas fluctuaciones,

fruto del escaso nivel de organización y de protesta obrera al que ha contribuido la inexperiencia y la precariedad laboral. Este hecho redundaría en la relevancia que también tiene la lógica organizativa en la instrumentación de la flexibilidad en COMPREDONA.

La otra dimensión importante en el funcionamiento del mercado de trabajo es la disponibilidad de activos con la cualificación suficiente para ocupar los puestos que demanda la empresa. En el caso de COMPREDONA, el bajísimo nivel de muchos de éstos o de las tareas a realizar, facilita su cobertura con trabajadores sin cualificación profesional específica mientras que para el resto de puestos con un cierto nivel, la empresa ha implementado medidas para proporcionarla y que están muy relacionadas en su desarrollo final con determinadas formas de contratación. Por lo tanto, esta dimensión tiene escasa relevancia en este particular mercado de trabajo cuya dinamización está claramente en poder de la demanda.

En segundo lugar, los resultados no solo revelan que la flexibilidad ha sido la dimensión que ha adquirido mayor relevancia en los últimos años sino que las distintas condiciones jurídicas a través de las que la empresa las articula, da lugar a una segregación sexual de la fuerza de trabajo de manera que ésta no es un hecho contingente sino que forma parte de la estrategia empresarial en la que los puestos permanentes y de jornada completa se asignan principalmente a los hombres y los ocasionales y de jornada incompleta, a las mujeres. Esta situación es más grave si se tiene en cuenta que muchos de aquellos puestos son los que posibilitan la adquisición de formación específica.

Por lo tanto, la demanda no sólo tiene la iniciativa en el mercado de trabajo de este sector particular sino que está contribuyendo con esta estrategia a una evolución profesional determinada de la oferta. En este sentido, tenían razón los autores del Labour Studies Group o Piore y el resto de autores institucionalistas que enfatizaban que los empresarios son los que tienen el poder decisivo en la compraventa de la fuerza de trabajo como consecuencia de disponer de ciertas prerrogativas legales y de la presencia en los últimos años de un importante núcleo de parados jóvenes sin experiencia laboral. También, como afirmaban los primeros, resultado de la inexistencia de un movimiento obrero organizado - dada la juventud de los trabajadores- que tuviera capacidad para limitar la actuación empresarial en dicho mercado y para presionar sobre los salarios. Asimismo, esta forma de regulación laboral se ha visto posibilitada por la especial intervención legislativa del Estado que ha proporcionado un espectro muy amplio de modalidades de contratación - algunas de ellas incentivadas económicamente- que facilitan la organización del trabajo a los empresarios y reducen el coste del mismo.

Estos resultados no niegan totalmente la validez del supuesto neoclásico de que los trabajadores ocupan los puestos de trabajo según su inversión en capital humano -según su formación- en el sentido de que las opciones a los mismos disminuyen o aumentan según el grado y cantidad de la misma, pero sí negarían que este hecho sea la situación determinante en el funcionamiento del mercado laboral de este sector.

Por último, estos resultados considerados socialmente revelan que la flexibilidad es un poderoso instrumento en manos de los empresarios que les permite abordar en condiciones superfavorables su necesidades económicas y organizativas; máximo, teniendo en cuenta, la inexistencia de movimientos organizados de la fuerza de trabajo que puedan contrarrestar dicha actuación empresarial, dada su precariedad laboral y su juventud. En este sentido, las formas contractuales de la actual legislación estarían lejos de ser fórmulas obsoletas e inútiles como han comentado recientemente algunos dirigentes sindicales - sólo algunas de las modalidades son escasamente utilizadas-.

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

Barcelona, 13, 14 y 15 de febrero de 1992

Autor: OSCAR DE JUAN ASENSIO

Título: EL DESEMPLEO COMO RESULTADO NORMAL DEL FUNCIONAMIENTO
NORMAL DE MERCADOS NORMALES

MERCADO LABORAL

EL DESEMPLEO COMO RESULTADO NORMAL
DEL FUNCIONAMIENTO NORMAL
DE MERCADOS NORMALES

OSCAR DE JUAN ASENJO

Albacete, Enero de 1992

**CATEDRA DE ANALISIS ECONOMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD DE CASTILLA - LA MANCHA**

**Campus Universitario s/n
02071 ALBACETE
Tels. (967) 228650, 507949**

I. INTRODUCCION

El desempleo masivo y permanente figura entre los fenómenos más persistentes y preocupantes del capitalismo avanzado. También entre los fenómenos que la teoría económica convencional ha tenido más dificultades en asimilar y explicar. Algunos economistas parecen haber adoptado la táctica del avestruz en su afirmación de que el desempleo involuntario no puede existir en una economía de mercado donde las expectativas son racionales y los mercados se vacían automáticamente; todo el desempleo que observamos tendría, según ellos, la consideración de voluntario. Por supuesto, esta es una opinión minoritaria. La mayoría de los economistas, tanto los fieles a la ortodoxia neoclásica como los simpatizantes de las ideas keynesianas, han aceptado la evidencia del paro involuntario y lo han atribuido al mal funcionamiento de los mercados, más concretamente, a la falta de flexibilidad de los salarios y precios. Entre las causas de esta inflexibilidad suele destacarse ora el sistema de negociación colectiva a donde los trabajadores acuden respaldados por poderosos sindicatos; ora la fijación por el gobierno de unos salarios mínimos excesivamente generosos.

Una línea de investigación más reciente es la emprendida por los economistas neokeynesianos que se plasmado en las teorías de los contratos implícitos y los salarios de eficiencia. Mientras el primer grupo de autores señalaban los factores institucionales que imposibilitaban el descenso del salario hasta llegar al

1 ha

equilibrio de pleno empleo, los neokeynesianos han tratado de justificar la rigidez del salario según criterios de estricta racionalidad microeconómica dada la complejidad que envuelve el contrato de trabajo, la información asimétrica que presenta, los costes de transacción, etc. Por supuesto, los trabajadores ocupados, que son los únicos que intervienen en la negociación salarial, no tienen ningún interés de que se reduzca el salario para aliviar el desempleo. Por su parte, los empresarios tampoco están interesados en reemplazar su plantilla por la de unos desempleados que se ofrecen a un salario menor: los costes asociados a esta estrategia serían muy elevados y además se perdería la lealtad de los obreros, condición indispensable para el buen funcionamiento de una empresa¹.

Aún moviéndose en planos distintos, ambos enfoques parecen compartir una conclusión y un rasgo metodológico clave. La conclusión compartida es que el problema del desempleo obedece, en última instancia, al elevado nivel de los salarios y desaparecería, supuestamente, con su reducción. El rasgo metodológico compartido es la presencia de ciertas "imperfecciones" o "limitaciones", ya sea en el funcionamiento de los mercados, ya sea en el proceso de toma de decisiones por los agentes económicos (empleados y empleadores)².

Frente a tales visiones "imperfeccionistas", en este ensayo defenderé la tesis de que el desempleo involuntario es el resultado típico del funcionamiento normal de una economía de mercado limitada por el lado de la demanda, como supuestamente

lo es la economía capitalista contemporánea³. El tipo de imperfecciones y limitaciones apuntadas por los autores reseñados, tal vez hayan agravado el problema del desempleo y estén haciendo más difícil su solución. De todas maneras, no creo que sean la causa principal y, por tanto, sería ingenuo suponer que el problema del desempleo se solucionaría tras la eliminación de estas imperfecciones. Con otras palabras, aunque nos encontráramos en una economía perfectamente competitiva (tanto en el mercado de bienes como en el de factores), y aunque no existieran las limitaciones aludidas por los neokeynesianos, de manera que los salarios fuesen totalmente flexibles a la baja, el desempleo involuntario continuaría siendo posiblemente un problema muy grave.

Como el lector habrá deducido, la tesis que voy a defender es de clara raigambre keynesiana. Al igual que en la Teoría General haré depender el nivel de empleo (y por ende, el de desempleo) de la demanda esperada. Las dificultades con que topó el desarrollo de la Teoría General de Keynes arrancan de haber yuxtapuesto su nueva teoría del output (el principio de la demanda efectiva) a la teoría del valor dominante (la marginalista) (Cfr. Garegnani, 1978; Eatwell-Milgate, 1983, caps. 1 y 15). No se percató que ambos esquemas contenían, de hecho, sendas teorías del empleo, las cuales conducían a resultados diferentes (equilibrio con desempleo en el modelo keynesiano, equilibrio de pleno empleo en el modelo neoclásico). Si Keynes hubiera partido de una teoría del valor diferente (digamos la teoría clásica de los precios de producción en la que estaba

trabajando su compañero Sraffa⁴), si hubiera anclado la función de demanda de trabajo directamente en su principio de la demanda efectiva y si hubiera adoptado un talante más realista en la construcción de la oferta de trabajo, posiblemente la macroeconomía contemporánea hubiera necesitado menos palabras para dar una explicación cabal de la realidad del desempleo masivo y permanente. Tal será el cometido de este artículo.

II. LA DEMANDA DE TRABAJO

Estamos tan acostumbrados a ver representada la demanda de trabajo por una función inversamente relacionada con el salario real, que a algunos lectores les parecerá ocioso discutir el tema. Sin embargo, soy de la opinión que nunca viene mal repasar los fundamentos de una ciencia y desvelar lo que se esconde detrás de las funciones más usuales. Pues bien, la demanda de trabajo refleja simplemente el valor de la productividad marginal del trabajo y su pendiente negativa deriva fundamentalmente de los rendimientos decrecientes de sustitución entre factores. Tal vez había de haberme remontado un poco más atrás para recordar que la teoría marginalista parte de la existencia de funciones de producción plenamente "maleables", donde los factores productivos se pueden combinar de infinitas maneras para conseguir un nivel de producción dado, y donde es posible aumentar la producción (si bien a un ritmo decreciente) a base de añadir más y más trabajadores a un stock de capital dado. No creo que sea necesario insistir en el irrealismo de tales

supuestos. Para quienes defienden que el irrealismo de los supuestos no es una condición suficiente para rechazar una teoría, le remitiremos a la polémica del capital de los años sesenta donde se demostró que también desde el plano puramente lógico la teoría marginalista presentaba incoherencias difícilmente superables⁵.

¿Qué otras alternativas tenemos? A mi entender la más sencilla, sugestiva y consistente, sería hacer depender la demanda de trabajo del nivel y composición del producto, el cual a su vez dependería de las expectativas de demanda. Lo que estoy proponiendo, en definitiva, es extender el campo de aplicación del principio keynesiano de la demanda efectiva⁶. El argumento, en términos formales, se enunciaría así:

$$L^d = l x$$

$$x = \mu d_a^{\#}$$

$$L^d = l \mu d_a^{\#} \quad [1]$$

La primera ecuación nos dice que la demanda de trabajo por el conjunto de las empresas (L^d), resulta de multiplicar la cantidad que se ha producido de cada bien (vector x) por el trabajo que, con la tecnología en uso, se requiere para producir una unidad (vector de coeficiente laborales l). A su vez, el nivel y composición del producto final puede expresarse como un múltiplo (μ) de la demanda autónoma esperada (vector $d_a^{\#}$) (digamos, de la demanda de bienes de capital para nuevas inversiones). μ sería el multiplicador que en el modelo ~~macro~~ macroeconómico más simplificado podríamos representar bajo la fórmula

$$\mu = 1/1-c$$

En esta última expresión c sería la propensión media al consumo que, lógicamente, es una media ponderada de la propensiones de las diferentes grupos sociales con diferentes fuentes y niveles de renta. Podríamos escribir, por tanto:

$$\mu = 1/1-c_w w - c_r r \quad [2]$$

donde c_w es la propensión al consumo de los salarios de los trabajadores (w = salario real por trabajador); por su parte, c_r sería la propensión a consumir de los beneficios (r = tipo de beneficio). La evidencia empírica ha confirmado ininterrumpidamente la hipótesis clásica a tenor de la cual c_w es mucho mayor que c_r (de hecho, para la mayoría de los grupos de trabajadores c_w se aproxima a la unidad cuando se toma en cuenta todo su ciclo vital).

A la vista de las expresiones [1] y [2] -y considerando por el momento la oferta de trabajo como fija- puede afirmarse que se producirá una reducción del empleo (incremento del desempleo involuntario) en los siguientes supuestos:

(a) Tras un aumento de la productividad. Estaríamos ante un paro tecnológico que algebraicamente se reflejaría en la caída del valor de todos o algunos de los componentes del vector l .

(b) Tras una caída de la demanda: ya sea por la disminución de

todos o algunos de los componentes del multiplicando (vector $\mathbf{d}$), ya sea por la disminución del multiplicador (μ). Este sería el paro keynesiano o paro por insuficiencia de la demanda efectiva⁷.

(c) Tras una reorientación de la demanda hacia productos menos intensivos en trabajo (cambiaría la composición de los elementos incluidos en $\mathbf{d}$). Si no fuera por tratarse de una palabra excesivamente manida, podríamos denominarlo paro estructural.

El contraste con el planteamiento neoclásico no puede ser mayor: el salario real no figura directamente entre las variables independientes de la demanda de trabajo dada en [1]. Ahora bien, para no aventurar conclusiones precipitadas, debemos asegurarnos que las variaciones del salario no influyen sistemática y decisivamente en la determinación de las variables independientes, esto es, en la elección de la tecnología, la formación de las expectativas de demanda y el multiplicador.

Si el determinante clave de la elección tecnológica lo constituye el nivel del salario real, tendríamos que su reducción empujaría a la adopción de técnicas más intensivas en trabajo, hasta el punto de que todo el desempleo fuera reabsorbido. Esta es en definitiva la visión neoclásica de la elección de técnicas. Sin poder entrar a fondo en el problema, enunciaré una serie de argumentos con la confianza que serán compartidos por la mayoría de los lectores.

(a) En la práctica, la elección tecnológica se realiza en el momento de la instalación del capital fijo, el cual permanecerá durante un tiempo relativamente largo. Un cambio de técnica exigiría, de hecho, el deshacerse de la antigua maquinaria. La hipótesis neoclásica de una función de producción maleable que permite añadir más y más trabajadores a un stock de capital dado, es claramente irreal.

(b) En el momento de la elección de técnicas el abanico de posibilidades suele ser restringido. En la mayoría de las industrias existe en cada momento una técnica claramente dominante. La reducción de costes y/o las mejoras en la calidad y diseño del producto asociadas a las nuevas técnicas ahorradoras de trabajo suelen ser tan manifiestos que no se volvería a la técnica anterior por mucho que cayeran los salarios. Suponer lo contrario sería casi tan ridículo como pensar que los ejércitos abandonarían los misiles para volver a las bayonetas si la oferta de soldados fuera superabundante.

(c) Hasta el presente, el cambio técnico en las economías capitalistas ha seguido un camino unidireccional: el desplazamiento del factor trabajo. Esta opción no se debe sólo al continuo aumento del salario, sino también al deseo de reducir la mínimo la utilización del trabajo por el simple hecho de ser el factor más difícil de controlar. Aunque no subiera el salario, la mayoría de los empresarios no dudarían en introducir una nueva técnica que les permite obtener los mismos beneficios medios con menos trabajadores.

El segundo determinante de la demanda de trabajo decíamos que era el nivel y composición de la demanda. En el esquema teórico que hemos adoptado, las expectativas de demanda se formulan con referencia a unos precios de producción, que se definen precisamente como los centros de gravedad de los precios de mercado. A su vez, los precios de producción dependen tanto de la tecnología como del salario real. Una subida del salario, afectará fundamentalmente al precio de los productos intensivos en trabajo y su demanda se resentirá poco o mucho. De todas maneras, si el gasto global continúa siendo el mismo, los límites de este "paro estructural" son evidentes.

Pero, ¿y si cae la demanda global?. ¿Acaso no influirá negativamente la subida del salario en los planes de inversión de las empresas, que es el principal componente de la demanda autónoma? A primera vista la pregunta parece reclamar una respuesta positiva en la medida que el motor de la inversión capitalista es el ánimo de lucro y todo incremento del salario por encima de la productividad repercute negativamente en el tipo de beneficio. Reflexionando con un poco más de profundidad concluiremos, no obstante, que esta respuesta sólo tiene sentido en el corto plazo. Si la subida del salario es general y permanente, y si las expectativas de demanda son buenas, el empresario racional siempre preferirá obtener un beneficio positivo a no obtener ningún tipo de beneficio.

Existe, claro está, un límite superior: el salario no puede subir por encima del nivel que reportaría un tipo de beneficio nulo, o insuficiente para cubrir el riesgo de la inversión.

La cantidad de trabajo demandada depende, finalmente, del multiplicador. A la vista de la expresión [2], y bajo el supuesto plenamente confirmado de que la propensión a consumir de los trabajadores es superior a la de los capitalistas, resulta evidente que un incremento del salario eleva el valor del multiplicador.

Como resumen del análisis anterior podemos decir que el efecto de una variación del salario sobre el nivel general de empleo será indirecto, secundario y ambiguo. Al aumentar (o disminuir) el salario, el trabajo demandado por las empresas puede disminuir o aumentar, según que el previsible efecto negativo sobre el multiplicando sea superior o inferior al efecto positivo sobre el multiplicador (de los efectos sobre la técnica podemos olvidarnos cuando se trata de determinar el nivel de empleo en un momento dado). Así las cosas, la curva de demanda puede mostrar cualquier forma, incluso cambiar el signo de su pendiente para diferentes tramos de salarios. Una postura de compromiso consistiría en dibujarla como una línea vertical, lo que implicaría que las fuerzas opuestas que hemos señalado se contrarrestan entre sí. En el laboratorio de la historia, encontraremos experiencias de todos los colores. Desde luego, lo que no se puede concluir a la vista del crecimiento secular de las economías más avanzadas (Estados Unidos, Alemania, Japón, etc.) es que el crecimiento de la renta y el empleo esté negativamente correlacionado con el nivel de salario.

II. LA OFERTA DE TRABAJO

En el esquema neoclásico -que con mayor o menor sofisticación sigue dominando en los círculos académicos contemporáneos- la oferta de trabajo se representa como una curva de pendiente positiva que partiría del eje de ordenadas. Detrás de esta curva se encuentra la utilidad marginal decreciente del trabajo, derivada del dilema que debe afrontar todo individuo entre el trabajo y el ocio.

Si nos aproximamos al tema con un talante más realista, observaremos que para la mayoría de los individuos este dilema es pura quimera. Una de las características básicas de las sociedades capitalistas es la proletarización de amplias capas de la población. Para ellas el trabajo no es una elección sino una necesidad vital.

En una primera aproximación, podríamos representar, pues, la oferta laboral por una línea vertical (L^0) trazada desde el punto b, el cual resulta de multiplicar el número de trabajadores necesitados de la contratación ajena por el número de horas que según las costumbres e instituciones de cada país dura la jornada laboral (o la semana, o el mes o el año). (Véase la parte superior de la figura 1).

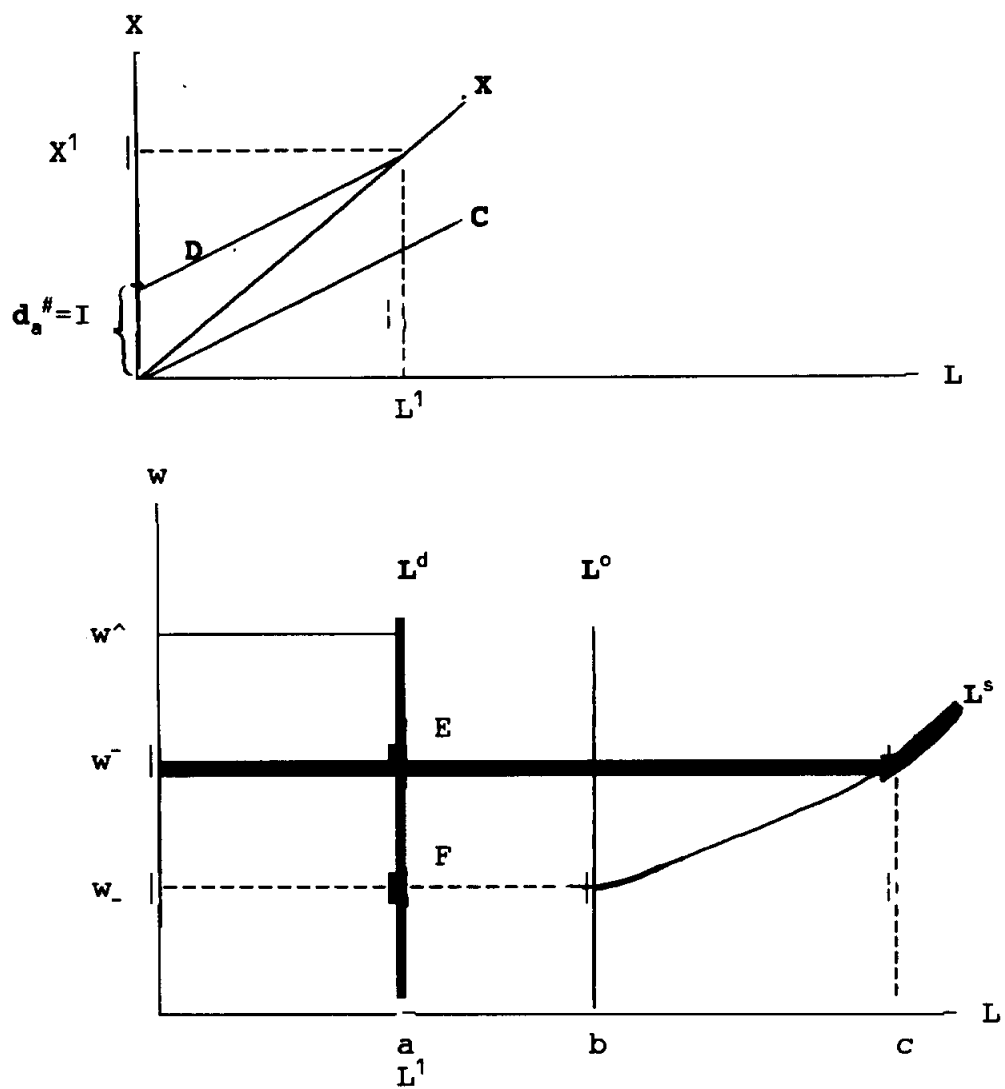
En principio, estos trabajadores ofrecerán sus servicios a cualquier salario. Existe, sin embargo, un límite inferior obvio determinado por el salario de subsistencia (w_0), que es el que

permite la sobrevivencia y reposición de la fuerza de trabajo. El primer tramo de la curva podría representarse, pues, por una recta horizontal que iría desde w_1 hasta la recta vertical L^0 .

Sólo a partir de este punto la oferta de trabajo exhibiría la tradicional pendiente positiva. La explicación del cambio de la pendiente se encuentra en el atractivo que los salarios altos ofrecen, en primer lugar, a los trabajadores ya empleados pero capaces de aceptar horas extras; en segundo lugar, a los trabajadores potenciales que, sin estar dentro del mercado, pueden acceder al mismo fácilmente (amas de casa, estudiantes, etc.); en tercer lugar, a los emigrantes que pueden cruzar las fronteras por cientos o miles, según sea la coyuntura económica del país anfitrión. Sin duda, el fondo del que se nutre la oferta de trabajo es muy caudaloso. Resulta por ello chocante el énfasis cargado por los textos de macroeconomía en el pleno empleo como un límite absoluto.

En la descripción de las economías contemporáneas no debe pasarse por alto la existencia de los poderes legales del gobierno y del poder fáctico de los sindicatos. El primero acostumbra a fijar un salario mínimo interprofesional por encima del límite de subsistencia. Por su parte, los sindicatos refuerzan considerablemente la posición de los trabajadores en la negociación de las condiciones laborales. Aunque el salario que allí se fija sea el nominal, no cabe duda que el poder sindical ha trascendido al mantenimiento y acrecentamiento paulatino del salario real (los salarios volverían a ser

FIGURA 1
EL EQUILIBRIO EN EL MERCADO DE BIENES Y DE TRABAJO



negociados al alza si los precios subieran). A consecuencia del poder ejercido por ambas instituciones, la oferta de trabajo queda modificada sensiblemente. En la figura 1 esta vendría reflejada por la recta de trazo grueso que parte de la ordenada correspondiente a $\bar{w}$ y se proyecta horizontalmente hasta encontrar la curva L^s , momento en el que pasa a adquirir una pendiente positiva.

III. EL MERCADO DE TRABAJO: EQUILIBRIO CON DESEMPLEO.

Estamos ya en condiciones de yuxtaponer la oferta y la demanda de trabajo para indagar acerca de las propiedades del equilibrio en el mercado laboral. En la parte inferior de la figura 1, L^s representa la oferta de trabajo, digamos la cantidad de horas de trabajo ofrecida por las familias a lo largo de un año. Por su parte, L^d representa la demanda de trabajo, esto las horas de trabajo anuales demandadas por las empresas del país en cuestión. Recordaremos que esta cantidad venía determinada desde el lado de la demanda. En el modelo simple recogido en la parte superior de la figura 1, el equilibrio macroeconómico se obtiene donde la demanda agregada (D) -suma de la demanda autónoma o inversión (I) y la demanda inducida o consumo (C)- corta a la curva de oferta agregada (la función de producción X). El nivel de producción de equilibrio (X^1) es un múltiplo de la demanda autónoma esperada y a él va asociado -dada la tecnología en uso- un cierto nivel de empleo (L^1). Según vimos en la sección II, la demanda de trabajo puede variar de forma imprevisible al variar

el salario por lo que la función que lo representa puede tener cualquier forma. Dibujarla como una línea vertical nos pareció el compromiso más razonable a los fines de este artículo, cuyos resultados en ningún modo dependen de la forma de la curva de demanda. Recordaremos, también, la existencia de un límite superior al salario real (w^*): el que reduciría el tipo de beneficio por debajo del umbral necesario para cubrir el riesgo de la inversión.

Para el caso típico ilustrado en la figura 1 el equilibrio del mercado laboral se produciría en el punto E, lo que significa que el salario sería " w^* " (el pactado en los convenios colectivos) y el nivel de empleo $L^1 = a$ (el que corresponde a la producción corriente, dadas las expectativas de demanda y la tecnología). Al este salario las familias desean ofrecer c unidades de trabajo, mientras que las empresas sólo demandan a . La diferencia (el segmento ac) nos da el nivel de desempleo.

Acabamos de llegar al resultado que más preocupó a Keynes y para cuya explicación escribió la Teoría General, a saber: la posibilidad (y alta probabilidad) de obtener un equilibrio con desempleo. Existe equilibrio macroeconómico, en el sentido de que la demanda agregada iguala a la oferta agregada, si bien ésta última no es la correspondiente al pleno empleo. Alternativamente, existe equilibrio macroeconómico en el sentido de que la inversión absorbe todo el ahorro, si bien éste no corresponde a la renta de pleno empleo.

En un sentido ficticio, existiría también equilibrio en el mercado laboral por cuanto el punto E se determina por la intersección de la demanda y oferta de trabajo. El problema estriba que por tratarse de una curva de oferta horizontal, muchos trabajadores que desearían trabajar a ese salario quedan sin empleo. Y el problema deviene más preocupante por cuanto los desempleados no tienen ni voz ni voto. No hemos de olvidar que quienes deciden los niveles de inversión, producción y empleo en una sociedad capitalista son los capitalistas, y en un punto como el E no tienen razón para sentirse insatisfechos. El desempleo no influye en absoluto en la maximización de sus beneficios y, por tanto, no hemos de esperar que los capitalistas se inmuten ante el mismo⁸.

El economista neoclásico no aceptará la premisa de que los desempleados no tienen voz ni voto. De estar insatisfechos con su situación -argumentaría nuestro hipotético economista neoclásico- se apresurarían a ofrecer sus servicios a un salario menor al vigente en el mercado. Los trabajadores ocupados se verían obligados a aceptar la reducción del salario, bajo la amenaza inminente del despido. Y esta caída generalizada del salario estimularía a los empresarios a demandar más trabajo hasta que el valor añadido por la última unidad de trabajo iguale el salario que ha de pagársele. Si no se produce tal desenlace ha de ser -concluiría nuestro economista- por la presencia de factores institucionales (léase, sindicatos y gobierno) que impiden la flexibilidad del salario a la baja.

Para impugnar el razonamiento neoclásico caben dos tipos de argumentaciones. La primera, consistiría en demostrar que la rigidez de los salarios a la baja obedece a puros criterios de racionalidad microeconómica, que no tienen nada que ver con las rigideces institucionales. Esta es la opción seguida por los economistas neokeynesianos y que ha sido resumida en la primera sección. Sin menospreciar la parte de verdad que se encuentra en las teorías de los contratos implícitos y salarios de eficiencia, he preferido seguir una línea de argumentación que nos lleva a conclusiones todavía más radicales: aunque los salarios cayeran tanto como pueden caer, el desempleo masivo continuaría dominando la panorámica de las economías capitalistas avanzadas.

Nos serviremos una vez más de la parte inferior de la figura 1 para ilustrar esta conclusión. Imaginemos que el gobierno y los sindicatos renuncian a su poder legal o fáctico y el salario real pasa de w^- a w_- . Supondremos también que las fuerzas que podrían presionar al desplazamiento de la curva de demanda se contrarrestan mutuamente. Bajo este supuesto, el nivel de desempleo podría reducirse algo con la caída del salario pero todavía sería considerable (véase el segmento ab) ¿Y si el salario sigue cayendo hasta hacerse nulo? La necesidad de atender a la reproducción de los trabajadores no admite que el salario caiga por debajo de w_- . De todas maneras, y para lanzar un último cable al lector más contumaz, admitiremos este supuesto. ¿Desaparecería el desempleo involuntario? El lector puede comprobar con ayuda de la figura 1 que ni siquiera bajo la

hipótesis más heroica -salario nulo- nos veríamos libres del desempleo.

La existencia de un desempleo involuntario, masivo y permanente no es, en sí, contraria a las leyes del mercado capitalista, sino a la forma como estas leyes se han concebido en el planteamiento neoclásico. Me refiero, en particular, a la construcción de una oferta de trabajo relacionada exclusivamente con la desutilidad del trabajo que se hace arrancar del eje de ordenadas y una demanda de trabajo relacionada inversamente con el salario real, en coherencia con el principio de la productividad marginal decreciente^{9,10}. Este ensayo ha pretendido demostrar que si nos acercamos a la oferta de trabajo con un talante más realista, y si el soporte de la función de demanda de trabajo pasa a ser el principio de la demanda efectiva, el desempleo aparecerá como un resultado normal del funcionamiento normal de mercados normales. Las rigideces institucionales, límites de información y otras imperfecciones pueden agravar el problema del desempleo y retrasar su solución, pero no son la causa última del paro, ni hemos de esperar que éste desaparezca con la eliminación de aquellas.

Para remachar esta idea transmitiré al lector una pequeña anécdota personal. Ocurrió hace unos años, cuando estaba discutiendo las ideas expuestas en este artículo con un distinguido economista neoclásico. Su argumentación para convencerme de mi error fue contundente: "¿Sabe usted a cuanto ascendió el desempleo entre los esclavos de las plantaciones

norteamericanas durante los dos siglos anteriores a la abolición de la esclavitud? ¡Todos tenían trabajo ... incluso los días festivos!". He de reconocer que me sentí acorralado y quedé sin respuesta. Una vez en casa abrí la enciclopedia para ilustrarme sobre el tema. Aprendí que en aquellos dos siglos América había importado cerca de diez millones de jóvenes negros, pero todavía quedaron en el continente africano muchos millones más. ¿Acaso no puede entenderse este dato como una prueba de que la demanda europea de algodón, azúcar, etc. fue insuficiente para absorber todos los trabajadores potenciales?

R E F E R E N C I A S B I B L I O G R A F I C A S

- AKERLOF, G.A. & YELLEN, J. (eds.) (1985): Efficiency wage models of the labour market, Cambridge, Cambridge University Press.
- ASHENFELTER, O. (1984): "Macroeconomic analyses and microeconomic analyses of labour supply", NBER Working Paper, n. 1500.
- AZARIADIS, C. (1975): "Implicit contracts and underemployment equilibria", Journal of Political Economy, n. 83, pp. 1183-1202.
- BENASSY, J.P. (1982): The economics of market disequilibrium, New York, Economic Press.
- EATWELL, J. & MILGATE, M. (eds.) (1983): Keynes's economics and the theory of value and distribution, New York, Oxford University Press.
- GAREGNANI, P. (1978): "Notes on consumption, investment and effective demand", Cambridge Journal of Economics, n. 2, pp. 335-53 y n. 3 pp. 63-82.
- HARCOURT, G.C. (1973): Some Cambridge controversies in the theory of capital, Cambridge, Cambridge University Press.
- KEYNES, J.M. (1936): The general theory of employment, interest, and money, México, Fondo de Cultura Económica.
- MALINVAUD, E. (1977): The theory of unemployment reconsidered, London, Basil Blackwell.
- ROSEN, S. (1985): "Implicit contracts: a survey", Journal of Economic Literature, n. 23, pp. 1144-75 .
- SILVESTRE, J. (1991): "El paro: una análisis basado en el poder monopolístico"; en MARIMON, R. & CALSAMIGLIA, X. (eds.): Invitación a la teoría económica, Barcelona, Ariel.
- SRAFFA, P. (1960): Production of commodities by means of commodities. Prelude to a critique of economic theory, Cambridge, Cambridge University Press.

N O T A S

1. Valga este argumento como botón de muestra de algunas de las conclusiones que se desprenden de estas teorías. El lector que desee introducirse en este tipo de literatura puede consultar: Ashenfelter (1984), Rosen (1985), Azariadis (1975), Akerlof y Yellen (1985)

2. Los economistas keynesianos de la escuela del desequilibrio, reconocen que, junto al "paro clásico" (altos salarios), existe un "paro keynesiano", originado por la insuficiencia de la demanda efectiva. Sin embargo, en los términos enunciados el problema parece ser más de índole "nocional" que real; las deficiencias en la transmisión de información parecen ser la causa última del problema. Los empresarios no ofrecen más trabajo por no vislumbrar un incremento de la demanda efectiva; y este incremento no llegará a hacerse realidad porque los empresarios no están dispuestos a contratar a los desempleados o aumentar el salario de los empleados. (Cfr. Malinvaud, 1977; Benassy, 1982).

3. Para justificar la hipótesis de que el capitalismo es un sistema limitado por el lado de la demanda basta con aceptar dos ideas: la primera es que los empresarios capitalistas producen e invierten guiados por el ánimo de lucro; la segunda es que dicho lucro no se materializa tanto en el beneficio potencial (digamos, en la tasa de beneficio implícita en el precio de producción), cuanto en el beneficio real que resultará de la venta de los productos en el mercado.

4. La obra clave de Sraffa no se publica hasta 1960, pero sus ideas esenciales se formularon en los años treinta. Vaya por adelantado, que la teoría del valor en que se fundamenta mi ensayo es el sistema de precios de producción sraffiano.

5. El problema de fondo se plantea porque el capital es al mismo tiempo un factor productivo y un bien producido. En su primera consideración tendrá un precio determinado por el valor de la productividad marginal; en su segunda condición el precio vendrá dado por el coste de producción. No hay ninguna razón para suponer que ambos precios sean coincidentes. Esta ambivalencia da origen al problema del reswitching, a tenor del cual una técnica que se abandonó al subir el tipo de interés vuelve a ser la más rentable para tipos de interés todavía más altos. Así las cosas, la demanda de capital ya no se representaría bajo la forma habitual de una curva monótonamente decreciente, sino que puede adoptar cualquier forma. Y otro tanto ocurriría con la curva de demanda de trabajo, por cuanto se deriva conjuntamente con la anterior a partir del supuesto de sustitución de factores productivos. (Para un resumen tan ameno como lo permite el tema, véase Harcourt, 1973).

6. En este artículo vamos a tratar de la determinación del nivel de empleo normal en un momento dado. El término normal lo refiero en el sentido tradicionalmente utilizado en la ciencia económica, esto es, como el centro de gravedad al que tiende una economía bajo unas condiciones dadas, o como el equilibrio de largo plazo en el que se desembocaría si se dejara tiempo suficiente para que las fuerzas básicas y persistentes pudieran desplegar todos sus efectos. Al cambiar estas condiciones (que para el caso del empleo vamos a identificar con la tecnología y las expectativas de demanda) se moverá el centro de gravedad. De ahí la importancia de analizar estas variables cuando se investiga sobre la evolución del empleo de un país en un largo periodo. Pero antes de adentrarse en esos campos, el economista teórico debe resolver otra cuestión previa: ¿cuál será el nivel de empleo al que tendería una economía de mercado para un estado de la tecnología y de las expectativas de demanda?

7. En la literatura macroeconómica es frecuente utilizar también las expresiones de "paro coyuntural" o "cíclico". Sin negar que el paro se agrava en las fases de recesión, preferimos enfatizar la idea keynesiana original que presenta la insuficiencia de la demanda efectiva y el paro como problemas permanentes y crónicos.

8. Adviértase del contraste que existe, a este respecto, entre el pleno empleo y la plena utilización de la capacidad productiva. Esta última se presenta como una condición para maximización de beneficio. Por eso, aunque a corto plazo el ajuste a una demanda decreciente suele realizarse infrautilizando la capacidad instalada, a largo plazo hemos de esperar que el exceso de capacidad desaparezca (en último término, se dejaría de amortizar el capital desgastado).

9. A título de curiosidad comentaré que la posibilidad de obtener un desempleo a un salario nulo, puede aparecer también en un modelo neoclásico con tal que se acepte que la curva de oferta pueda partir de un punto del eje de abscisas a la derecha de donde muere la curva de demanda. A los bienes que presentan esta peculiaridad se les denomina, en el modelo de equilibrio general, "bienes libres". El trabajo compartiría con ellos la característica de que a un precio nulo todavía queda oferta insatisfecha. La diferencia radica en que, por el hecho de que el trabajo entraña cierta desutilidad y de que la reproducción del trabajador exige un consumo mínimo, el salario nunca puede caer por debajo de cierto umbral.

10. En un trabajo reciente Silvestre (1991) acepta que el desempleo puede subsistir incluso a salarios arbitrariamente bajos, si bien esta conclusión solo se aplica en mercados oligopolistas y monopolistas. Su argumentación es la siguiente. La cantidad de producción ofrecida por una empresa competitiva se determina en el punto donde la curva de costes marginales (crecientes) corta a la demanda (representada por una línea horizontal). Si el salario disminuye la curva de costes se desplazará a la derecha, y si el salario disminuye suficientemente el desplazamiento será tan fuerte que llegará a absorber todo el desempleo imaginable. Estas condiciones no se

dan en las empresas competitivas que afrontan una curva de demanda de pendiente negativa y una curva de ingresos marginales todavía más inclinada. Al caer el salario se desplazará a la derecha la curva de costes marginales y el empresario aumentará la producción pero nunca más allá del punto en que el ingreso marginal se hace nulo. Si en este punto no tenemos todavía el pleno empleo, podemos concluir que el desempleo será inevitable y permanente.

Me interesaba recoger esta tesis por cuanto comparte la idea expuesta en este artículo de que el desempleo tal vez no se solucione con la caída del salario. La tesis de Silvestre es, no obstante más limitada, en la medida que sólo se aplica en economías dominadas por el monopolio. De ser, los problemas se acabarían combatiendo el monopolio. Opino, sin embargo, que su tratamiento del caso competitivo está viciado por un fallo metodológico que invalidan la conclusión de ausencia de desempleo voluntario. El fallo consiste en que al pasar de la empresa competitiva a la industria en su conjunto, no podemos suponer que la curva de demanda es horizontal. La demanda para el conjunto de la industria tendría la consabida pendiente negativa y, entonces, la conclusión del monopolio sería la correcta.

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

Barcelona, 13, 14 y 15 de febrero de 1992

Autor: JUAN SALVADOR LEON SANTANA

Título: APROXIMACION A UN MODELO ESTRUCTURAL DEL MERCADO LABORAL

MERCADO LABORAL

APROXIMACION A UN MODELO ESTRUCTURAL DEL MERCADO LABORAL JUVENIL

Juan Salvador León Santana, sociólogo, Universidad de La Laguna.

I OBJETO Y SUJETO DE ESTUDIO

Presentamos en esta ponencia un esquema teórico para el análisis de la inserción de la población entre 16 y 29 años en la economía formal¹ en un espacio productivo y geográfico delimitado, la isla de Tenerife.

El objetivo principal del modelo que proponemos es describir y explicar el funcionamiento del mercado de trabajo² de los jóvenes. Esto nos obliga a demostrar la existencia de dicho mercado y a desarrollar una metodología que nos permita su análisis.

El objeto de estudio que aquí se plantea --el mercado de trabajo juvenil-- pertenece al campo de la Economía y la Sociología del trabajo. A grandes rasgos podemos distinguir dos tipos de enfoques teóricos y metodológicos: a) cuantitativo y b) cualitativo.

La perspectiva cuantitativa está relacionada con la teoría del capital humano. Hace hincapié en censar y describir, por medio de técnicas de investigación distributivas, las características individuales de la fuerza de trabajo juvenil en un espacio geográfico amplio. Trata de reducir el problema del mercado laboral a una

¹ La economía informal incluye las economías sumergida, comunitaria y doméstica. Aunque no son tratadas en este modelo, este tipo de economía está fuertemente vinculada a la economía formal. Con mucha frecuencia en ellas se producen las primeras experiencias profesionales de algunos jóvenes, por lo que necesitamos tenerlas presentes. Véase al respecto, Gershuny y Pahl en "Inglaterra en el decenio de las tres economías", Alfoz, monografía sobre El Otro Empleo, Madrid, 1985.

² A pesar de la 'debilidad interpretativa' y de las 'imperfecciones' del concepto mercado de trabajo, manifestadas por Carlos Prieto, aquí se mantendrá dicho término desde la perspectiva de la teoría de la segmentación, la cual hace hincapié en la no competitividad y las diferencias cualitativas entre los segmentos. Véase Carlos Prieto, "¿Mercado de Trabajo?", REIS, núm. 47.

cuestión de oferta coyuntural excesiva y/o descualificada, cuando no se observa como una mera cuestión generacional. Desde esta perspectiva, las soluciones al desajuste entre oferta y demanda de fuerza de trabajo juvenil pasan por la creación de nuevas modalidades contractuales y por las inversiones en formación.

El enfoque cualitativo participa de las teorías institucionalistas y de la segmentación. Siguiendo a los institucionalistas clásicos, parte de la división entre un mercado de salarios y un mercado de puestos de trabajo en el que se analiza el proceso de distribución de los mismos. Se caracteriza por utilizar técnicas de investigación cualitativas o estructurales. Se interna en el espacio de las empresas para averiguar qué puestos de trabajo ocupan los jóvenes. Según Osterman, dichos puestos de trabajo "son por lo general informales y no cualificados --trabajos que algunos economistas llaman secundarios--"³. Este enfoque considera "que la oferta y la demanda de trabajo no son independientes sino que la gestión de la fuerza de trabajo influye en las formas de estructuración del mercado de trabajo"⁴. Por tanto, para esta perspectiva, existe una interrelación entre demanda y oferta que exige el estudio de ambas y sus conexiones.

Nuestro modelo está inserto en esta amplia corriente teórica. De este modo, usamos la acepción del concepto 'mercado de trabajo' en lo que se refiere a su función de asignación de los trabajadores jóvenes a sus puestos de trabajo.

En este contexto aparecen intrínsecamente relacionados el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo --el sistema de reproducción social-- y el proceso a través del cual se consume la fuerza de trabajo, es decir, el proceso de trabajo.

³ P. Osterman, "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes", en M. J. Piore (comp.), Paro e inflación, Alianza Editorial, Madrid, 1983, p. 248.

⁴ C. Casassus "Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo", Sociología del Trabajo, núm. 3/4, 1980, p. 14.

El planteamiento inicial del que partimos se articula en torno a las ideas básicas de la obra de Paola Villa. En dicha investigación se plantean dos cuestiones metodológicas fundamentales:

1) Para poder comprender "la estructura de los puestos de trabajo, las condiciones de empleo y las normas que determinan el reclutamiento, la formación, la carrera y la movilidad de la fuerza de trabajo", es necesario conocer la situación del mercado de productos, la estructura del empleo por sectores, ramas y empresas y el nivel tecnológico del contexto económico-tecnológico objeto de estudio.

2) También es necesario analizar las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, cuyo comportamiento selectivo explica en parte la diversidad de las condiciones de inserción juvenil, "ya que sus motivaciones afectan a la estructuración del mercado de trabajo"⁵.

Para comprender la estructura del mercado de trabajo tendremos que tener en cuenta además el hecho de que la inserción profesional de los jóvenes está sujeta a un conjunto de aspectos institucionales que hacen indispensable analizar la función del Estado, "y considerar al mismo tiempo la diversidad de sus funciones (desde la regulación hasta el control, pasando por la incentivación), la de sus medios (más o menos descentralizados, imperativos), la de sus áreas de intervención (empleo-educación) y la complejidad de su función (debida al doble carácter de agente autónomo y de expresión momentánea del estado de las relaciones sociales)"⁶.

Una vez esbozado el objeto de estudio conviene ahora conceptualizar el sujeto. Se trata de definir qué se entiende por juventud. Para el enfoque cuantitativo se trata de una variable demográfica que se expresa en función de la edad, normalmente de

⁵ P. Villa, La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Col. Economía del Trabajo núm. 39, Madrid, 1990, p. 23.

⁶ J. Rose, En busca de empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Col. Informes Serie Empleo, Madrid, 1987, p. 66.

16 a 24 años, aunque en ocasiones se amplía hasta los 29. El Colectivo IOE⁷ distingue tres corrientes en las investigaciones sociológicas realizadas hasta el momento en España sobre los jóvenes. Estos enfoques son: 1) el psicológico, 2) el cultural y 3) el estructural.

El enfoque psicológico sitúa la etapa juvenil en el proceso evolutivo de la personalidad humana. El cultural define la juventud como una condición social caracterizada por el tránsito de la dependencia a la autonomía. Durante ese período los jóvenes no pertenecen directamente a ninguna clase social, se encuentran insertos en una de origen --la familiar--, pero su posición en la estructura social está por definir. Considera el género "como el principal operador de diferenciación entre los jóvenes"⁸. Por último, el enfoque estructural no persigue una teorización específica sobre el concepto 'juventud' sino que trata "de estudiar en concreto los procesos de reproducción social en los que este sector, aparentemente es protagonista"⁹.

En coherencia metodológica con nuestro objeto de investigación optamos por el enfoque estructural, el cual nos permite analizar la inserción de los jóvenes en la actividad profesional como parte de un proceso de reproducción social, al mismo tiempo que nos plantea la necesidad de conocer la estructura social de un espacio económico y social concreto.

En definitiva, nuestra finalidad es elaborar un esquema teórico que nos permita conocer la inserción profesional en la estructura productiva formal de un colectivo específico de población definido en base a su posición en la estructura social.

También debemos delimitar el contenido de dos variables de gran trascendencia metodológica: el espacio y el tiempo. En primer lugar, hay que advertir la necesidad y la tendencia a estudiar los fenómenos económicos y sociales en

⁷ Colectivo IOE, Estudio sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes, Consejo de la Juventud de España, Madrid, 1987, pp. 57-61.

⁸ J. L. Zárraga, Informe Juventud en España 1. La inserción de los jóvenes en la sociedad, Ministerio de Cultura, Madrid, 1985, p. 8.

⁹ Colectivo IOE, ob. cit., p. 60.

espacios reducidos. Para nuestro objeto de estudio la movilidad de la fuerza de trabajo es determinante, ya que cada mercado de trabajo concreto, en función de la facilidad del transporte y de la necesidad de la demanda, entre otros factores, abarcará un espacio geográfico más o menos variable. En cualquier caso se trata de una cuestión a definir una vez revisados una serie de datos secundarios que nos permitan acotar el radio de acción de la estructura productiva y de los factores institucionales que definen el mercado local de empleo. Además, no debemos olvidar la influencia de cuantas variables exógenas --migraciones, división internacional del trabajo, empresas filiales-- puedan influir en la dinámica de la estructura del mercado laboral. La delimitación del espacio objeto de estudio nos ayudará a descubrirlas y a valorar su importancia.

La magnitud de la variable 'tiempo' viene dada por los cambios que tienen lugar en los aspectos que definen la situación de segmentación en el mercado de trabajo. Según Villa, "la segmentación ha de concebirse como un proceso iterativo, en el que esta iteración no tiende a equilibrar la relación de fuerza sino que crea un sistema permanentemente perturbado"¹⁰. Este proceso se debe analizar mediante un seguimiento de los cambios en las condiciones económico-tecnológicas de las empresas que emplean preferentemente población juvenil y del conjunto de aspectos institucionales que afectan sobre todo a los jóvenes.

Relacionado con el tiempo tenemos que definir el concepto de 'inserción profesional', entendido como un proceso complejo de asignación de la mano de obra juvenil a sus puestos de trabajo. Esto significa la formación, empleo y desempleo de los jóvenes. La inserción profesional es relativamente autónoma. Aunque dicha inserción se realiza normalmente a título individual, "hay aparentemente un incremento de la organización e institucionalización de esta fase particular que tiende a reorganizarse al ritmo de las transformaciones del sistema productivo"¹¹.

¹⁰ P. Villa, ob. cit., p. 23.

¹¹ J. Rose, ob. cit., p. 71.

Si bien el primer proceso es iterativo, la inserción profesional debería finalizar en un tiempo determinado. Con la consecución de un empleo estable, de no culminar este proceso, el sistema de reproducción social se bloquearía, debido a la dependencia de un amplio colectivo de población de las instituciones encargadas de distribuir bienes y servicios (familia, beneficencia, etc.).

II LAS CONDICIONES ECONOMICO-TECNOLOGICAS DEL ESPACIO PRODUCTIVO: EL SECTOR TURISTICO EN TENERIFE.

Una vez seleccionado el mercado de trabajo que se desea estudiar, acotando las variables consideradas en el apartado anterior: sujeto --edad, género, profesión--, espacio geográfico y tiempo, debemos analizar aquellos sectores productivos definidos por nuestros objetivos y que el actual estado de desarrollo de la Ciencia Económica y la Sociología nos permita abordar.

En nuestro caso particular se trata de conocer cuáles son las oportunidades de empleo que ofrece la economía formal de Tenerife a los jóvenes y los cambios que en ellas se han producido entre 1980 y 1990.

Antes de continuar nos parece oportuno señalar unas peculiaridades de la empresa canaria que determinan su configuración. Su carácter insular se ve agravado por la lejanía --más de 1.000 Kms. de Cádiz--, que encarece el transporte, y por su reducido tamaño (2.058 Kms², 650.000 habitantes), que limita el mercado. En estas condiciones actúan dos tipos de empresa: las insulares y las foráneas que "controlan normalmente los canales de distribución y además obtienen ventajas de las economías de escala y de alcance derivadas de su tamaño"¹². Una primera observación de la población juvenil (16-24 años) ocupada canaria a través de los

¹² J. R. Oreja, "La empresa en un entorno insular: amenazas y oportunidades", Revista de economía y economistas de Canarias, núm. 1, p. 7.

datos de la Encuesta de la Población Activa --E.P.A.¹³-- nos revela la preponderancia del sector servicios que en 1990 absorbe el 70% del empleo. La agricultura un 5%, la industria un 11% y la construcción un 12%. Estos datos se polarizan más si los desglosamos atendiendo a la variable 'género', ya que la participación de la mujer en la construcción no es estadísticamente significativa.

De la II Encuesta Omnibus de la Juventud, realizada por J. L. Zárraga en 1984, obtenemos que "las primeras actividades remuneradas de los jóvenes se concentran en un pequeño número de trabajos concretos, la mayoría de ellos específicos para cada sexo"¹⁴. Los varones se emplean como: peón agrícola, camarero, peón de la construcción, empleado administrativo y dependiente de comercio. Las mujeres trabajan con más frecuencia de dependienta de comercio, empleada administrativa, cuidando niños, asistenta-limpiadora-servicio doméstico y trabajadora textil. Estas ocupaciones suman aproximadamente el 50% del empleo juvenil a nivel estatal.

Estos datos, unidos a las características del desarrollo económico de la isla de Tenerife, nos llevan a seleccionar como ramas de actividad objeto de estudio: el turismo, el comercio y la construcción. Se trata de tres ramas productivas que presentan una serie de peculiaridades comunes en cualquier economía: trabajan con productos no estandarizados, diversos y complejos, son intensivas en trabajo, cada rama puede utilizar una variada gama de tecnologías, y todas son extraordinariamente sensibles a medidas de política económica y laboral.

No olvidemos que el objetivo que nos obliga a describir estos aspectos es la necesidad de conocer la estructura de los

¹³ Utilizamos estos datos como orientación. Compartimos plenamente la crítica que el Colectivo IOE hace a las limitaciones de las estadísticas laborales oficiales. Nuestra intención es trabajar con investigaciones puntuales que introduzcan y exploten "indicadores más desagregados y adaptados a la heterogénea realidad del trabajo juvenil". Colectivo IOE, ob. cit., p. 21.

¹⁴ J. L. Zárraga, ob. cit., p. 354.

puestos de trabajo y señalar cuáles son asignados a los jóvenes.

Siguiendo con nuestro caso, y para abreviar, nos centraremos en el turismo, por su importancia tanto local como estatal y por su complejidad. En opinión del economista Rodríguez Martín "el turismo, en unión de su actividad de enlace más próxima, la construcción, registra las transformaciones más profundas en el contexto sectorial canario"¹⁵.

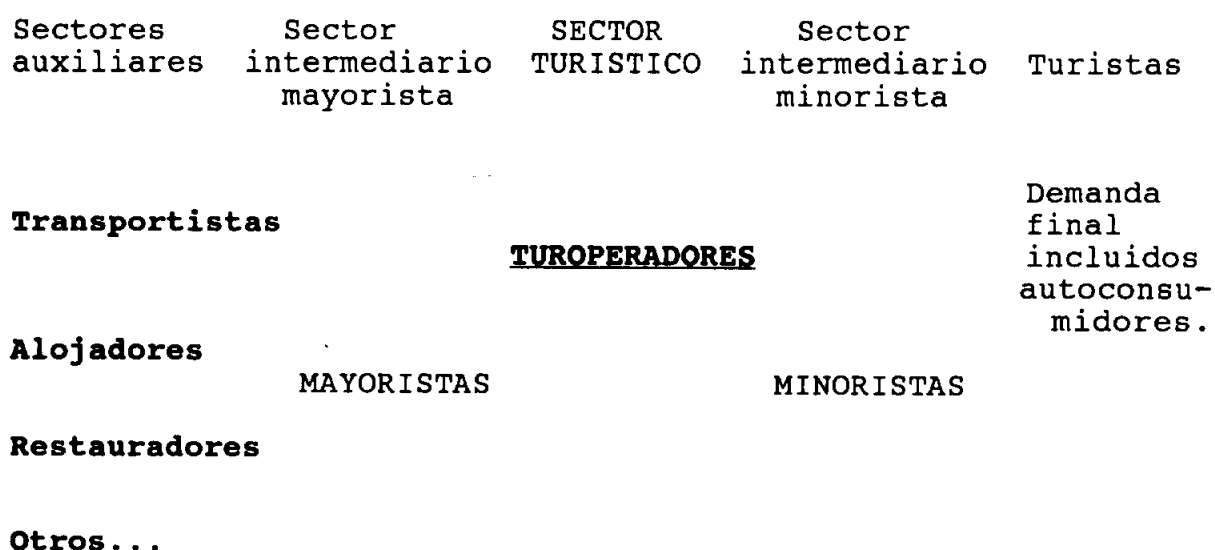
Cumpliendo con las exigencias metodológicas de nuestro modelo, a continuación estudiaremos, en el sector turístico, tres aspectos desde su vinculación con el empleo: 1) el mercado de los productos, 2) la estructura sectorial y 3) el nivel tecnológico.

II.1.El mercado de los productos

Con respecto al mercado de productos tendremos en cuenta su esquema de funcionamiento y el producto que se intercambia. En primer lugar, señalaremos la importancia de las variables comerciales en esta actividad, que dan a los turoperadores un protagonismo fundamental fácilmente observable en este esquema de las relaciones de intercambio del turismo¹⁶.

¹⁵ J. A. Rodríguez Martín, "El turismo en la economía canaria: delimitación e impacto económico", IV Jornadas de Estudios Económicos Canarios, Col. Viera y Clavijo, S. C. Tenerife, 1985, p. 242.

¹⁶ F. Muñoz de Escalona, "Turoperadores y producción de turismo", Estudios Turísticos, núm 108, p. 112. Este autor propone un enfoque alternativo para el estudio de la economía del turismo que permite utilizar el análisis basado en las relaciones intersectoriales, igual que en cualquier otra actividad productiva.



Para Muñoz de Escalona, el 'turoperador' es una "empresa transectorial que elabora productos turísticos ensamblando productos que no lo son"¹⁷.

En el esquema anterior, los sectores auxiliares tratan de distribuir sus productos entre el resto de sectores. En la situación actual del mercado, la oferta que los turoperadores hacen a los sectores auxiliares define quién tiene el poder de mercado. Haciendo uso de la terminología clásica sobre economía del turismo podemos afirmar que, ante el exceso de servicios auxiliares indiferenciados, la situación está dominada por los compradores. Además, los turoperadores realizan inversiones en equipamiento turístico que consolidan su posición central en el mercado.

El producto turístico es un servicio de consumo, en principio se presenta como heterogéneo e intangible pero es susceptible de ser normalizado siguiendo criterios como: el precio, las técnicas facilitadoras --transporte, alojamiento, guías, comida-- e incentivadoras --relativas a la actividad-- y el tipo de destino intermedio que se propone. De la combinación de estos elementos, las empresas turísticas obtienen

¹⁷ F. Muñoz de Escalona, ob. cit., p. 111.

unos productos que se tipifican en función del precio y de la especialidad. Según una investigación del Instituto de Estudios Turísticos "el sector turístico canario mantiene niveles de precios del servicio hotelero por debajo de las otras grandes áreas turísticas nacionales. Hay que pensar que tras esta estrategia han tenido que darse fenómenos tan contrapuestos como: descapitalización o reducción de excedentes en las empresas menos competitivas; reducción de plantillas por la causa anterior o por reestructuración del servicio ofertado; reducción de costes por innovaciones tecnológicas; transferencias de propiedad a cadenas o gestores mejor organizados"¹⁸.

El grado de elaboración del producto "puede ser bajo, medio y alto en función de que el plan de viaje excluya total o parcialmente los inputs necesarios para poder hablar de un producto terminado, es decir, apta para su consumo, un nivel que, según algunos expertos es difícil de alcanzar en el sector turístico"¹⁹.

Fruto de esta tipología de productos turísticos obtendremos unas demandas sobre el equipamiento necesario en cada lugar de destino intermedio. Dichas demandas implicarán una específica articulación de los sectores auxiliares que, desde la óptica de demanda imperante en la economía del turismo, se corresponde con la estructura sectorial de las empresas dedicadas a la actividad turística.

II.2. La estructura sectorial

Podemos definir esta estructura partiendo de los conceptos de 'oferta turística básica' y 'oferta turística complementaria'. La primera incluye transporte, alojamiento y restauración y la segunda un conjunto de actividades "convenientes (...) pero nunca imprescindibles"²⁰ --ocio, visitas turísticas, culturales, deportes, etc.--.

¹⁸ J. A. Rodríguez Martín, "ob. cit.", p. 253.

¹⁹ F. Muñoz de Escalona, "ob. cit.", p. 115.

²⁰ M. Figuerola, Teoría económica del turismo, Alianza Editorial, Madrid, 1985, p. 70.

La oferta básica presupone el desarrollo de otras actividades afines como son la construcción y el transporte. El turismo y la construcción son sectores más intensivos en trabajo que en capital, y se pueden organizar de diversas maneras.

La primera gran distinción opera entre plazas hoteleras y extrahoteleras. Las plazas hoteleras concentran la oferta básica y parte de la complementaria ofreciendo un producto bastante elaborado. Dan lugar a empresas con una alta división del trabajo, fundamentada en el servicio personal y muy jerarquizadas. En su amplia mayoría pertenecen a cadenas nacionales o internacionales, ya que los empresarios canarios han sido expulsados del sector como consecuencia de las distintas crisis.

Los establecimientos hoteleros se ordenan bajo el criterio de calidad y volumen de servicios. A medida que aumenta la categoría del establecimiento se incrementa el número de trabajadores en las diferentes áreas de trabajo (dirección, administración, restaurante-bar, cocina, recepción-consejería, pisos y servicios técnicos). Dependiendo de estas variables obtendremos una organización de la estructura de puestos de trabajo, más o menos compleja.

La organización del trabajo, la estructura de los puestos, la participación sindical, las exigencias de cualificación y formación, así como las condiciones de trabajo, la utilización de tecnología y las formas de selección de personal serán diferentes en cada uno de estos establecimientos. El conocimiento de estos aspectos nos ayudará a descubrir la existencia de mercados internos de trabajo y la estructura dinámica del mercado de trabajo juvenil.

Un estudio realizado por el Gobierno de Canarias sobre el sector turístico nos permite conocer la distribución de los trabajadores de hoteles mayores de tres estrellas según sexo y edad por área de actividad y puesto de trabajo²¹. Destaca

²¹ VV.AA., Estudio de necesidades de formación en el sector de la hostelería y el turismo, Consejería de Turismo y Transportes, Gobierno de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, 1989, pp. 119-121. Este trabajo ofrece una visión exhaustiva de la configuración económico-laboral del sector que nos permite conocer la relación entre demanda y oferta de trabajo, formación y contenidos ocupacionales, enseñanza reglada, ocupacional... descubriendo

una importante división sexual del trabajo, en la cual los varones se ocupan de las áreas de dirección, administración, restaurante-bar, cocina, recepción-conserjería y servicios técnicos, con porcentajes superiores al 80%, y las mujeres se encargan del área de pisos, donde representan al 85%. Por edades, en el intervalo de 26 a 35 años se agrupan el 37,6% de trabajadores. Los menores de 25 años representan aproximadamente un 20% del total. Pero este porcentaje no se distribuye de forma homogénea entre los diversos puestos de trabajo, sino que aparece agrupado en las siguientes ocupaciones y niveles: administrativo, camarero de restaurante, ayudante de camarero, camarero de bar, cocinero, ayudante de cocina, pinche, recepcionista, ayudante de recepción, botones, camareras de pisos y limpiadoras.

La población activa ocupada en establecimientos extrahoteleros apenas representa un 10%, de la población activa del sector en la isla. La estructura de sus puestos de trabajo es más cerrada, dificultando la promoción interna --escasa o nula movilidad vertical-- y la diversidad de puestos se reduce sustancialmente. Sin embargo, ofertan mayor número de camas que los establecimientos hoteleros. Añadiendo el colectivo de restaurantes, cafeterías y bares, como servicios auxiliares del turismo, se aprecia una tendencia progresiva de la industria turística canaria a ofertar un producto poco elaborado que favorece la proliferación de numerosas pequeñas empresas en el sector.

II.3. El nivel tecnológico

Para determinar el uso de la tecnología turística hemos optado por seguir el proceso de consumo del producto turístico, equivalente al proceso de producción en otras actividades económicas²².

enormes deficiencias y desajustes que desde la teoría del capital humano deberían obstaculizar la evolución del sector.

²² VV.AA., Ibid., capítulo V. Aquí encontramos desarrolladas las tareas y los requisitos --conocimientos profesionales-- que se exigen en cada puesto de trabajo del sector, basados en los datos del "Plan de estructuración de familias profesionales".

En la oferta básica debemos distinguir dos tipos de transporte: el aéreo y el terrestre²³: el primero, que emplea una tecnología avanzada, es gestionado por empresas foráneas y carece de servicio técnico en Tenerife, tan sólo se realizan elementales tareas de mantenimiento --combustible y limpieza--. El transporte terrestre incluye dos modalidades: autobuses y microbuses y alquiler de automóviles, que llevan asociados un conjunto de profesionales: conductores, guías, administrativos y mecánicos. Son trabajadores que se caracterizan por una profesión específica reconocida que precisa de cualificación manual y técnica en el caso del conductor y mecánico y de formación académica, de idiomas y de relaciones humanas para la función de guía y para el empleado del alquiler de coches.

El alojamiento y la restauración se pueden ofrecer agrupados en un hotel o por separado --camas extrahoteleras más restaurante--. La creciente tendencia a la descentralización en el sector turístico hace que el incremento de establecimientos hoteleros sea inferior al de extrahoteleros. Estos últimos requieren menos personal para su explotación y mantenimiento.

Las actividades de las áreas de pisos, recepción-conserjería, y restaurante-bar, son las que presentan un mayor número de categorías ocupacionales jerarquizadas. Sus tareas son más rutinarias, absorben la mayor cantidad de empleo y carecen de un reconocimiento social. Del estudio de los contenidos de estas ocupaciones cabe destacar la diversidad de tareas que se realizan en el conjunto de niveles de cualificación del proceso productivo. Dichas tareas, por los conocimientos profesionales que requieren, son básicamente manuales, factibles de ser aprendidas con una corta experiencia laboral. Sin embargo, el grado de perfección en la ejecución del trabajo varía ostensiblemente según la formación del empleado. Por ejemplo, la demanda de formación de las trabajadoras del área de pisos que

²³ El transporte marítimo regular y turístico --cruceros-- es cuantitativamente poco significativo tanto entre Tenerife y los países de residencia habitual de los turistas --en torno al 3%--, como entre Tenerife y el resto de las islas a excepción de La Gomera, cuyo puente marítimo con Los Cristianos --Tenerife-- registra el mayor número de pasajeros de los puertos insulares. La Gomera carece de aeropuerto.

reclaman el dominio de idiomas, técnicas de limpieza y atención al cliente, para mejorar en la realización de su trabajo.

Probablemente será en la cocina de los hoteles y restaurantes donde se utilicen las técnicas más sofisticadas de producción. Por ello el personal de cocina precisa una elevada cualificación y notables conocimientos técnicos. Su especialización profesional esta más relacionada con el proceso de producción --cocinero, pastelero, cafetero-- que con el control del trabajo. Su labor es de gran importancia de cara a lograr la satisfacción del consumidor.

Por último, la tarea del personal de dirección y administración, requiere una cualificación profesional superior o media. Son los responsables económicos de la empresa y con frecuencia, al igual que en otros sectores económicos, proceden de otras regiones²⁴.

Este breve esbozo de las condiciones económico-tecnológicas del sector turístico nos será de gran utilidad para comprender la compleja estructura de sus puestos de trabajo.

III RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

El desarrollo del turismo como actividad económica que absorbe empleo de forma masiva es un fenómeno reciente.

La articulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores del sector, se integra en un conjunto más amplio de actuaciones denominadas relaciones laborales. Por tanto, el estudio de las relaciones laborales del sector turístico tinerfeño debe ser integrado --temática y espacialmente-- en el conjunto de las relaciones laborales en España.

²⁴ J. Rodríguez Guerra, "Aproximación al problema de la cualificación de la fuerza de trabajo en Canarias", sin publicar, La Laguna, 1991, p. 22. Este artículo sostiene la inmigración de fuerza de trabajo cualificada hacia Canarias como una constante histórica.

La organización empresarial de la actividad turística en nuestra sociedad se basa en el modelo de organización de la actividad industrial, salvando las distancias que implican las diferencias en el proceso de producción y su consideración como servicio personal.

Esta matización válida para cualquier economía en la que se haya producido una terciarización a partir de un sector secundario dominante, es poco ilustrativa para el modelo de desarrollo canario. Como lo demuestra esta limitada comparación sectorial de población activa²⁵.

	<u>Primario</u>	<u>Secundario</u>	<u>Construcción</u>	<u>Servicios</u>
1960	54%	13%	5,6%	27%
1989	10,9%	10,9%	11,6%	67,9%

La población trabajadora canaria ha pasado de una posición de pequeño propietario agrícola o asalariado del campo, con el recurso siempre presente de la emigración, a una nueva situación de asalariado de los servicios o de la construcción en pequeñas o medianas empresas, donde el desarrollo de la actividad sindical o la defensa de sus derechos cuenta con importantes limitaciones.

Por otra parte, el empresario canario tampoco ha elaborado un modelo de organización y gestión empresarial consolidado. Desde la crisis del empleo de 1973 tiene lugar una permanente reestructuración y reconversión de la actividad económica caracterizada por una fuerte especialización, en las diversas ramas de los servicios, y la penetración de capitales externos que absorben o desplazan la iniciativa del capital local.

En estas condiciones la actividad de los sindicatos, que apenas cuentan con quince años de vida legal, se debate entre, la tarea de aglutinar y articular unos mecanismos para unir y defender los logros de unos trabajadores (seguridad en el

²⁵ J. Rodríguez Guerra, "Ibid.", pp. 12-13.

empleo, jornada, salario...), socializados en pequeñas y medianas empresas de construcción, servicios o en el sector público y la negociación con directivos de empresas que son foráneas o dependen de un mercado externo que controla los intercambios.

La población juvenil, que durante la década de los setenta encontró acomodo en la renovación y crecimiento de la demanda de trabajo local, en los ochenta "se convierte en la víctima principal del acuerdo sobre el que se había construido el sistema de relaciones industriales"²⁶. Esta situación obliga a una reforma de dicho acuerdo expresado en el Estatuto de los Trabajadores.

El sindicalismo canario se reorganiza en una estrecha relación con las directrices sindicales estatales. Esta circunstancia, al no recoger las peculiaridades de la estructura productiva canaria, tiene repercusiones negativas sobre el empleo.

Haciendo uso de la teoría de la regulación nos interesa señalar que en el primer lustro de los ochenta se lograron acuerdos estatales entre empresarios, sindicatos y gobierno que facilitaron una reforma del marco legal sobre contratación laboral, la reducción colectiva de puestos de trabajo y la fijación de los salarios a través de la negociación colectiva.

Los expedientes de regulación de empleo son proporcionalmente menos utilizados que en el resto del Estado, optando los empresarios por el despido individual, mediados por el IMAC o la Magistratura de Trabajo.

La negociación colectiva presenta una mayor incidencia en los trabajadores del sector servicios, siendo "las ramas de actividad más importantes con convenios

²⁶ E. Sanchís, De la escuela al paro, Siglo XXI, Madrid, 1991, p. 74. La situación actual obliga a buscar nuevos modelos y acuerdos que permitan integrar a los jóvenes en el mercado de trabajo. Esta obra contribuye a definir el estado de la cuestión.

colectivos firmados en cuanto al número de trabajadores: comercio al por menor, hostelería y construcción"²⁷.

En las tres ramas hay que destacar una elevada fragmentación entre empresas, categorías profesionales y conceptos remunerativos, que hace proliferar los flecos salariales y extrasalariales dando lugar a un mercado segmentado de salario.

Esta somera descripción ha sido realizada desde la perspectiva de la teoría de la regulación. Es nuestra intención analizar estos aspectos que conforman el mercado laboral desde la teoría de la subsunción, modelo que concibe "la socialización capitalista como subsunción de todas las condiciones de vida bajo las exigencias de una organización social cuya estructuración y funcionamiento se configuran, de manera compleja y condicionada, según estrictas relaciones de valor; en definitiva, como socialización mediante la abstracción"²⁸.

Desde este modelo, el control del trabajo en el interior de la empresa se convierte en una variable explicativa esencial en la organización del proceso de trabajo y reintegra su dinámica interna en la compleja realidad social.

La aplicación de este enfoque exige investigar desde la perspectiva estructural las estrategias empresariales de gestión del trabajo, tanto a nivel contractual, como de las representaciones que se hacen de la organización y control del proceso de trabajo los directivos de empresa y sus teóricos.

En síntesis, debemos estudiar, desde la complementariedad, las relaciones entre trabajadores y empresarios, siguiendo tres enfoques: el de la escuela de Cambridge, que se centra en la política sindical, la teoría de la regulación, que hace

²⁷ J. L. Rivero Ceballos, "El trabajo en Canarias: relaciones laborales", Geografía de Canarias, Geografía Económica, Vol. VI, Edirca, S. C. Tenerife, 1988, p. 135.

²⁸ C. A. Castillo Mendoza, "Estudio introductorio", en J. P. de Gaudemar, El orden y la producción, Trotta, Madrid, 1991, p. 11.

hincapié en la "relación salarial", y el modelo de la subsunción que analiza el control del trabajo como variable central.

IV FACTORES INSTITUCIONALES: POLITICA DE EMPLEO JUVENIL DESDE LA ADMINISTRACION PUBLICA

Los factores institucionales aparecen vinculados a la organización del aparato productivo, ya que, en primer lugar, definen las normas legales bajo las cuales debe ser utilizada la fuerza de trabajo juvenil. En segundo lugar, marcan la frontera entre la economía formal y la informal, formando parte además del sistema de reproducción social. Por último, sus leyes, estadísticas y servicios nos ayudaran a definir a la población trabajadora según su posición económica y social en la estructura social.

Existe un amplio número de factores institucionales que influyen sobre el proceso de inserción profesional de la juventud (familia, asociaciones, instituciones deportivas, religiosas, etc..). Aquí nos limitaremos a examinar lo que denominamos factores institucionales oficiales, es decir, las diversas políticas que desde las administraciones públicas afectan a nuestro objeto de estudio.

El papel de la Administración como empleadora debe ser estudiado siguiendo todos los pasos del modelo, como rama de actividad, analizando sus factores económicos y tecnológicos, las relaciones entre cargos públicos, funcionarios y personal contratado y los factores institucionales oficiales que repercuten en la configuración del mercado laboral del sector público.

La importancia de estos aspectos está directamente relacionada con la demanda social que reclama y, en ocasiones, articula las decisiones y actuaciones de política oficial. Por tanto, para comprender y explicar los factores institucionales oficiales, resulta esencial el conocimiento de la estructura social en la que se aplican.

La actividad del Estado en materia de empleo juvenil la podemos clasificar en tres apartados: funciones, medios y áreas de actuación.

Entre las funciones debemos considerar el conjunto de leyes regularizadoras e incentivadoras del empleo que desde el Estatuto de los Trabajadores hasta la actualidad se han ido promulgando. Del Estatuto de los Trabajadores hay que señalar el importante cambio que supuso retrasar la edad mínima de incorporación al trabajo hasta los 16 años y la preferencia por el contrato de duración indefinida, que ha sido erosionada por sucesivos decretos legales orientados a fomentar el empleo.

Entre las medidas dirigidas a incentivar el empleo juvenil destacan: 1) los contratos de formación, 2) prácticas y 3) indefinidos a menores de 26 años. Los dos primeros se caracterizan por la temporalidad y por las subvenciones y bonificaciones al empleador, que se modificaron en varias ocasiones de 1980 a 1984²⁹, año en que se produce la denominada reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 32/84) que admite "la flexibilización al máximo de la contratación temporal que cabe considerar como coyuntural, dada la admisión de la misma con la exclusiva justificación en términos de fomento de empleo"³⁰.

Sin embargo, su carácter coyuntural corre el peligro de propagarse en el tiempo y sobre el conjunto de los trabajadores. Según Andrés Bilbao, en un principio "los jóvenes, junto con otros colectivos, van a constituirse en los destinatarios de una serie de medidas de carácter excepcional. A la vez van a ser la punta de lanza de la flexibilización del mercado de trabajo.(...) De este modo, si en el Estatuto la estabilidad seguirá siendo la norma frente a la eventualidad, en la reforma la relación se invierte: la eventualidad es la norma"³¹. Bajo estas circunstancias, el mercado externo de trabajo adquiere de nuevo vitalidad y la rotación de los trabajadores se convierte en un fenómeno de obligado estudio.

²⁹ I. Pérez Infante, "La política de fomento de empleo juvenil en España", Estudios de Juventud, núm. 15, Madrid, 1984, pp. 109-114.

³⁰ VV.AA., Informe sobre las modalidades de contratación en España. Análisis y recomendaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1991, p. 14.

³¹ A. Bilbao, "La utilización ideológica de los jóvenes", en Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Col. Encuentros n. 9, Madrid, 1988, pp. 62-63.

Otros programas de apoyo a la creación y mantenimiento de empleo se basan en la economía social, las sociedades cooperativas de trabajo asociado, las sociedades anónimas, la promoción del empleo autónomo, etc. En estas modalidades de iniciativa empresarial, la participación de la población juvenil se encuentra muy limitada, por la falta de experiencia profesional y de recursos económicos, unidos a la debilidad del tejido asociativo y a los problemas burocráticos.

Un organismo a tener en cuenta en el estudio del mercado de trabajo es el INEM. Conocer su papel, sus limitaciones, sus estadísticas, las empresas y los trabajadores que se dirigen a él, sus cursos de formación, etc., es fundamental, debido a que, al no ser legal la actividad de las agencias de trabajo temporal, el INEM asume el registro del movimiento laboral.

Los medios que las administraciones públicas están utilizando para facilitar la inserción profesional de los jóvenes presentan una amplia diversidad. El conjunto de medidas de actuación son agrupadas por Marta Ferrés³² en seis líneas: 1) de concertación social, 2) de orientación, de asesoramiento, de orientación profesional, 3) asistencial, 4) de ajustes en el mercado de trabajo, 5) de formación /educación y 6) de dinamización económica.

Resulta obvio que su existencia legal no implica su aplicación, al menos en los términos de la ley, por lo que es necesario hacer un seguimiento de los efectos a nivel local de dichas medidas.

En primer lugar, debemos investigar cómo se coordinan las diferentes administraciones y departamentos que se encargan de los temas relacionados con la juventud. En la Administración Central son los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación y Ciencia y Asuntos Sociales, los responsables más directos de la inserción profesional juvenil. Junto con los demás ministerios han creado la Comisión

³² M. Ferrés, "Informe empleo juvenil", documento sin publicar, Instituto de la Juventud, 1990.

para la Juventud y la Infancia, cuya función principal es articular y coordinar las actuaciones de los departamentos ministeriales.

Las Comunidades Autónomas y las Administraciones y Organismos Locales también desarrollan políticas dirigidas a su población juvenil. Los más conocidos son el "Proyecto Jove" de Barcelona³³, el Plan Joven de Zaragoza, y los de Pamplona y Valladolid, en ciudades, y los de Lebrija, Molins de Rei e Irún, entre otros. La aplicación de estos programas debe ser investigada mediante técnicas cualitativas aplicadas a sus gestores, para conocer su incidencia en el mercado de trabajo local.

Las dos áreas de actuación básicas del Estado en este tema son: la educación-formación y el empleo. Tal vez, por ello, a ambas se les exige "un ajuste perfecto." Aunque, "en realidad, el sistema educativo y el mundo del trabajo pertenecen a dos planos distintos del sistema social, han nacido independientes el uno del otro y se han desarrollado sobre todo en función de sus propias lógicas evolutivas"³⁴. Pero el triunfo ideológico de la teoría del capital humano obliga al sistema educativo a responder a las exigencias del sistema productivo que, junto a otros factores, da lugar al desarrollo de dos tipos de enseñanzas: las regladas y la formación profesional ocupacional.

Las enseñanzas regladas se han extendido ampliamente en la última década, para superar los bajos niveles de escolarización precedentes y para hacer frente a una demanda mucho más numerosa y diversificada.

Desde nuestro enfoque nos interesa conocer la experiencia escolar de la población juvenil en su relación con el mercado de trabajo, es decir, el efecto discriminador de los títulos reglados en el acceso a los puestos de trabajo. Por ejemplo, empresas que prefieren a egresados de BUP, frente a los de FP para puestos de administrativo. La experiencia de los contratos de prácticas en alternancia

³³ Estudios de Juventud, núm. 22 , Madrid, 1986, pp. 9-33.

³⁴ Sanchís E., "Educación y empleo." Revista de Treball, Institució Valenciana d'Estudis Investigació, Valencia.

de los alumnos de FP2, que todavía afectan a una proporción muy reducida de empresas y alumnos, pero demuestran una implicación de las empresas en el proceso de formación e inserción de los jóvenes.

La formación profesional ocupacional se ha desarrollado espectacularmente en los últimos años más como una "política masiva dirigida esencialmente a los desempleados" que como una "formación para trabajadores empleados o ante la oferta inmediata de creación de empleos"³⁵.

Estos cursos están en parte dirigidos a aquellos grupos que por su situación social o académica presentan un mayor riesgo de marginación en el mercado de trabajo. Dicha formación comparte con el resto del sistema educativo las siguientes funciones: "capacitar para el empleo, socializar para el trabajo, servir como dispositivo de selección, formar parte de las estrategias individuales para la competencia en el mercado de trabajo y garantizar la custodia de los jóvenes"³⁶.

Por último, no debemos olvidar que "en torno al eje paro juvenil-políticas de empleo-formación, se está tejiendo un entramado institucional, financiero y político en todos los países de la CE, cuyo motor es el Fondo Social Europeo.(...) Es difícil imaginar cuál pueda ser el valor estratégico de tantos cursos, programados y ejecutados en peores condiciones que los tradicionales de los centros educativos.(...) Los nuevos programas parecen inspirarse en la filosofía de que, para emplearse, los jóvenes necesitan seguir más y más cursos de forma asaz indiscriminada"³⁷.

³⁵ M. Fernández Enguita, Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa, CIDE, Ministerio de Educación y Ciencia, Col. Investigación, núm. 49, Madrid, 1990, p. 145.

³⁶ Ibid., p. 167.

³⁷ J. A. Fernández, "La perspectiva educativa en las políticas de empleo e inserción de los jóvenes", Economía y Sociología del Trabajo, n.1/2, Madrid, 1988, p. 107.

V EL SISTEMA DE REPRODUCCION SOCIAL

Ante la cantidad de campos de investigación que pueden ser estudiados dentro del sistema de reproducción social, debemos seleccionar aquellos que presentan una relación más directa con el mercado de trabajo juvenil: la institución familiar y la estructura social.

Trataremos de estudiar el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo --en la frontera del proceso de trabajo--, como un fenómeno colectivo, mediatizado por un conjunto de instituciones sociales: familia, clase social, comunidad local, redes sociales, asociaciones culturales, recreativas, religiosas, deportivas...

Partimos de la necesidad de definir la posición de los jóvenes en la estructura social como requisito para el conocimiento de la fuerza de trabajo. En primer lugar, resulta imprescindible realizar una descripción de las principales variables demográficas del espacio objeto de estudio: tasa de natalidad, crecimiento vegetativo, tasa de nupcialidad, tamaño de la familia, porcentaje de jóvenes sobre adultos, movimientos migratorios (con mención especial al retorno de emigrantes), con el fin de conocer las presiones que dicha población ejerce sobre el mercado de trabajo y ver como afecta la situación del mercado de trabajo a las variables demográficas.

Como en nuestra sociedad la familia es la institución social básica desde la que las personas realizan sus primeros proyectos sociales y profesionales, iniciando el camino de la "emancipación", parece oportuno conocer cuáles son las estrategias familiares frente al trabajo.

En la unidad familiar podemos distinguir dos áreas de actividad económica:

- 1) La participación en la economía formal a través de un empleo o una empresa que aporta un salario o un beneficio a la familia.
- 2) La participación en la economía informal siguiendo dos vías: a) la doméstica y b) la comunitaria, además de la posibilidad de realizar una actividad productiva en la economía sumergida.

Nuestro modelo gira en torno al primer área de actividad. Sin embargo es el conjunto de actividades el que permite la reproducción de la fuerza de trabajo, constituyendo la economía formal el marco en el que se definen las relaciones de poder y la economía informal el ámbito donde las relaciones sociales son más influyentes.

En la economía doméstica debemos señalar la importancia de la división sexual del trabajo que orienta la formación y la participación en las distintas actividades profesionales de mujeres y hombres, determina la tasa de actividad femenina y establece unas específicas relaciones de poder, ya que el trabajo doméstico carece de salario. Según Sanchís, "las actividades de la mujer en el hogar constituyen un sector de economía sumergida no monetarizada y al margen del mercado que enmascara el déficit de ciertos equipamientos sociales"³⁸. Sin duda, "el reconocimiento del trabajo doméstico está sobre todo en función del otro trabajo, del trabajo retribuido... Cuanto más abandona el trabajo doméstico, más se reconoce éste, sobre todo por parte de los hombres"³⁹.

Las economías domésticas realizan un reparto de tareas entre sus miembros, que obligan a los jóvenes según su sexo a acudir a las instituciones educativas, ejecutar trabajos profesionales en casa, realizar actividades del hogar, buscar un empleo, participar en la "ayuda familiar", etc. Por tanto, la situación familiar contribuye a definir la posición del joven en el mercado de trabajo y a concederle un determinado poder de negociación en él.

En cuanto a la búsqueda y el acceso al empleo varios estudios⁴⁰ destacan la importancia de los canales informales -mediación de la familia, amigos, conocidos-, frente a los institucionales.

³⁸ E. Sanchís, ob. cit., p. 5.

³⁹ A. Pesce, "Los caminos de la diferencia y de la igualdad", Alfoz, monografía El Otro Empleo, Madrid, 1985, p. 47.

⁴⁰ M. García Ferrando, "Situación laboral de la juventud española", Informe sociológico sobre la juventud española 1960/82, Madrid, S. M., 1984, p. 35, P. Osterman, "ob. cit.", p. 257, F. Requena "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", Sociología del Trabajo, núm. 11, pp. 117-140, J. L. Zárraga, ob. cit., pp. 319-325.

La economía comunitaria definida por Gershuny como "la producción no destinada a conseguir dinero a cambio, realizada por un individuo o por un grupo, de ciertos bienes y servicios que podrían también comprarse, y cuyos principales consumidores son los propios productores"⁴¹, se fundamenta "en la ayuda mutua y el intercambio o donación de trabajo voluntario entre vecinos, asociaciones, etc."⁴², y absorbe frecuentemente trabajo juvenil y femenino. En torno a ella se construye una serie de redes sociales que son utilizadas como canales de acceso al mercado de trabajo. Normalmente en las comunidades locales y/o profesionales existen personas con determinado poder sobre el mercado de trabajo, que cuentan con capacidad de selección sobre determinados puestos de trabajo.

Algunas especialidades de economía comunitaria se pueden convertir en economía formal, normalmente con la mediación del sector público --actividades deportivas, de animación socio-cultural, asistenciales, recreativas, educativas...--.

Las relaciones entre individuos y entre familias están mediatizadas por la estructura de clases que es consecuencia de la actividad económica y política que se desarrolla en una sociedad. El factor condicionante por excelencia de la posición de los jóvenes en el mercado de trabajo va a ser su clase social de origen que "pone de manifiesto el círculo vicioso de la reproducción social del tipo de trabajo, por medio del cual el trabajo que realizan los jóvenes tiene poco de fenómeno aleatorio y mucho de condicionamiento social, de tal manera que, cuanto más baja sea la categoría profesional del padre, más probable es que el joven desarrolle un trabajo no cualificado"⁴³.

La incorporación al mercado de trabajo se produce antes para los jóvenes de clase obrera que para los de clases medias. "Y cuanto más importante es el capital económico y cultural a transmitir por parte de la familia tanto mayor es el tiempo

⁴¹ Gershuny, "Ob. cit.", p.35.

⁴² Colectivo IOE, ob. cit., p. 19.

⁴³ M. García Ferrando, "ob. cit.", p. 32.

necesario para estabilizarse en el mercado de trabajo, es decir, para acceder a un empleo adulto"⁴⁴.

Los jóvenes de clases medias y sus familias distinguen entre las estrategias de entrada en la vida profesional y las estrategias de mantenimiento de la posición social. Los jóvenes de clase obrera, al carecer de 'capital social', apenas tienen oportunidad de rentabilizar el capital escolar alcanzado, ofreciendo una menor resistencia a los procesos de descualificación y flexibilidad.

En definitiva, afirmamos junto a Paola Villa que "la posición social y económica de la familia del trabajador, es decir, la clase social a la que pertenece, es fundamental para determinar su acceso a las ocupaciones y los oficios. Siguiendo el argumento clásico de los grupos que no compiten entre sí, las diferencias respecto a los niveles de estudios, la información, los contratos, etc. diferencian a cada estrato de la población trabajadora respecto al acceso a las ocupaciones y los oficios. Al mismo tiempo, la clase social, dada la cultura de clase subyacente y la ética del trabajo, define lo que se considera una ocupación 'socialmente aceptable', desde el punto de vista tanto de las condiciones de trabajo como del nivel salarial"⁴⁵.

⁴⁴ E. Sanchis, ob. cit., p. 79.

⁴⁵ P. Villa, ob. cit., p. 302.

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

Barcelona, 13, 14 y 15 de febrero de 1992

Autor: Oscar Rebollo

Título: "Relaciones laborales en Cataluña"

MERCADO LABORAL

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

RELACIONES LABORALES EN CATALUNYA(1)

Oscar Rebollo

Universidad Autónoma de Barcelona

Barcelona, Febrero de 1991.

PRESENTACION

El discurso que, desde las esferas del poder económico, se está transmitiendo a la opinión pública gira de forma evidente en torno a dos cuestiones clave, a saber: la necesidad de consenso y la liberalización del mercado, fundamentalmente del de trabajo. Ambos aspectos definen un modelo de desarrollo económico ciertamente paradójico. Los empresarios (o la empresa, si no se tiene en cuenta que los trabajadores forman parte de ella) han de marcar la pauta a seguir, pues, según se manifiesta, lo que es bueno para ellos es bueno para la economía nacional o, mejor dicho, sólo es bueno para la economía nacional lo que es bueno para los empresarios (o la empresa, si no se tiene en cuenta que los trabajadores forman parte de ella). Y, ¿Que demandan los empresarios?. Démosles la palabra recogiendo algunas de las propuestas que presentaron en la recientemente celebrada Conferencia Empresarial 1992: suprimir el salario mínimo interprofesional, reducir las cotizaciones a la Seguridad Social, flexibilizar el mercado laboral, permitir la movilidad geográfica y profesional y supeditar el crecimiento salarial al incremento de la productividad, son algunos ejemplos. Eso sí, todo ello sin dejar de destacar que la *necesaria convergencia* hacia la CE "exige, para tener éxito, una verdadera unión de voluntades y espíritu de cooperación" que, por supuesto, en opinión del presidente de la CEOE, pasa por erradicar las "propuestas de control y limitación legal de los beneficios empresariales y las iniciativas para sindicalizar *todavía más* las empresas"(2) de las que son claro ejemplo las "leyes y proyectos intervencionistas como la de control de los contratos y la de salud laboral".

Con estas manifestaciones empresariales como telón de fondo, nos ha parecido oportuno presentar aquí, en las III Jornadas de economía crítica, algunos de los resultados de una investigación colectiva sobre las Relaciones Laborales en Catalunya(3), por ver sobre qué contexto, y con qué contenidos, se están ya manteniendo las relaciones entre los

(1) Los contenidos fundamentales de esta ponencia son resultado de un trabajo conjunto de investigación: 1º Encuesta de Relaciones Laborales en Catalunya. Miguélez, F.; Recio, A.; Lope, A.; Alós, R. y Rebollo, O. CERES, Octubre 1991. Barcelona. A todos ellos he de agradecer su gentileza al dejarme protagonizar esta presentación, de la que soy único responsable.

(2) Declaraciones recogidas en prensa diaria (El País y La Vanguardia, 1 de Febrero de 1991), la cursiva es del autor.

dos tipos de actores en el seno de algunas empresas Catalanas. El objetivo de la investigación original consistió en avanzar en el estudio de una realidad: la de las Relaciones Laborales en la Empresas Catalanas, tan importante como poco estudiada; el objetivo de presentar aquí dicho estudio es el de contrastar las exigencias de los empresarios, en términos de menos sindicalización de las empresas y mayor grado de discrecionalidad empresarial en la toma de decisiones, con los resultados de dicha investigación.

LAS RELACIONES LABORALES EN CATALUNYA

La metodología utilizada y, principalmente, el universo de referencia para el análisis(3) ha introducido importantes sesgos en los resultados finales. No obstante, si bien es cierta la existencia de dichos sesgos, no es menos cierto que en su conjunto, acaban definiendo una estadio de las Relaciones Laborales que, de no coincidir con la realidad, lo haría por exceso de presencia sindical, esto es, tiene fundamento suponer que las empresas entrevistadas (tanto por su tipo de actividad, como por su ubicación territorial, su tamaño y la existencia de CC.E o SEE en las mismas) tienen una presencia y actividad sindical muy por encima de lo esperado para el conjunto nacional.

Acto seguido pasamos a relatar algunos aspectos fundamentales, tanto de los características productivas de las empresas, como del tipo y contenido de las relaciones que se dan en las mismas entre los distintos actores que participan. En primer lugar las principales características en cuanto a utilización de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios. En segundo lugar analizaremos la presencia institucional del sindicato y las relaciones que este mantiene con la dirección y, en último lugar, las relaciones de la dirección con los trabajadores sin que medie la intervención sindical. En definitiva se trata de ver que tipo de relaciones se establecen entre tres tipos de actores diferenciados: los trabajadores considerados individualmente, los trabajadores considerados colectiva y organizadamente, y la dirección.

Características de la utilización de la fuerza de trabajo

El panorama que se dibuja en los sectores estudiados pone de manifiesto dos características fundamentales. En primer lugar

(3) Para la realización de la investigación se realizaron 144 encuestas dirigidas a centros de trabajo de cuatro sectores de actividad (alimentación, metal, químicas y textil), con más de cien trabajadores, de todo el territorio de Catalunya. Los cuestionarios se dirigieron por correo a delegados y/o miembros del comité de empresa pertenecientes a CC.OO. El cuestionario se pasó durante el pasado año y las preguntas hacían referencia al año 1989. Más detalles metodológicos sobre la investigación se pueden consultar en el volumen publicado (ver nota 1)

resalta el hecho de que en un contexto de bonanza económica, reflejado en los incrementos de la producción, las ventas, los beneficios y la inversión, la tendencia predominante apunta hacia una disminución de las plantillas y un incremento de las subcontrataciones. Si bien esto no es así para todos los casos (la mayoría de las excepciones se concentran en el textil) parece bastante probable que el crecimiento de la producción esté realizándose, en la gran empresa, con una intensificación de ritmos, una racionalización productiva y el recurso a la subcontratación externa.

En segundo lugar, los datos obtenidos avalan la tesis de que estamos asistiendo a un proceso sostenido de renovación de plantillas. Así, en casi el 80% de la empresas estudiadas, y por medio del recurso a una gran variedad de fórmulas, se está produciendo una salida de personal; porcentaje similar al de empresas que, recurriendo a fórmulas también diversas, incorporan nuevos trabajadores. En el primer caso predominan las bajas incentivadas y la finalización de contratos, en el segundo, la práctica totalidad de las nuevas incorporaciones lo hacen por medio de contratos temporales.

El Sindicato en la Empresa

Las características de la muestra explican que la presencia institucional, esto es, por medio de organismos de representación reconocidos, de los sindicatos en las empresas estudiadas sea generalizada (los cuestionarios iban dirigidos a miembros del CE y/o la SSE). No obstante, si que resulta de interés destacar, en primer lugar, algunos rasgos de su dinámica interna; y, aquí, nos fijaremos en dos aspectos relevantes. En primer lugar en el dinamismo de los CE y, en segundo lugar, en la estabilidad de sus miembros.

Atendiendo al dinamismo del CE -variable elaborada a partir de las frecuencias de sus reuniones-, el resultado obtenido muestra que en el 94,3% de los casos el CE se ha reunido al menos una vez en los último tres meses, siendo la frecuencia habitual de una a dos reuniones mensuales (Cuadro 1). La principales diferencias se observan si atendemos al tamaño de la empresa y a la existencia de un convenio propio. La frecuencia es mayor cuanto mayor es la empresa, y cuando el CE negocia un convenio propio.

Llama la atención que en el 80% de los centros de trabajo estudiados se haya producido alguna dimisión entre los delegados del CE. Este altísimo porcentaje de dimisiones (Cuadro 2) puede ser explicado en parte por el hecho de haber realizado las encuestas en un momento de "final de mandato" (año 1990) y, por tanto, refleje las dimisiones habidas durante un periodo completo de vigencia de las CE pero, aún así, si bien es cierto que de los datos de la investigación se deduce que las dimisiones son menores en la medida en que la afiliación en los centros es mayor y el tamaño de los mismos también, es decir, en la medida en que el delegado pueda sentirse más respaldado o más asentado -con una mayor tradición y formación para el desarrollo de sus actividades

como tal- no deja de resultar un porcentaje demostrativo de lo ingrato de la tarea, de las dificultades que comporta y, con toda seguridad, de las pocas compensaciones que aporta(4).

A lo expuesto en este apartado tendríamos que añadir que, sea por limitaciones de la propia organización, sea por estrategias organizativas de la misma -cosa que no suponemos- la presencia de miembros de la estructura del sindicato en las reuniones del CE o la SSE es ciertamente infrecuente. Tal y como refleja el Cuadro 3, el porcentaje de respuestas que afirman que miembros de la estructura del sindicato ajenos a la empresa han participado en todas o casi todas las reuniones del CE o la SSE es muy similar al de los centros que afirman no haber tenido nunca a un miembro del sindicato en sus reuniones, un 22,9% en el primer caso y un 24,4% en el segundo; siendo lo más frecuente (en el 45,8% de los casos) una presencia intermitente o esporádica. La presencia es mayor en los centros de mayor tamaño y afiliación.

Las relaciones Dirección-Sindicato (CE/SSE)

Una vez apuntado el tipo de presencia sindical que se da en los centros de trabajo estudiados, nos interesa detenernos en el estudio de la intensidad y contenido de las relaciones que la dirección de la empresa mantiene con los representantes de los trabajadores, más allá de la negociación colectiva que tienen todas las empresas estudiadas, ya sea de sector o de empresa.

La opinión general de los entrevistados coincide en señalar un predominio del comportamiento empresarial consistente en que la empresa "decide por su cuenta" ("informando y/o consultando" en algunos casos y siendo muy escasa la actitud "negociadora") (Gráfico 1). Esta actitud se manifiesta abrumadoramente en los aspectos relativos al cambio de categoría y a la introducción de innovación tecnológica, especialmente cuando se trata de centros de trabajo que están adoptando nuevas formas de organización del trabajo y/o la producción y, únicamente en los temas relacionados con el calendario laboral, prima un carácter negociador (tenemos en cuenta que se trata de empresas con una sindicalización comparativamente alta) (Cuadros 4, 5 y 6).

La actitud negociadora se da en mayor medida cuando los CE son activos, la afiliación es alta y el tamaño del centro superior a los 250 trabajadores. De lo cual se deduce que, para la mayoría de las empresas, la actitud negociadora no es tanto una variable estratégica como la respuesta a una presencia sindical que presiona en ese sentido.

(4) En una sesión de trabajo mantenida en Barcelona, Carlos Prieto defendía la hipótesis de que ser sindicalista en España implica tener un alto contenido utópico en la proyección de sus tareas como tal: nuestros datos confirman su tesis.

Uno de los objetivos de la investigación consistía en identificar las formas de participación existentes en los centros de trabajo. Aparte el CE, que acapara el grueso de los contactos de la dirección de la empresa con los representantes de los asalariados, únicamente los Comités de Seguridad e Higiene resultan ser una forma asentada de participación. Con toda seguridad ello es debido a las exigencias legales que existen al respecto. El Cuadro 7 pone de manifiesto la evidente escasez de otras formas de participación.

Intentaremos, por último, indagar en la práctica negociadora cotidiana, analizando el grado y tipo de acuerdos alcanzados entre la dirección y los órganos representativos de los trabajadores. En este punto nos interesa dar respuesta a dos preguntas. De un lado, saber si se llega o no a acuerdos y de que tipo son estos y, de otro, cuales son los temas de mayor interés/disponibilidad para ambos actores.

Distinguiendo entre los acuerdos de tipo formal -por escrito- y los de carácter informal, nos encontramos con que en más de un 40% de los centros encuestados no se llega nunca a ningún tipo de acuerdo formal, porcentaje que se incrementa hasta casi el 60% si nos referimos a los acuerdos informales; siendo muy escasa la concreción de acuerdos con una cierta frecuencia. Vemos, pues, como existe un importante proporción de empresas que, pese a pertenecer al colectivo de las más sindicalizadas, no encuentran otra posibilidad de negociación con resultados efectivos -acuerdos- que la del propio convenio. Si además tenemos en cuenta que la práctica negociadora se incrementa en la medida en que los centros negocian convenio propio y cuando las empresas son de mayor tamaño, tenemos un panorama fuertemente escindido en el que por un lado aparecerían las empresas que negocian convenio propio y consiguen llegar a acuerdos, formales y/o informales fuera del mismo -las de mayor tamaño y con CE más activos- y, por otro, las de tamaño medio que ni negocian convenio propio ni llegan a acuerdos al margen del convenio territorial o de rama.

El área temática sobre la que se suscribe el mayor número de acuerdos -horario y calendario- no es la que comporta mayor oposición de la dirección y tampoco es la de más importancia para el sindicato. Los aspectos salariales, que constituyen el segundo tema en cuanto al número de acuerdos alcanzados, son los que suscitan mayor oposición empresarial, ocupando un lugar importante en la escala de interés sindical, aunque no el más destacado. El tema de la ocupación y contratación es, después de las remuneraciones, el que encuentra mayor resistencia empresarial y el prioritario en las preocupaciones sindicales (Gráfico 2), especialmente en aspectos como son las "garantías de empleo" y el "pase de eventuales a fijos". No podemos dejar de destacar, por tratarse de empresas de tamaño mediano/grande en un contexto de expansión e innovación, la escasa aparición de temas relativos a la organización del trabajo y la innovación tecnológica. De ello se sigue que la consideración por parte de la empresa de que estas áreas deben quedar a su

discrecionalidad es asumida por los trabajadores y sus representantes.

Las relaciones trabajadores-dirección

Las direcciones de las empresas están fomentando las relaciones directas con los trabajadores, a veces combinadamente con las que mantienen con los representantes de aquellos, otras veces prescindiendo de éstos o aun intentando debilitarlos. La dirección anima a los trabajadores a plantear ante la empresa demandas individuales en aspectos tales como promociones, sanciones y horas extras, que son ámbitos que los CE también han solido dejar a la iniciativa individual; pero asimismo en otros aspectos que tradicionalmente han cubierto los representantes de los trabajadores, cuales son salarios, primas y otros.

Parece que se han incrementado los incentivos, directa o indirectamente económicos, como son primas, participación en beneficios o en fondos de pensiones. En general, estos incentivos son de carácter individual. Un porcentaje no despreciable de empresas ha comenzado a discutir la adecuación entre salarios y situación económica de la empresa aunque sólo en unos pocos casos existen acuerdos al respecto.

En la nueva estrategia de acercamiento directo a los trabajadores, muchas empresas facilitan información a la plantilla sobre los objetivos de la empresa sin intermediación de los representantes. También se han incrementado las políticas de formación, no sólo dirigida a los técnicos, sino también en forma relevante a los obreros y empleados.

Estas nuevas formas de abordar las relaciones laborales, que, en general, no desarrollan las empresas autoritarias, sino aquellas que manifiestan una cierta apertura negociadora tienen lugar más en empresas grandes que en el resto, pero allí donde las representaciones tradicionales de los trabajadores son débiles. Por el contrario, aparecen mucho menos allí donde se dan CE o SSE dinámicos. Por ello cabe pensar que las direcciones de las empresas tienden a concebirlas como alternativas a las formas tradicionales de relación laboral

CONCLUSIONES

Hasta aquí hemos presentado algunos de los resultados más relevantes de la 1ª Encuesta de Relaciones Laborales en Catalunya. De los datos obtenidos podemos concluir, en primer lugar que los trabajadores y los sindicatos, aunque escasamente, forman parte de las empresas, están en ellas e interactúan con las direcciones para obtener unos resultados que, en alguna medida, afectan a las relaciones de trabajo y al proceso productivo. Esta presencia de la parte laboral, en la medida en que se da de forma institucionalizada y ejerce una presión efectiva, obliga a las direcciones a tomar una

actitud más dialogante y negociadora, esto es, a ceder en algunos aspectos; aunque la opinión mayormente manifestada por los encuestados, como se ha visto, caracteriza a las direcciones como decididamente poco dialogantes y negociadoras. Este panorama no refleja, precisamente, una *unión de voluntades y un espíritu de cooperación*; buena prueba de ello es que en dos terceras partes de los centros analizados las partes recurren, para la resolución de los conflictos que se generan, a la intervención de una autoridad exterior, sea esta administrativa o judicial.

Si recordamos ahora las propuestas patronales, que inicialmente calificábamos, bondadosamente, de paradójicas; podemos sostener que la opinión de algunos estudiosos en el sentido de que la empresas mantienen una actitud autoritaria en la determinación del proceso de trabajo, identificando a los sindicatos como agentes externos a la empresa se ve confirmada con nuestra investigación.

La patronal aboga por frenar el proceso de sindicalización de unas empresas que no están, precisamente, muy sindicalizadas. En otras palabras, se pretende que los sindicatos desaparezcan de los centros de trabajo y se diseña y ejecuta, cada vez más, una estrategia para conseguirlo (la individualización de las relaciones laborales). Paralelamente se emiten cantos de sirenas en aras de un mayor clima de consenso, pero fuera de la fábrica(5), que es donde los sindicatos han encontrado, tradicionalmente, su razón de ser, además de su base social.

Además, como quiera que la sindicalización se concentra en los trabajadores manuales estables de empresas medianas y grandes, en zonas con una actividad económica relevante y una cierta tradición sindical(6), esto es, en los trabajadores de las empresas estudiadas; y atendiendo a las prácticas observadas en las mismas, deberán considerarse, como factor explicativo de la reconocida debilidad sindical, las estrategias empresariales, no ya de reclutamiento (contratación en precario de la fuerza de trabajo), fundamentales, sin duda, sino las más específicamente dirigidas a la motivación y promoción de la mano de obra.

Para finalizar, teniendo en cuenta lo expuesto, se hace inevitable una reflexión sobre la crisis sindical. Ciertamente, hemos de coincidir con Bilbao(7) en que, a las explicaciones que encuentran en factores estructurales las causas de la crisis, hay que añadir los que se derivan de la resolución explicitada en la opinión pública del conflicto entre el Capital y el Trabajo y, en ese sentido, no parece arriesgado afirmar que mientras los sindicatos han de

(5) Para el caso de Catalunya, no podemos olvidar que el año 1990 ha sido especialmente fructífero en ese sentido. Ver Anuari Sòcio-laboral de Catalunya 1990. Institut d'estudis laborals. Universitat de Barcelona. Barcelona, 1991.

(6) Miguélez, F. Las organizaciones sindicales, en Miguélez, Prieto (Coord.), citado.

(7) Bilbao, Andrés. Trabajadores, gestión económica y crisis sindical. en Miguélez, Prieto (Coord.) citado.

limitarse a intentar fortalecerse institucionalmente, los empresarios, que no tienen la necesidad de ellos, pueden ocuparse, y se ocupan, en el diseño y la aplicación de estrategias tendentes a ignorarlos, debilitarlos o desterrarlos.

Existen, no obstante, empresas que adoptan una postura positiva, por negociadora, ante los sindicatos. Algunos estudios han señalado el beneficio que para la empresa puede suponer el encontrar un interlocutor válido de la parte laboral; pero, a la luz de nuestros resultados, podemos señalar que no son en absoluto mayoritarias y, además, se justifica la duda respecto a si la actitud dialogante y de reconocimiento hacia las organizaciones de los trabajadores es realmente una iniciativa "constructiva" de la dirección o, más exactamente, una respuesta de contención al potencial conflictivo que pueden desarrollar.

C.1.

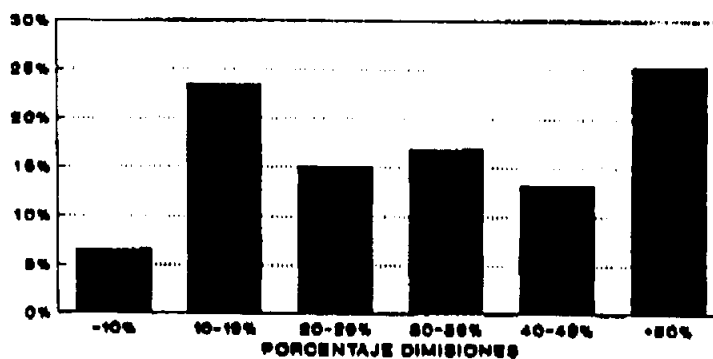
FRECUENCIA REUNIONES TRIMESTRALES CE

Ninguna	5,7%
De 1 a 3	42,2%
De 4 a 6	20,4%
Más de 7	31,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

C.2

PORCENTAJE DE DIMISIONES SOBRE EL TOTAL DE DELEGADOS



Encuesta de Relaciones laborales '90

C.3

PARTICIPACION DE SINDICALISTAS (de la estructura del sindicato, ajenos a la empresa) EN REUNIONES DEL CE o SEN

	Porcentaje
En todas las reuniones	6,9%
En casi todas	16,0%
En algunas	45,8%
Nunca	24,4%
No ha habido reuniones	6,9%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

C.4.

ACTUACION DE LA EMPRESA RESPECTO A:

<u>Areas temáticas</u>	<u>Decide</u>	<u>Informa</u>	<u>Negocia</u>	<u>Informa y Negocia</u>
Horas extras	50,4%	28,7%	20,9%	49,6%
Calendario	15,2%	23,5%	61,3%	84,8%
Movilidad interna	62,7%	22,4%	14,9%	37,3%
Tecnol. y organización	66,1%	26,8%	7,1%	33,9%
Formación obreros	59,8%	23,1%	17,1%	40,2%
" resto	66,1%	20,9%	13,0%	33,9%
Cambios categoría	49,6%	29,0%	21,4%	50,4%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

C.5

ACTITUD DE LAS EMPRESAS SOBRE CAMBIOS DE CATEGORIAS

	<u>Decide</u>	<u>Informa /consulta</u>	<u>Negocia</u>
<u>En empresas con cambios en la producción</u>	53,0%	28,8%	18,2%
<u>En empresas con cambios en la org. trabajo</u>	58,2%	27,3%	14,5%

C.6

ACTITUD DE LAS EMPRESAS SOBRE INNOVACION TECNOLOGICA

	<u>Decide</u>	<u>Informa /consulta</u>	<u>Negocia</u>
<u>En empresas con procesos destacables de innovación tecnológica</u>	67,8%	24,4%	7,8%
<u>En empresas con cambios en la org. trabajo</u>	79,2%	15,1%	5,7%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

C.7

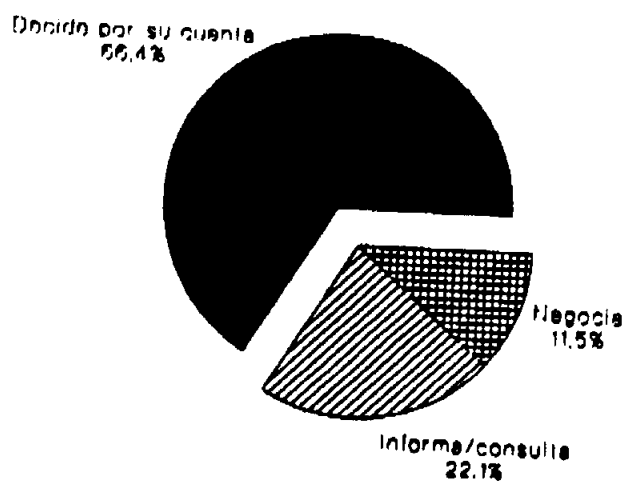
FORMAS DE PARTICIPACION EN EL CENTRO DE TRABAJO

Organo de participación	% total empresas
Com. seg. higiene	85,5%
Com. seguimiento convenio	30,1%
C. valoración puestos de trabajo	20,1%
Comisión primas	18,4%
Consejo de administración	6,0%
Otros	15,2%

Encuesta de Relaciones Laborales '90

Gráfico 1

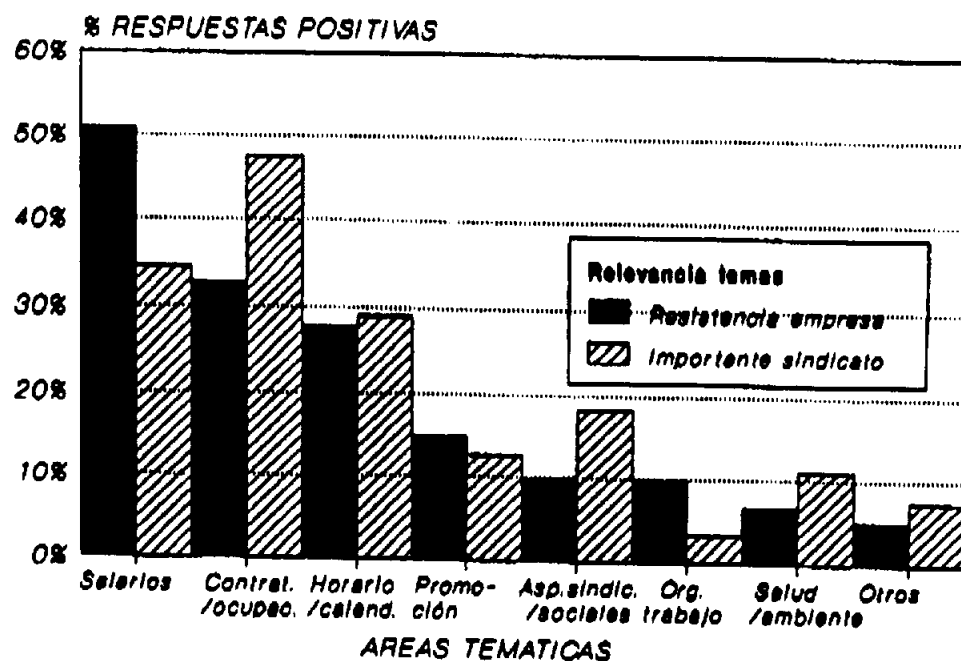
ACTITUD DE LA EMPRESA Tipología de empresas



Encuesta de Relaciones Laborales '90

Gráfico 2

AREAS TEMATICAS DE ACUERDO



Encuesta de Relaciones Laborales '90

III JORNADAS DE ECONOMIA CRITICA

Barcelona, 13, 14 y 15 de febrero de 1992

Autor: Albert Recio

Título: "El desempleo eficiente (un paseo poco respetuoso por
algunas explicaciones teóricas del paro)"

MERCADO LABORAL

Albert Recio*

EL DESEMPLEO EFICIENTE

(Un paseo poco respetuoso por algunas explicaciones teóricas del paro)

1. El problema del paro constituye una de las cuestiones más preocupantes de las economías capitalistas actuales. Un problema persistente en las naciones más avanzadas y que adquiere magnitudes colosales en lo que se conoce como periferia (aunque en este caso el paro se esconda a menudo bajo la forma de economía informal, de subempleo). Constituye uno de los resultados más impresentables, al menos a los ojos de las poblaciones afectadas, que producen las economías "de mercado" más desarrolladas. Por esto su análisis se ha convertido en uno de los temas centrales de investigación de la economía teórica.

El interés por el tema se relanzó a principios de los setenta en el momento en que el paro empezaba a convertirse de nuevo en una cuestión importante. En el campo teórico se produjo una revisión de la teoría keynesiana y la aparición de trabajos que trataban de explicitar los "microfundamentos" de una cuestión macroeconómica. Desde entonces han aparecido una amplia variedad de modelos que tratan de explicar la cuestión desde ópticas muy variadas. El objetivo de este papel es tratar de discutir algunos de los resultados más relevantes de estas propuestas teóricas. Concedemos especial interés a una de las elaboraciones más recientes, la llamada teoría de los salarios de eficiencia, en la medida en que constituye una propuesta que establece nexos de unión entre el enfoque convencional y algunas de las teorías alternativas más relevantes. Por último tratamos de ofrecer algunos puntos de vista alternativos por donde pensamos que podrían bucearse explicaciones a la situación actual.

2. Lo que preocupa al análisis convencional es la aparente divergencia entre los mercados de bienes y el mercado de fuerza de trabajo. Mientras en los primeros los desequilibrios parecen ser coyunturales y superables por ajustes de precios, el segundo se presenta como un mercado caracterizado por un persistente exceso de oferta, en el que los precios (salarios) son rígidos y no promueven un ajuste adecuado. De aquí que en la mayor parte de trabajos se aborde la cuestión como un problema exclusivo de un mercado particular. Esta percepción considera por tanto que es posible analizar todos los mercados, incluido el de fuerza de trabajo, con un mismo esquema conceptual, considerando como un tema analítico menor la existencia de divergencias.

Este punto de partida contiene, a mi modo de ver, un error de valoración sobre el funcionamiento real de los distintos mercados y en especial del mundo laboral. La no existencia de excesos persistentes de oferta en los mercados de productos no se debe

tanto a la flexibilidad de los precios como a la existencia de ajustes drásticos de cantidades. Cuando baja ostensiblemente la demanda de un bien de forma persistente, o sostenida, sus productores reducen su producción e incluso dejan de fabricarlo por completo. Ello provoca la desaparición del exceso de oferta. Los cambios de precios solo juegan en estos procesos como mecanismos de corto plazo o como medios de ajuste en mercados caracterizados por variaciones habituales de oferta (como ocurre en el caso de algunos mercados agrarios) pero es substituido por un ajuste de cantidad cuando el cambio en la demanda se revela persistente (de la misma forma que cuando el alza de la demanda es sólida el mecanismo de ajuste es la ampliación de la capacidad productiva).

Ello no ocurre de la misma forma en el mercado de fuerza de trabajo. Este es, desde el punto de vista de la oferta, un mercado de buscadores de renta monetaria, formado especialmente por personas que no tienen fuentes alternativas de ingresos persistentes. Considerar que puede producirse el mismo ajuste que en el mercado de productos es considerar razonable que los afectados renuncien a buscar empleo, mueran de inanición u obtengan una renta no salarial inesperada (herencia, lotería etc). Mantenerse como oferentes en el mercado es una forma de seguir recordando a la sociedad que necesitan una renta para subsistir, bien sea obteniendo un empleo bien sea accediendo a algún sistema de ayuda social. Parece por tanto útil empezar considerando que el mercado de fuerza de trabajo es, desde el punto de vista de la oferta, un mercado formado por personas que más que vender una mercancía están reclamando su cuota de producto social. (1)

Es posible que muchos economistas acepten esta distinción, pero ello provoca la formulación de una nueva pregunta que es la que genera la perplejidad ante el funcionamiento del mundo laboral. Si los que buscan empleo necesitan una renta monetaria para subsistir ¿cómo es posible que prefieran mantenerse en el paro- sin renta de ningún tipo- antes que aceptar unos ingresos menores? o, al mismo tiempo, ¿cómo es posible que los empresarios ansiosos de beneficios no aprovechan la situación del mercado para reducir salarios dando empleo a personas que no lo tienen?. Tales preguntas parten de la consideración de que el paro es básicamente el resultado de una rigidez manifiesta de los salarios que es lo que la teoría debe ser capaz de explicar. La variada gama de modelos trata por tanto básicamente de esta cuestión. (2)

3. La primera explicación del problema se encontró en el campo de la oferta de trabajo. Salvando las elucubraciones más pintorescas que trataban al paro como ocio voluntario, la mayor parte de trabajos se encaminaron a relacionar el desempleo con la búsqueda de empleo. Un parado es, en esta concepción, alguien que busca un empleo para mejorar su situación económica. Para justificar tal enfoque se considera que en el mercado existen una variedad muy amplia de empleos con salarios diferentes. Los

buscadores de empleo conocen la existencia de estas distintas posibilidades (en la mayor parte de modelos se supone que conocen la distribución de los mismos) pero no saben su localización exacta. A medida en que el trabajador recibe ofertas de empleo debe decidir si las acepta o sigue buscando una oportunidad mejor. En esta decisión juegan tres factores: el coste directo de la busca (transportes, periódicos, pagos a empresas de colocación), el coste de oportunidad (el salario que se rechaza menos la renta no salarial con que cuenta el parado) y la probabilidad de encontrar un empleo mejor. Los parados son aquellos que una vez hecho el cómputo prefieren seguir buscando.

Para considerar relevante esta teoría debía ser capaz de explicar porque en un momento histórico dado se había producido un cambio súbito en el comportamiento de muchas personas tal que hubiera dado lugar a este crecimiento del paro. La razón explicativa básica solo podía recaer en un factor: el alza de las rentas no salariales que hace menos costosa la búsqueda de mejores oportunidades de empleo. En este sentido el paro de los setenta se explicará como la contrapartida del estado del bienestar que al dotar a la gente de pensiones extrasalariales fomenta el desempleo. (3)

Las críticas que se han hecho son numerosas y estimamos que sólidas. En primer lugar se discute el hecho de que pueda asimilarse el paro con un proceso genuino de búsqueda de empleo. En general los cambios de ocupación que promueven mejoras sustanciosas son característicos de algunas ocupaciones (directivos, oficios tradicionales) y se producen en personas que ya tienen empleo. El ingreso en el paro es por el contrario un elemento estigmatizador o, al menos, suele producir, más dificultades para obtener buenas ofertas de empleo. Lo que si es cierto es que el paro provoca una búsqueda forzada de empleo, pero dependiendo a menudo de una situación no querida (4). En segundo lugar se puede observar que variaciones en el nivel de cobertura de las pensiones de desempleo no explican por si solas las diferencias en el nivel de paro. En general se ha tendido a reducir la protección a los parados sin que ello haya significado un cambio radical (de hecho las sucesivas estimaciones de la NAIRU parecen tender a su crecimiento). Países con baja cobertura o donde no existe ningún apoyo a los desempleados, como ocurre en muchos países latinoamericanos, experimentan desempleo masivo. En el caso español es palpable que las tasas de desempleo han sido mayores en el colectivo de nuevos oferentes que no tenía acceso a pensión de ningún tipo. En tercer lugar se critica la artificiosidad de explicar la duración de la búsqueda en base a una muy especial configuración de las imperfecciones informativas (se conoce toda la distribución salarial, pero no su ubicación). Si tal fuera la situación bastaría introducir un sistema informativo más completo para resolver la cuestión.

Que existe resistencia de los parados a aceptar cualquier tipo de empleo parece fuera de duda. Pero ello debe explicarse apelando a otro tipo de explicaciones. En primer lugar a la

posibilidad de que los salarios ofrecidos no cubran los costes de acudir al trabajo (subsistencia y costes asociados). En segundo lugar a la existencia de mecanismos del tipo "economía moral" que conducen a considerar inaceptables determinadas ofertas. Su explicación debe hacerse sin embargo apelando a análisis más complejos que el del simple "buscador racional" de empleo. Y en todo caso debería demostrarse que se ha producido un salto en el listón de exigencias sociales.

4. La crítica a estos modelos pronto condujo a buscar en el campo de la empresa la explicación del problema. En una primera aproximación se produjeron numerosos modelos en los que se constataba que el elemento explicativo fundamental era el comportamiento de los trabajadores fijos que conseguían "manipular" el funcionamiento del mercado en beneficio propio.

Los mecanismos explicativos son variados pero en todos ellos el elemento central es la voluntad de los trabajadores permanentes para garantizar el mantenimiento de su nivel salarial. En unos casos, contratos implícitos (5), se supone que los trabajadores desean mantener estables su nivel de salarios (tienen aversión al riesgo) y prefieren que los ajustes ante caídas en el nivel de demanda de la empresa se traduzcan en despidos temporales, que a menudo afectan a los trabajadores más novatos. En otros casos se supone que la existencia de importantes costes de contratación (formación en el puesto de trabajo, selección etc.) que aumentan si crece la rotación de personal. Los diferentes modelos muestran que el empresario racional puede encontrar una configuración óptima del contrato que provoca como contrapartida desempleo involuntario.

Las críticas a estos modelos han sido numerosas. En primer lugar no se ha podido mostrar que los ajustes laborales se expliquen como un proceso en que los trabajadores veteranos descargan el ajuste sobre los nuevos. En general las políticas de ajuste son mucho más complejas e incluyen concesiones salariales, o cambios en las condiciones de trabajo para toda la plantilla y ajustes de plantilla que combinan diversas variaciones: despidos definitivos, regulaciones temporales de secciones enteras etc. (6). No existe tampoco evidencia clara de tal tipo de pactos y todo apunta a que son las empresas las que tienden a definir la política de reestructuración y en todo caso se negocia posteriormente su aplicación concreta (7).

No cabe duda que más allá de su validez analítica la diferenciación entre "insiders" y "outsiders" ha tenido bastante predicamento social y ha sido utilizada persistentemente por los responsables de política económica que explican el desempleo por la resistencia de los sindicatos, o de los trabajadores ocupados, a aceptar rebajas salariales. Su fiabilidad solo es aceptable si se considera que los sindicatos tienen el control global del mercado de trabajo que impide al empresario explotar todas las posibilidades del mercado, cosa evidentemente incierta. En una época caracterizada por un notable debilitamiento sindical es obvio que los empresarios pueden cubrir puestos de trabajo

fuera del control sindical. Ello es especialmente importante en una época caracterizada por una fuerte transformación de la estructura productiva, en la que una gran parte del empleo se ha creado en empresas de nueva creación o en nuevas localidades.

Es también dudoso que pueda plantearse a los trabajadores alternativas a las demandas salariales cuando el diseño del empleo está fuera del ámbito de negociación. Lo único que se plantea es que las concesiones salariales pueden contribuir a la creación de empleo, pero es de sobras conocido que el camino que va entre un alza de beneficios y el empleo no es una línea recta. Conviene por último señalar que la insistencia en muchos de los modelos neoclásicos en la rigidez salarial no parece tampoco, al menos a nivel macroeconómico, ser coherente con la evidencia de la importante caída del nivel de los salarios en la renta nacional en la mayor parte de países capitalistas. Con todo preferimos seguir aceptando el supuesto de rigidez y analizar otros modelos más prometedores.

5. La novedad de los modelos de "salarios de eficiencia" estriba en que se centran fundamentalmente en el comportamiento empresarial y en la respuesta que este provoca en los trabajadores. Son por tanto modelos que pueden considerarse independientes de que exista o no negociación salarial. Su objetivo es, como en los otros casos, tratar de mostrar que no existe una relación directa entre nivel de paro y comportamiento salarial. El centro del modelo lo constituye la consideración del papel motivacional que tienen los salarios (lo que supone considerar que el nivel de salarios influye en el comportamiento productivo de la gente). en algunas versiones puede también considerarse la cuestión de la formación en el puesto de trabajo y su relación con los salarios pagados por la empresa. Se parte asimismo de la consideración de que los empresarios se comportan como agentes racionales, dispuestos a explotar todas las oportunidades del mercado.

Un aspecto común de estos modelos es la constatación de la imposibilidad de medir directamente la productividad de los individuos. Pero lo que sí resulta observable es que la el nivel de salarios influye en el nivel de esfuerzo y con ello en el producto de la empresa. Ello conduce a la observación de la existencia de una relación óptima entre salario y producción. La empresa no tendrá incentivos a reducir los salarios ya que si lo hace se producirá una caída de la producción mayor que el ahorro salarial. Esta es la razón por la cual las empresas fijan un salario independiente del estado del mercado externo de fuerza de trabajo. No tendrá interés contratar parados con salarios más bajos si ello afecta a la situación productiva de la empresa. (8)

Las justificaciones de este comportamiento pueden ser varias. El intento más ambicioso de explicación es el desarrollado por Akerlof tomando como punto de partida investigaciones sociológicas y psicológicas. El primer elemento de su análisis es

la consideración de la producción como un proceso de colaboración entre las partes implicadas. Este hecho obliga a considerar que el mismo no funciona como un simple intercambio sino que incluye un gran peso de comportamientos de reciprocidad. En este contexto los comportamientos de los trabajadores están dominado por sentimientos de justicia (sobre el salario, el esfuerzo exigido etc.) y de colectividad que influye directamente sobre el comportamiento productivo. La resolución de esta situación se basa en que la empresa fija un nivel de salarios superior al mínimo posible y un nivel de exigencia superior al máximo exigible y recibe a cambio un comportamiento laboral de mayor nivel. Este será posible obtenerlo siempre que los trabajadores juzguen correcto, al compararse con otros trabajadores, el paquete de exigencias y retribuciones que les ofrece su empresa. Por esto la empresa seguirá prefiriendo no reducir salarios cuando hay un nivel alto de desempleo porque afectaría a todas esta compleja red de interrelaciones (9). El resultado de esta política empresarial conduce a un equilibrio que supone la existencia de paro involuntario.

¿Qué relación existe entre salarios de eficiencia y paro? Esta es bastante débil. Si el nivel de salario de eficiencia es absoluto el desempleo no afectará a la actuación empresarial. El paro será en este caso un resultado no intencional de la adopción por parte de los empresarios de estrategias de gestión laboral de este tipo. En otros casos puede existir una influencia mayor: si el salario que provoca un comportamiento adecuado de los trabajadores se establece como salario relativo frente a otros salarios. En un modelo simple se puede considerar que el salario de eficiencia es el diferencial que existe respecto al subsidio de desempleo (su alternativa de ingreso). En este caso las fluctuaciones de esta cantidad pueden provocar fluctuaciones del nivel al que se sitúa el salario que paga la empresa. Menores prestaciones abaratarán los salarios pero posiblemente no tendrán efectos sobre la creación de empleo. (10)

La evaluación del desempleo que nace de esta teoría es algo diferente al tradicional marxista. Para este último el desempleo es básicamente un mecanismo para romper la solidaridad entre los trabajadores y hacer bajar los salarios. La creación del desempleo formaría parte de algún tipo de estrategia empresarial consciente. En el enfoque de salarios de reserva el paro es igualmente el resultado del funcionamiento del mercado pero aparece en gran medida como un producto colateral de las decisiones optimizadoras de la empresa. A lo sumo puede hacer fluctuar a la baja a los salarios pero no genera una competencia directa entre trabajadores con empleo y parados en la medida en que la empresa no tiene interés en liquidar el diferencial de ingresos que obtienen sus empleados.

Mientras los modelos de insiders-outsiders apuntan a la existencia de una "guerra" abierta entre empleados y parados, el modelo de salarios de eficiencia apunta hacia la marginación de estos últimos. Constituyen una base teórica para la sociedad de los dos tercios.

6. Puede verse que existe una conexión bastante clara entre este modelo y el enfoque de la segmentación laboral. En especial puede mostrarse que el mercado de trabajo se convierte en este contexto en un salario de buscadores de puestos de trabajo que están racionados. En la medida en que los salarios pierden su capacidad de ajuste la obtención de un puesto de trabajo depende de la colocación de cada uno en la cola correspondiente. (11) Estamos por tanto ante una propuesta teórica que establece un puente evidente entre distintas escuelas de pensamiento.

Otra cosa es que la forma como se presenta la propuesta constituya realmente una vía de confluencia o se presente como un modelo alternativo. El punto de discrepancia aparece en la forma de concebir la actuación de los agentes y el funcionamiento del proceso productivo.

Los defensores del salario de eficiencia se sitúan en la ortodoxia neoclásica que considera que el mundo económico solo puede explicarse a través de la actuación de agentes racionales. De aquí que su modelización sea un intento de conciliar la evidencia de que en el mercado de trabajo existen diferencias salariales persistentes, y bastante insensibles a las variaciones en el volumen de desempleo, con el axioma del comportamiento racional. De aquí que la idea de que el punto clave del modelo sea la consideración de que el pago de salarios más altos obedece a que efectivamente se observa que corresponde a la obtención de beneficios máximos. Y ello solo puede asociarse al carácter motivador del salario. En algunos casos (12) en los que se introduce una organización jerárquica la estructura salarial se asocia asimismo a la existencia de una organización de máxima eficiencia.

Tal razonamiento, que resalta por su sencillez y elegancia cuando se trata de abordar un modelo simple, tiene menor atractivo cuando trata de aplicarse a la explicación del mundo real. Un mundo real donde aparecen numerosas tasas salariales que, como se indica en algunos trabajos, se mantienen estables a lo largo del tiempo. Como razonamos en el apéndice los intentos de valorar la fiabilidad del modelo descansan en un argumento circular en el que se acaba valorando como evidencia del salario de eficiencia aquello que se quiere identificar como tal, pero que puede ser asimismo evaluado de forma muy distinta si se opta por otro enfoque interpretativo. El punto crucial estriba en que no contamos con mediciones independientes de la productividad (especialmente cuando se trata de comparar diferencias ocupacionales) ni de la cualificación. La aceptación de la explicación en términos de eficiencia descansa en última instancia en que mantengamos inalterado el axioma de la racionalidad. (13)

Las diferencias con buena parte de las corrientes críticas, especialmente las del enfoque de la segmentación, descansa en que estas consideran que las diferencias en salarios y condiciones laborales se explican por la complejidad del proceso económico.

Un proceso que supone a la vez colaboración entre los participantes y rivalidad entre ellos. Una situación conflictiva que se resuelve por el juego de múltiples mediaciones institucionales que establecen relaciones de jerarquía entre las partes, que delimitan el conflicto y que promueven la legitimidad social en la aceptación de soluciones particulares. La estructura salarial es uno de los reflejos de este tipo de proceso. Demasiadas veces se confunde este análisis con un simple modelo de discriminación, cuando por el contrario lo que trata de explicar es la necesidad de integrar los procesos de formación de la fuerza de trabajo, de funcionamiento de los mercados de fuerza de trabajo y del proceso de producción en una explicación comprensiva. Desde esta perspectiva creo que los modelos de salarios de eficiencia pueden verse como modelos parciales que permiten ilustrar algunos aspectos de la cuestión(14).

Una segunda diferencia con el enfoque de la segmentación es el reconocimiento, por parte de este, de que no puede hablarse de un sólo mercado sino de distintos mercados que se ajustan por mecanismos distintos. Y en este sentido cabe citar que la obsesiva fijación de las explicaciones convencionales en los mercados internos de trabajo les lleva a olvidar el papel que juegan en la fase actual mercados que operan de forma diferente, en los que si es visible una fuerte movilidad y en los que los precios si presentan una cierta flexibilidad (como es el caso de mercados de empleos profesionales, de trabajadores de la construcción etc.)

7. Al analizar el funcionamiento del mercado de trabajo la teoría de los salarios de eficiencia, al igual que los otros modelos, tratan de explicar tanto la inflación como el paro. Nos parece útil discutir ambos aspectos por separado.

En la concepción neoclásica los salarios, al igual que los demás precios juegan una función asignativa. Son los encargados de enviar señales que permitan ajustar los puestos de trabajo ofrecidos a los buscadores de empleo. Por esto el reconocimiento de que los salarios no responden a las variaciones del mercado se convierte en una explicación de los problemas existentes. La inflación vendría explicada por la insensibilidad de los salarios a las variaciones del mercado y su tendencia a incrementarse con independencia del nivel de empleo, bloqueando con ello su creación. En los modelos que estamos analizando el factor crucial de esta situación lo explican los mercados internos de trabajo, en los que existe algún tipo de colusión no mercantil entre empresarios y trabajadores, en suma un espacio donde el mercado no funciona.

Una visión alternativa puede sin embargo permitir descubrir otros factores. Para la tradición clásica el salario tiene, prioritariamente una función distributiva. Esta es también en gran parte la perspectiva de la segmentación al indicar el proceso complejo de fijación de salarios y el predominio de ajustes no salariales ante los cambios experimentados en el mercado de trabajo. En gran medida las políticas sindicales se limitan a

mantener estable la participación de los salarios en la renta tratando de captar una parte de los aumentos de productividad y defendiendo el nivel de vida amenazado por las alzas "anárquicas" y continuadas de precios. Es difícil de entender que los trabajadores negocien pérdidas de poder adquisitivo cuando están inmersos en un proceso de crecimiento (que por tanto significa ganancias visibles para sus empresas) legitimados además por aparatos culturales promotores del consumismo individual y, cuando, además, tienen escasas posibilidades de dirigir las mejoras de productividad hacia objetivos alternativos (15). También parece lógico que sean reacios a aceptar cambios súbitos en sus salarios relativos cuando estos reflejan complejos procesos de legitimación.

Quizás resulta menos evidente sin embargo que allí donde aparecen más tensiones salariales no es en el campo de los mercados internos, sino, precisamente en aquellos mercados de trabajo donde el mercado parece funcionar mejor: donde los salarios son flexibles y existe una alta movilidad laboral (como ocurre en el sector de la construcción o en muchas actividades directivas). Lo que estas tensiones reflejan es otra "falla del mercado", de un tipo quizás más convencional.

El sector de la construcción constituye un caso elocuente. Se trata de un sector caracterizado por el predominio de unas pautas de contratación que permiten un rápido ajuste a las condiciones del mercado (contratos por obra, contratos temporales, subcontratación de autónomos). Se trata, al mismo tiempo, de un sector que requiere cualificaciones laborales de aprendizaje largo. Los trabajadores cualificados pueden cambiar fácilmente de empleo y de hecho se observa que el comportamiento "oportunisto", prototípico del maximizador a corto plazo, es bastante habitual. Fluctuaciones en el mercado del producto y comportamientos laborales hacen poco habitual la existencia de mercados internos.

Este es el contexto que explica la aparición de tensiones salariales cuando la demanda de empleo es alta. La oferta de trabajadores cualificados a corto plazo está sujeta a la cantidad de trabajadores empleados en periodos anteriores ya que la formación se produce fundamentalmente en el puesto de trabajo. Los empresarios no están interesados en ofrecer puestos de trabajo sólo para formación, especialmente cuando se enfrentan a periodos recesivos en los que ha preocupado la liquidación de empleos (no sólo no están dispuestos a correr con los costes de formar a trabajadores adicionales cuando no los necesitan sino que temen que el proceso de formación en un puesto de trabajo les de "derechos morales" para reclamar un empleo, como se ha puesto de manifiesto en los avatares experimentados por bastantes escuelas de aprendices en la década de los ochenta). Cuando la actividad se recupera los empresarios no sólo tienen que hacer frente a la necesidad de cubrir nuevos puestos de trabajo sino que además osrvan que el desempleo anterior ha retirado del mercado de los antiguos trabajadores. En este caso los salarios suben porque la oferta es rígida a corto plazo y la demanda tiene

urgencias temporales. El mercado falla en ofrecer una oferta regular de trabajadores cualificados y las alzas salariales sólo podrían tener efecto a largo plazo (en el caso de la construcción la percepción de que en este largo plazo el empleo puede volver a decrecer frena la entrada de nuevos aprendices.).(16)

Es posible que historias parecidas (en los que juegan un papel crucial los procesos de formación laboral y las necesidades empresariales a corto plazo) aparezcan en unos cuantos sectores provoquen tensiones inflacionarias de alguna importancia que acabarán generando presiones en el conjunto del mercado. Curiosamente la solución de un mercado más flexible puede provocar nuevos problemas. El ejemplo me parece interesante para subrayar que el análisis de los distintos tipos de mercados y procesos sociales que existen en el mundo del trabajo parece ser la mejor fórmula para descubrir las características de los problemas a resolver.

8. Podemos volver ahora a discutir el problema del paro. Especialmente relevante por el hecho de que el mismo se ha convertido en un fenómeno persistente y cada vez más irresoluble a tenor de las diferentes mediciones de "tasa natural de desempleo". Un modelo teórico aceptable debería ser capaz de explicar las razones de estas mutaciones en el ambiente económico. Un problema adicional, común a la mayor parte de modelos es que se desarrollan en un mundo estático, mientras que el desempleo real tiene lugar en un contexto dinámico.

Ya hemos indicado que los modelos de eficiencia plantean dos relaciones con el paro según que la eficiencia óptima se obtenga en base a un nivel absoluto de salarios o a uno relativo. En el primer caso el paro existente no afecta al comportamiento laboral de los empleados y por tanto el volumen de empleo está determinado básicamente por la cantidad de medios de producción disponibles para dar empleo a más trabajadores que generarían más beneficios. En este primer caso lo que debería explicarse es lo que explica este racionamiento de la producción y si puede ser combatida con medidas de movilización de recursos productivos no laborales.

En el segundo caso la situación es diferente por que existe una relación importante entre el desempleo, los sistemas de seguridad social y el comportamiento de los trabajadores ocupados. El problema se complica cuando se toma en consideración la multiplicidad de salarios existentes en el mercado que complican la resolución del planteamiento teórico. Habría en este caso que valor si la eficiencia empresarial difiere de la obtenida bajo otras pautas de propiedad y entrar a discutir el problema en estos términos, puesto que en este caso es evidente que el paro es el resultado de las decisiones empresariales.

La solidez de los modelos de eficiencia puede asimismo relacionarse con otra de las explicaciones mas repetidas para explicar el paro actual: la del "mismatch": la de una

persistente inadecuación entre el tipo de empleos ofrecidos y el tipo de personas que buscan empleo. Esta cuestión puede afectar a la motivación laboral a través de las percepciones que generan entre las personas que tienen cualificaciones adecuadas y que pueden variar su comportamiento laboral a medida que toman consciencia de su propio poder de mercado. Ello puede provocar movimientos en los salarios de eficiencia de cada sector que expliquen cambios en el desempleo.

Si bien no puede descartarse que en el mercado se produzcan desajustes de este tipo, cabe consignar que ha menudo su discusión se hace en unos términos excesivamente estáticos, como si las cualificaciones laborales y la estructura de los puestos de trabajo no fueran alterables. El problema se sitúa más bien en la persistencia de fallas del mercado en la provisión de cualificaciones (en la línea de lo discutido en el apartado anterior) y en la ausencia de políticas de formación y orientación profesional adecuadas(17). Es aún más sorprendente observar como esta persistencia de adecuación del mercado se produce en un período en el que ha crecido la educación formal de los nuevos oferentes de fuerza de trabajo (18)

9. Lo que sigue pareciendo insatisfactoria es la explicación de las razones de un desempleo tan masivo como las que siguen soportandose en gran número de países. Y especialmente en aquellos que se sitúan fuera del reducido número de países que lideran la economía mundial. Mi impresión es que explicaciones como las comentadas no ofrecen más que explicaciones parciales del problema. Por esto nos atrevemos a explorar algunas ideas alternativas.

Cuando se abandona la percepción del proceso productivo como una mera combinación de factores de producción y se constata la existencia de un proceso social en el que compiten y colaboran personas y grupos sociales se gana perspectiva para analizar la cuestión. El papel que cada agente tiene en cada proceso depende de los "derechos de propiedad" o simplemente "derechos" que socialmente le son reconocidos y que determinan su situación en el proceso productivo y la parte del producto social a que tiene acceso. El derecho clásico de propiedad privada de los medios de producción es el más visible y analizado, concede poder para organizar el proceso productivo en función de las rentas que van a obtener sus detentores. Pero existen otros "derechos" menos contundentes que juegan también su papel. El empleo asalariado concede derechos de participación en el producto social (mayores p.ej. que el trabajo doméstico), derechos que son a su vez delimitados por una variada batería de instituciones: categorías laborales, títulos académicos, pasaportes etc. Una gran parte de los conflictos laborales se desarrollan alrededor de la definición de estos derechos. No sólo el enfrentamiento tradicional capital-trabajo, sino gran número de conflictos menores en torno a promociones, equiparaciones etc. se plantean en torno a la legitimidad de exigir el ejercicio de algún derecho.

Las instituciones de la sociedad capitalista se caracterizan

por promover una jerarquización de estos derechos, poniendo el poder del capital en primer lugar. El proceso de trabajo y producción queda delimitado por este hecho.(19). Y ello provoca dos efectos importantes sobre la evolución del proceso de trabajo. De una parte el desarrollo de una organización jerárquica del trabajo, tendente a asegurar el control de la fuerza de trabajo, no resuelto por el propio contrato de trabajo.(20) En segundo lugar da lugar a un sesgo persistente en la introducción de innovaciones favorable a la reducción del empleo de fuerza de trabajo.(21).

El primer efecto, la jerarquización, no solo implica la aparición de una estructura más o menos vertical del empleo y el crecimiento de los empleos de supervisión. Lleva aparejada una legitimación de estas tareas de control que se extiende socialmente ahacia la mayor parte de ocupaciones asociadas a la obtención de titulaciones formales de alto nivel. El segundo efecto se explica por el hecho de que el crecimiento del empleo constituye no solo un coste presente, sino un peligro potencial de futuras reivindicaciones de todo tipo. No sólo de aumentos salariales, sino también de problemas en caso de reducción del producto. Incluso desde una concepción tecnocrática el problema del "error humano", en contraposición al automatismo de la máquina, se considera un peligro a evitar. La diferencia entre unos inputs materiales que una vez adquiridos no generan nuevos problemas y una fuerza de trabajo que si los puede plantear, induce a adoptar técnicas substitutivas de fuerza de trabajo siempre que el coste de hacerlo no sea desorbitante. El cambio técnico y el coste de los inputs energéticos juega sin duda un papel crucial en esta historia. Hay que observar además que variaciones marginales del salario no tendrán efectos importantes en la tendencia. En parte porque una vez instalados los medios de producción estos son difícilmente reversibles (si una empresa tiene instalada una línea de montaje con 30 puntos si el salario se reduce no cambiará la línea, simplemente aumentará sus beneficios). En parte porque existe una gran incertidumbre sobre si el ajuste salarial es estable o una simple maniobra de corto plazo.

Es evidente que estas tendencias no se traducen siempre de la misma forma. En especial el proceso de mecanización no es siempre posible por razones tecnológicas, de coste monetario e incluso sociales, pero como modelos de acción si resultan evidentes, es también patente que en las definiciones de status juegan un papel importante las resistencias a la automatización de determinados empleos.

Con todo la introducción persistente de innovaciones ahorradoras de fuerza de trabajo no explica automáticamente el desempleo. Como Sauvy recordó acertadamente una reducción de empleo que genera un excedente puede provocar efectos posteriores de sentido contrario en función de como se gaste este excedente. La cuestión estriba por tanto en analizar el circuito global del excedente generado.

El análisis de las sociedades capitalistas modernas parece indicar claramente que en estas los excedentes se orientan hacia el crecimiento en el consumo de recursos limitados y el control de bienes privativos más que al consumo de nuevos productos intensivos en mano de obra. De hecho el paro masivo surge en muchos casos tras un proceso de reforma agraria que supone la concentración de la propiedad en pocas manos (22). Una gran parte de los excedentes se orientan a la adquisición de inmuebles, al consumo depredador, a la construcción de obras públicas suntuarias etc. De hecho la distinción entre costes de producción y consumo del excedente deja de estar clara cuando el equipamiento y las atenciones suntuarias a la jerarquía forman parte de la vida cotidiana de la empresa, o cuando los costes de marketing, publicidad y embalaje adquieren notable importancia. De ello se deduce que la capacidad de derivar excedentes hacia la ampliación sustancial del empleo son limitadas.

Más aún, en la medida en que la actividad laboral genera unas demandas a participar del producto, y estas se desarrollan atendiendo al modo de consumo dominante, resulta difícil de mantener de forma persistente un alto volumen de empleo compatible con una gran moderación salarial. El paro es en este caso un producto inevitable de un conflicto social que se produce en torno a un modelo de crecimiento que es insostenible para el conjunto de la humanidad. La destrucción drástica de "empleos" precapitalistas típica de muchas sociedades que han accedido tardíamente al tren del desarrollo capitalista se traduce en una incapacidad estructural de generación de empleo suficiente para su población.

10. El actual proceso de internacionalización genera a mi modo de ver algunas cuestiones adicionales que refuerzan la importancia de estos problemas.

La creación de una estructura productiva a escala planetaria refuerza la presión sobre los bienes limitados por varias vías. La deslocalización productiva incrementa el gasto de los mismos dedicados a transporte, comunicaciones y la estructura organizativa de coordinación. Genera una menor conciencia individual de los límites de la producción al permitir, al menos a corto plazo, que los costes irreversibles sean absorbidos por áreas de sombra que no son percibidas claramente. Generan incluso un espejismo que permite presentar lo que constituye una situación particular de unos pocos países como un modelo generalizable que se traduce en intentos de copia a todos los niveles. (p.ej. introducción de tecnologías "duras", referencias del modelo de consumo etc.) que acaba agravando la situación. (deuda exterior, liquidación de economías de subsistencia, devastación ecológica etc.).

En el mercado laboral generan además un efecto adicional importante. El establecimiento de una civilización planetaria basada en un modelo jerárquico y en una fuerte interacción internacional provoca la formación de mercados laborales conectados en casi todos los países. Los sectores con

titulaciones formales tienen mecanismos de comunicación y relación mucho más intensas que el resto (pase por determinadas universidades, referencias culturales etc.) que genera la creación de aspiraciones a niveles de vida apropiadas a su status. Ello provoca a menudo una presión al alza en las demandas de estos grupos que, por su especial situación social, se encuentran más legitimados para exigirlos (y con mayores posibilidades de formular un discurso político que las justifique). Finalmente el salario de "eficiencia" de estos grupos viene no sólo determinado por su situación nacional sino por unas condiciones externas completamente distintas. Esto provoca efectos perversos que afectan, por ejemplo, al modo de crecimiento del gasto público, a la estructura salarial etc.

De la misma forma las posibilidades de deslocalización de la producción favorecen una actitud empresarial oportunista en el tratamiento de los empleos manuales. Los efectos a corto plazo que ello provoca sobre el volumen de empleo en determinadas áreas corren el peligro de generar tal descohesión social que impida recomponer tejidos laborales y productivos que finalmente se revelan mucho más complejos de lo que pretenden los manuales de economía al uso. Resulta evidente que es más fácil cerrar industrias que recomponer procesos productivos en áreas deprimidas.

11. Queremos indicar aún algunos aspectos del panorama actual que tienen relación con nuestra discusión de los salarios de eficiencia. A estas alturas del debate parece evidente que la definición de eficiencia es enteramente convencional y que la estructura de salarios que la empresa considera adecuados es el resultado de sus propias opciones jerárquicas y de la capacidad de los propios grupos laborales en definir con mayor o peor fortuna sus "derechos de propiedad".

Algunos grupos tienen un éxito relativo en establecer tal reconocimiento por que cuentan con varios elementos favorables: la mecanización de su trabajo es más problemática que otros, ocupan tareas jerárquicas (sea directas o indirectas, como todas las funciones de legitimación del orden social) que deben ser reconocidas en el plano distributivo, consiguen el reconocimiento formal de su status etc. Cabe incluso indicar que la producción de sus cualificaciones tiene lugar en parte a través de un sistema educativo con enorme capacidad de filtro y selección. Todo ello tiende a reducir su exposición al mercado exterior y reforzar la legitimidad de sus demandas salariales.

Al mismo tiempo las tendencias limitadoras del empleo que se generan en las decisiones empresariales tienen un efecto que refuerza estas tensiones. En la medida en que muchas cualificaciones requieren una experiencia prolongada en el proceso de trabajo, las restricciones al empleo se convierten al mismo tiempo en restricciones a la adquisición de formación. Estas no sólo reducen la empleabilidad de las personas sin empleo sino que también son fuente de tensiones inflacionarias cuando la demanda experimenta un aumento súbito. No está claro que una

política de subvención a las empresas para formar trabajadores tenga un efecto compensatorio en la medida en que estas no siempre están interesadas en convertirse en "escuelas". Especialmente porque temen que en un contexto turbulento los formados exijan el mantenimiento de la relación mas allá del proceso de formación.

12. El desempleo, y sus efectos sobre las condiciones de vida, la satisfacción personal y social, constituye una de las mayores lacras de las sociedades actuales. Comprender los factores que lo provocan es un elemento básico para abordar su tratamiento. Y el campo de las teorías existentes no es precisamente boyante. Por esto nos parece que vale la pena hacer el esfuerzo de discutir analíticamente las propuestas que emergen de los distintos enfoques teóricos. Algunas de las últimas formulaciones de corte neoclásico parecen tender a una convergencia con posiciones más alternativas. Hemos tratado de pensar sobre las mismas e indicar las posibilidades de un enfoque que combine el análisis micro del comportamiento empresarial, los conflictos distributivos de las sociedades capitalistas y los límites naturales al desarrollo para encontrar algunas respuestas. Sobre todo para sugerir nuevas posibilidades de trabajo.

Barcelona, febrer 1992

APENDICE : SOBRE LA ADECUACION DE LOS TESTS DE VERIFICACION DE PROPUUESTAS TEORICAS

En los tiempos de la informática y la econometría las propuestas teóricas son aparentemente fáciles de medir. Solo es cuestión de contar con alguna serie estadística adecuada y buenos conocimientos técnicos para poner a prueba lo que uno quiere verificar. El problema está, a nuestro entender, que ello se hace demasiado a menudo con bastante menos respeto al rigor de los conceptos que se utilizan lo que, también a mi modo de ver, conduce a resultados que llaman al escepticismo.

Podemos ser piadosos con la fiabilidad de los datos de partida, aunque ya Morgenstern avisó hace años a cualquier aprendiz de economista que tratara de ser precavido en el uso de las cifras. No podemos olvidar que en nuestro país las cifras disponibles en materia salarial, que han justificado todos los modelos de "tasas naturales" de desempleo y las valoraciones sobre la rigidez de "nuestro" mercado de trabajo han estado sujetas a mas que razonables cuestionamientos. En el mejor de los casos solo incluían información sobre aproximadamente un 30% de los salarios que se pagaban en el país, con un claro sesgo en favor de los más altos. A pesar de la reciente reforma de las fuentes (que sirvió para mostrar que efectivamente se habían inflado las cifras pero que no provocó, que sepamos, ninguna revisión de los que habían hecho uso pontifical de las mismas) los datos siguen dandose de forma muy agregada lo que, de entrada resulta fatal, para cualquier test fino de un mercado tan complejo como el laboral.

Nuestras reservas son más de fondo. Los tests que conocemos parten de supuestos simplistas : asociar variables a propuestas teóricas. Buscar correlaciones entre variables para observar cuales tienen más fuerza y sacara conclusiones. Las variables que "explican" mejor los movimientos de la variable dependiente conceden mejor credibilidad a la teoría a la que se asocian. Al margen de la confusión entre relación causal y relación estadística que dicho procedimiento puede suponer, existe una situación más importante que me parece interesante destacar.

La mayoría de test utilizan los años de educación formal como una variable asociada al capital humano (o sea a una mayor productividad del trabajador) y las de sexo, raza etc. a segmentación. Enorme confusión teórica que supone por un lado asociar segmentación del mercado de trabajo con mera discriminación y por otro que conceden a la teoría del capital humano un status de certeza que no es evidente. Qué mayor educación formal se asocie a mayores ingresos puede explicarse tanto porque los que la poseen son más productivos como porque juegan con diversos mecanismos institucionales (derivados del modelo de organización jerárquica, de su capacidad de manipular el acceso a la educación superior etc.) que les permiten obtener altas rentas con independencia de su productividad real. Hay que

destacar asimismo que un efecto conocido de la segmentación del mercado de trabajo es que esta tiende a reproducirse generacionalmente en la medida en que los hijos de los trabajadores secundarios tienen menos recursos materiales, acceso a buenos colegios y contextos culturales, por lo que las diferencias en capital humano son en parte un reflejo de la propia segmentación. No parece aceptable que sin mediciones independientes de la productividad y los salarios, o de la productividad y la formación ningún test tiene mucha relevancia.

En parecidos términos se produce la verificación del test de la eficiencia. Se coge la estructura salarial de un país, se buscan una serie de variables explicativas de las diferencias salariales y se realiza el ajuste. Aparecen residuos no explicados que se consideran debidos a los salarios de eficiencia. Todo el razonamiento se sustenta en considerar que si existen salarios más altos de lo previsto y los empresarios los pagan, como se supone que estos son racionales, necesariamente se deberá a que consideran eficiente el hacerlo. La elegancia formal no impide la circularidad de la argumentación. Algo a lo que, desgraciadamente, nos estamos acostumbrando demasiado.

NOTAS

* Dep. Economía Aplicada. UAB

Las notas que presentamos no pretenden ser más que reflexiones al hilo de lecturas sobre problemas de desempleo que hemos osado presentar con el objetivo de discutirlos y obtener una mejor percepción de hacia donde dirigir la investigación. Esperamos por tanto críticas inmisericordes.

(1) Hay sin embargo que destacar que a veces si se produce este ajuste de cantidad. La existencia de trabajadores desanimados que dejan de buscar trabajo cuando la situación no es propicia. Pero se trata normalmente de aportantes secundarios de renta para quienes clasificarse como parados no va a dar derecho a ninguna percepción. Cuando el empleo vuelve a crecer suelen reaparecer como buscadores de empleo para susto de los ministros demasiado legos o demasiado beatos con lo que expresan las estadísticas.

(2) Friedman (1969) fué el primero que lanzó la hipótesis de una tasa natural de desempleo explicable por la rigidez del mercado y desde entonces muchos economistas teóricos han considerado que su trabajo era explicar su existencia

(3) Okun (1981), Feldstein (1983) son dos buenos ejemplos

(4) A menudo la distinción entre bajas voluntarias y forzadas es artificial. Es habitual que cuando una empresa anuncia que tiene problemas empieza a crear un clima de presión que fomenta bajas voluntarias o que estas sean el resultado final de una negociación formal. Las bajas realmente voluntarias son más probables cuando las oportunidades de empleo son altas.

(5) Aziariadis (1975)

(6) Los trabajos más completos son el de Doeringer/Piore (1985) y Deaton et. al (1983). Un trabajo reciente de Hammermesh (1989) muestra el predominio de ajustes radicales en el empleo y la incorrección de las funciones de demanda tradicionales para captar como ocurre el ajuste real.

(7) Un resumen de argumentos en Marsden (1989)

(8) Los trabajos principales están recogidos en el libro de Akerlof/Yellen (1986). Una aplicación al caso español en Andrés/García (1990)

(9) Akerlof (1986)

(10) Este resultado está en la línea sugerida por el enfoque de los radicales americanos Rowles/Gintis (

(11) Especialmente con el trabajo de Thurow (1976)

- (12) Esta es la línea suerida por Calvo/Wellistz (1986)
- (13) De hecho tal como propuso Hicks (1973) la definición de productividad es fundamentalmente subietiva: todo aquello que un empoesario considera como productividad. argumento que sirve para bloquear cualquier intento de verificación.
- (14) La reflexión más detallada del tema en Wilkinson (1985)
- (15) Es asimismo notorio que se juzgue de insolidarios a los trabajadores que no aceptan reducciones salariales y se olvide que existen otras formas efectivas de solidaridad como el pago de impuestos que permite pagar pensiones o el sostenimiento de miembros de la familia en paro. Hay por el contrario ejemplos como el de General Motors, donde los trabajadores aceptaron peroes condiciones de trabajo a cambio de la creación efectiva de empleo.
- (16) Miquelez/Alós/Recio (1989). Villa (1990)
- (17) Standing (1983) hace un análisis crítico del concepto de paro estructural en el que muestra las limitaciones de los enfoques conveniconales.
- (18) Bluestone (1990) ha mostrado para Estados Unidos que la reducción de las diferencias en el nivel de educación formal no se han traducido en un recorte de las diferencias de renta, sino al contrario.
- (19) Resalta especialmente el tratamiento asimétrico que recibe la obieción de conciencia al servicio militar (penalizada) frente a la "obieción de conciencia" a las huelgas laborales, esquirolaie. (claramente protegido y fomentado por el derecho al trabajo).
- (20) Un suerente análisis en Pagano (1991)
- (21) Rosenero (1976). Salter (19
- (22) Sobre el caracter forzado de las mioraciones en el tercer mundo, así como sobre las tendencias a la equiparación de las élites locals Cohen (1991)

REFERENCIAS

- AKERLOF. A "Labor contracts as partial gift exchange" en Akerlof/Yellen (1986)
- AKERLOF.A./YELLEN. J.L. Efficiency wage models on the labor market Cambridge University Press. 1986
- ANDRES J./GARCIA.J. Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores Investigaciones Ec. 1/1991

- AZIARIADIS, C. Implicit Contracts and Underemployment Equilibrium
Journal of Political Ec. 1983
- BLUESTONE, B. The Impact of Schooling and Industrial
Restructuring on Recent Trends in wage inequalities in
the U.S. American Economic Review, may 1990
- BOWLES, S./GINTIS, H. Structure and Practice in the Labour Theory
of Labour. Rev. Radical Pol. Ec. 1981
- CALVO/WELLITSZ en Akerlof/Yelen
- COHEN, R. Contested domains Zed Books. 1991
- DEATON, D./BOWERS, J./TURK, J. Labour Hoarding in British Industry
Basic Blackwell, 1982
- DOERINGER, F./PIORE, M. Mercados Internos de Trabajo y Análisis
Laboral. MTSS 1985
- FELDSTEIN, M. La economía del desempleo en
L.TOHARIA, El mercado de trabajo Alianza ed. 1973
- FRIEDMAN, M. The role of monetary policy American Ec.Rev.1969
- HAMMERMESH, S. Labour Demand and Studies of Adjustment Costs
American ec. Rev. 1989
- HICKS, J. Teoría de los salarios Ed. Labor 1973
- MARSDEN, D. The End of Economic Man? Verso ed. 1989
- MIGUELEZ, F./ALÓS, R./RECIO, A. Transformaciones laborales en la
construcción de Barcelona CERES. 1989
- OKUN, A. Prices and Quantities Basil Blackwell, 1981
- PAGANO, U. Property rights, asset specificity, and the division
of labour under alternative capitalist relations
Cambridge Journal of Economics, 1991
- ROSENBERG, S. Tecnología y economía G.Gili, 1979
- SALTER, W. Productividad y cambio técnico MTSS, 1986
- STANDING, G. El concepto de desempleo estructural
Rev. internacional de Trabajo. 1983
- THURLOW, L. Generating Inequality Mac Millan, 1976
- VILLA, P. La estructuración de los mercados de trabajo MTSS 1990
- WILKINSON, F. Productive systems Cambridge Journal Ec, 1985