

«Una valoración crítica de las Políticas de Empleo»

El análisis interpretativo de las políticas de empleo en la crisis debe entenderlas como una dimensión más del modelo de política económica general aplicado en los ochenta. En concreto, la política de empleo ha llevado al mercado de trabajo las prácticas que la actividad reguladora del Estado iba empleando en el resto de la economía. Así, por un lado, la desregulación general ha adquirido la forma de flexibilización laboral en el mercado de trabajo y, por otro lado, los abundantes incentivos públicos a la actividad productiva privada encontraron su referente, para el mercado de trabajo, en las políticas de formación y las subvenciones a la contratación. No parece concluirse, en general, que exista una relación causal entre las llamadas políticas de empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo. Estas medidas, más que proponerse directamente la creación de empleo, aspiran a la gestión del mercado de trabajo para hacer coherente su evolución con los objetivos de la política económica general.

Krisi-garaiko enplegu-politikak interpretatu nahi lituzkeen analisi orok, laurogeiko urteetan aplikatutako ekonomi politika orokorreko ereduaren dimentsio bat gehiago bezala ulertu beharko lituzke. Izanez ere, Estatuaren iharduera erregulatzaileak ekonomiaren enparatuan erabiltzen zituen praktikak lanaren merkatura ekarri bait ditu enplegu-politika horiek. Horrela, alde batetik, desregulazio orokorrak, malgutasun laboralaren itxura hartu du lan-merkatuan, eta bestetik, produkzio-iharduera pribatuetara bideratutako pizgarri publiko ugariak formazio-politiketan eta kontratazioarako subentzioetan izan zuten beren oihartzuna, lan-merkatuan dagokionez. Ez du ematen bada, oro har, deduzi daitekeenik kausa eta ondorio arteko erlaziorik dagoenik enplegu-politikak direlakoan eta planpostu berriak sortzearen artean. Neurri hauek, zuzenean enplegua sortu baino gehiago, badirudi lan-merkatua gestionatzera zuzenduak daudela, horrela, honen bilakaera koherenteagoa izan dadin ekonomi politika orokorraren helburuekiko.

The interpretation of the employment policies during the crisis should be understood as an additional dimension of the general economic model developed in the 80s. Specifically, the employment policy has introduced in the labour market those practices that the regulated activity of the State was using in the rest of the Economy. On the one hand, the general deregulation practiced in the Economy has taken the form of flexibility of the labour market and, on the other hand, the numerous public incentives offered to the private activity has its referent in the training policy and the subsidies to job creation. It does not seem, in general, that there exist a causal relationship between the so-called employment policies and the creation of new employment. These measurements do not pretend directly the creation of new jobs but to manage the labour market to make it coherent with the objectives of the general economic policy.

1. Políticas de Empleo y Políticas de Ajuste
2. La política de Flexibilización
3. Políticas de Empleo Activas
Bibliografía

Palabras clave: Políticas de empleo, política de formación, subvenciones, contratación, crisis.
Nº de clasificación JEL: J18, J28, J68, R58.

**1. POLÍTICAS DE EMPLEO Y
POLÍTICAS DE AJUSTE**

Quando se pretenden analizar las políticas de empleo implementadas durante la década de los años ochenta, el primer problema que se plantea es el de la delimitación conceptual del objeto de análisis.

Con excesiva ligereza, y en muchas ocasiones con una clara intencionalidad, el conjunto de medidas flexibilizadoras del mercado de trabajo, de formación de la mano de obra o las llamadas «políticas activas» de empleo, han venido siendo identificadas como medidas tendentes no tanto a *favorecer* la creación de empleo, como a *provocar* dicha creación, dando a entender con ello que los altos niveles de desempleo estaban en estrecha conexión ya fuese con la rigidez que imponía la legislación laboral en materia de contratación, o con la escasa cualificación de la mano de obra para las nuevas necesidades que está imponiendo el acelerado proceso de innovación tecnológica.

Este proceder, auspiciado con cierta intensidad por la propia OCDE, tiende a situar el problema, del desempleo como un problema de corte microeconómico exclusivamente, obviando las relaciones de carácter macroeconómico (evolución de la inversión y de la actividad económica) que determinan, en nuestra opinión, el volumen de empleo que una economía es capaz de generar.

Tal separación de los componentes micro y macro que afectan a la variable empleo son de difícil justificación teórica ya que, como se mostrará a continuación, incluso el modelo de política económica de la década de los ochenta, en donde se preconizan las políticas de empleo apuntadas, contemplaba la mejora del nivel de empleo como resultado de la interrelación de ambos componentes, y no como la consecuencia lógica de unas políticas microeconómicas totalmente autonomizadas de los grandes agregados macroeconómicos.

Nos parece conveniente, por lo tanto, iniciar el análisis de dichas políticas

presentando el marco general de política económica en el cual tienen encaje. Una marco que, como se verá, precisa una explicación que haga hincapié en el sentido dinámico en que se inspiraba, única forma de apreciar esa relación entre las políticas de corte microeconómico y macroeconómico señaladas.

1.1. Las Políticas de Ajuste Estructural

El modelo de política económica implementado durante la década de los ochenta pretendía, a través de políticas monetarias y fiscales restrictivas, combinadas con políticas de ajuste estructural, establecer un encadenamiento macroeconómico clásico: recuperar beneficios en una primera etapa para, en una segunda, dinamizar la inversión y provocar así, en una tercera fase, una recuperación de los volúmenes de empleo.

En el campo de las medidas de ajuste estructural, introducía todo un conjunto de políticas de corte microeconómico que debían facilitar el desarrollo del encadenamiento apuntado sobre nuevas bases. Estas medidas, que afectaban a los distintos dominios de la actividad económica (mercados financieros, fiscalidad, política industrial, mercado de trabajo, etc.) pretendían, en última instancia, configurar un nuevo modelo de desarrollo económico, o una nueva trama económica, capaz de superar las contradicciones del modelo de acumulación de los años cincuenta y sesenta.

El modelo, en su conjunto, era de una fuerte inspiración liberal, en la medida en que pretendía establecer los nuevos equilibrios económicos a partir de una intensa desreglamentación de los mercados, dotando a éstos de un mayor protagonismo en la asignación de recursos. En consonancia con este nuevo esquema de dinámica económica la actividad económica del estado debía ir perdiendo relevancia en beneficio del mercado.

Los resultados obtenidos no permiten concluir que este modelo de política económica haya arrojado los resultados que pretendía, incluso la propia OCDE (1) ha reconocido un fracaso parcial.

(1) OCDE (1987).

Sería largo, y objeto de un artículo distinto, explicar las causas de dicho fracaso. No obstante, sí conviene apuntar cuáles son las contradicciones fundamentales que han generado estas políticas de ajuste, ya que de esta forma se entenderá más fácilmente el cuestionamiento al que están siendo sometidas en la actualidad algunas de las políticas microeconómicas implementadas, entre ellas, y como se verá más adelante, las que afectan al mercado de trabajo.

El encadenamiento macroeconómico que se pretendía ha quedado bloqueado en su segunda fase, es decir, la recuperación del beneficio empresarial no se ha traducido, con la intensidad que se esperaba, en inversión productiva generadora de nuevos puestos de trabajo. Una parte importante del excedente empresarial se dirigió, en una primera etapa, hacia la cancelación del pasivo de las empresas y, en una segunda fase, hacia la inversión especulativa, alimentada ésta por las políticas monetarias de corte restrictivo y por la desreglamentación del sistema financiero (2). La inversión productiva realizada, por otra parte, ha sido claramente ahorradora de mano de obra.

La quiebra de este encadenamiento bien puede entenderse como un fracaso de las políticas de ajuste instrumentadas. Sin embargo, lo que aquí nos interesa destacar no son tanto las razones de este fracaso, como los efectos que dicha quiebra ha generado en la dinámica del empleo y, especialmente, analizar de que forma la ralentización de la inversión productiva ha vaciado de contenido en un grado importante las políticas de mercado de trabajo que formaban parte integrante del modelo comentado.

1.2. Flexibilidad y Formación

En sentido estricto, solamente las políticas de flexibilización y de formación de la mano de obra aparecían contempladas entre las políticas de ajuste. El resto de medidas, consistentes básicamente en subvencionar la contratación para favorecer la colocación

(2) GÖNENÇ, R. (1988) y ALAEZ, R. y SERRANO, F. (1989).

de determinados colectivos laborales (mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, etc.), pueden entenderse como acciones puntuales instrumentadas por las distintas administraciones, pero no inscritas en una esquema general de política económica a medio plazo.

La flexibilización del mercado se entendió, desde un principio, como una medida necesaria para garantizar la regeneración del tejido productivo. Y esto, al menos, por una doble razón (3).

En primer lugar, por los efectos que un mercado flexibilizado genera en los costes de ajuste de las plantillas que soportan las empresas ante un cambio del ciclo económico. El abaratamiento de los costes de despido y, en la práctica, las diferencias salariales entre un trabajador contratado a tiempo indefinido y un trabajador con contrato eventual incide de forma directa y positiva en la cuenta de resultados de las empresas, al mismo tiempo que afecta, también de manera positiva, a las expectativas de los empresarios.

En segundo lugar, y éste es un aspecto más discutible desde el punto de vista teórico, se argumentaba que la flexibilidad era necesaria para garantizar la transferencia de capital desde los sectores menos productivos hacia aquellos que presentaban ventajas comparativas respecto a los competidores exteriores o, más genéricamente, expectativas de futuro.

Conviene hacer notar que el objetivo fundamental que se perseguía con las políticas de flexibilización no era el de crear empleo por sí mismas, sino el de ayudar a dicha creación. Y ésta, en última instancia, quedaba determinada por la movilidad que los empresarios fuesen capaz de imprimir al capital en el intento de diversificar y regenerar la estructura productiva de las economías nacionales. Si este proceso se bloqueaba, como ya hemos apuntado, las políticas de flexibilización perderían su sentido final, aunque, como veremos más adelante, hayan arrojado alguno de los resultados esperados.

Las políticas de formación y cualificación de la mano de obra se basaban en la convicción de que el proceso de diversificación del tejido

productivo iba a implicar una transformación cualitativa en la demanda de mano de obra por parte de los empresarios. Se podría favorecer la creación de empleo, por tanto, adaptando la cualificación profesional de la oferta a los nuevos requerimientos de la demanda.

Conviene hacer notar, en línea con lo apuntado previamente, que estas medidas podrían contribuir a proveer las condiciones necesarias —en lo referente a la oferta de trabajo— para la regeneración productiva. Pero su potencial de creación de empleo estaba limitado por el comportamiento de la demanda de trabajo y, por lo tanto, de la actividad económica en su conjunto.

1.3. La dimensión regional de las políticas de ajuste estructural: la movilización del potencial endógeno

En nuestra exposición del modelo de política económica hemos obviado la descentralización del sector público, aún constituyendo ésta una circunstancia esencial para comprender las medidas de política económica, especialmente cuando éstas se refieren a la Comunidad Autónoma Vasca, donde el ejecutivo autónomo, y las Diputaciones, han dispuesto de una capacidad financiera suficiente como para influir sobre la actividad productiva regional.

En este sentido, el Gobierno Vasco ha definido su estrategia de desarrollo regional en base al que parece haberse configurado como paradigma de la política regional en los ochenta: la movilización del potencial endógeno. Esta estrategia insiste en solventar los problemas económicos regionales confiando en explotar las posibilidades productivas locales mediante la dinamización del tejido empresarial regional. Al sector público le corresponde inundar el territorio de estímulos: incentivos a la inversión, provisión de suelo industrial, apoyo en tareas de I+D, financiar la formación de la mano de obra, creación de redes comerciales para las empresas autóctonas, etc., y esperar a que éstos surtan algún efecto al ser aprovechados por el capital local para iniciar nuevas actividades productivas, o ampliar las existentes. No obstante, el potencial endógeno constituye la estrategia

(3) Ver OCDE (1979) y OCDE (1984).

adoptada preferentemente por aquellas regiones, entre las que cabe incluir a la Comunidad Autónoma Vasca, con escaso o nulo atractivo para las inversiones externas. Cuando se adopta, es más la única opción que aquella considerada como la más conveniente para incrementar la producción y el empleo regionales.

Esta estrategia de desarrollo endógeno encaja perfectamente con el modelo de política económica general, ya descrito en líneas anteriores, aplicado en las economías industrializadas durante los ochenta. En efecto, obsérvese cómo dicha política económica de los Gobiernos subcentrales, definida de acuerdo con esta versión subsidiaria, cuyo éxito depende en última instancia de la reacción del capital regional, resulta perfectamente coherente con las políticas liberales de ajuste. Quedan divididas las tareas entre el gobierno nacional, encargado de las medidas monetarias y fiscales de ajuste macroeconómico, y los gobiernos regionales, a quienes corresponde el desarrollo de parte de las políticas de ajuste microeconómico, preocupados fundamentalmente por estimular la actividad empresarial autóctona poniendo a disposición de los capitales privados parte de la capacidad financiera pública. La política regional y, más concretamente, la capacidad financiera de los Gobiernos Regionales, queda así integrada en el modelo nacional de ajuste.

El esquema interpretativo anterior es perfectamente aplicable a las políticas de empleo. Así, la flexibilización constituye una acción de ajuste estructural que incide en el mercado de trabajo vasco, pero que es diseñada desde la Administración Central en la medida en que se pretende la homogeneidad del mercado de trabajo español. La formación, sin embargo, se desarrolla a los dos niveles y, como veremos más adelante, las diferencias entre los enfoques formativos de la autoridad nacional (INEM) y las autoridades regionales se corresponden con las diferencias en la práctica de la política económica. En este sentido, para el Gobierno Vasco y las Diputaciones, la formación constituye una medida más dirigida a la dinamización del potencial endógeno que a cubrir insuficiencias de los esquemas de protección social.

2. LA POLÍTICA DE FLEXIBILIZACIÓN

2.1. Descripción del proceso de flexibilización

La aprobación del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80, de 10 de marzo) puede considerarse como el inicio del proceso de flexibilización del mercado de trabajo en España. La reforma del Estatuto efectuada en 1984 (Ley 32/84, de 2 de agosto) da el impulso definitivo a dicho proceso. Aunque en ambas leyes la filosofía dominante es la de considerar como *norma* el contrato por tiempo indefinido, aceptando la temporalidad del vínculo contractual como la excepción, la reforma del 84, al abrir el abanico de posibilidades de contratación flexibles con trabajadores desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo del INEM, admitió, de facto, que estas nuevas modalidades de contratación tenían vocación de continuidad olvidando el carácter coyuntural que se infiere de la norma señalada.

Las modalidades de contratación temporal que se contemplan en la legislación pueden agruparse en dos grandes capítulos: por un lado, los contratos «ordinarios» y, por otro, los contratos que se recogen bajo la rúbrica de «fomento del empleo».

Los contratos «ordinarios» están pensados para facilitar la contratación temporal motivada por razones que podríamos denominar «técnicas». Más concretamente, el Estatuto de los Trabajadores y la reforma abordada en el año 1984 contemplan cuatro excepciones a lo que hemos llamado la *norma* de contratación: 1) por razones de obra o servicio determinado; 2) por aumento de actividad o por el carácter temporal de dicha actividad; 3) para sustitución de un trabajador fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo; y 4) por lanzamiento de una «nueva actividad» por parte de la empresa.

Las tres primeras modalidades aparecían recogidas ya en el Estatuto mientras que la última se incorpora en la reforma del 84. El objetivo que se perseguía con la introducción de esta nueva modalidad de contrato era el de facilitar a la empresa innovadora un alto grado de flexibilidad en su plantilla laboral ya que, se pensaba, de esta forma las

decisiones empresariales estarían sometidas a un menor riesgo, medido en términos de coste, en caso de que el proyecto fracasase. Esta modalidad de contratación, sin embargo, apenas si ha sido utilizada debido, fundamentalmente, a las posibilidades que ofrecen los contratos temporales de «fomento del empleo».

Es precisamente sobre este último aspecto, el de los contratos de «fomento del empleo», el eje sobre el que ha girado la flexibilización del mercado de trabajo en España, en el que incide de manera principal la reforma ya aludida.

Dicha reforma se articula en torno a tres grandes coordenadas. En primer lugar, completa la casuística de contratos temporales ordinarios, aspecto este que acabamos de comentar. En segundo lugar, intensifica las posibilidades de contratación temporal, permitiendo que se celebren contratos de duración determinada cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a desarrollar. Y, en tercer lugar, regula la contratación a tiempo parcial, en donde se contempla el «contrato de relevo» y dos formas de contratación dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes: el «contrato de trabajo en prácticas» y el «contrato para la formación».

Los contratos de «fomento del empleo» agrupan al segundo y tercer aspecto de la reforma, y aunque ya se contemplaba en el Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que el gobierno utilizase el vínculo temporal como un instrumento de generación de empleo, es dicha reforma la que da verdadera carta de naturaleza a dichos contratos, al introducir los contratos a tiempo parcial y flexibilizar los criterios para la contratación temporal.

Todo este conjunto de modalidades de contratación, fundamentalmente las mal llamadas de «fomento del empleo», dibujan un mercado de trabajo altamente flexibilizado, favoreciendo esta característica, además, las condiciones legales referentes a la duración de los contratos y a la renovación y cancelación de la relación contractual.

La tónica general es la de fijar un horizonte de tres años de duración para todos los contratos temporales, con un mínimo de seis meses de duración,

o de tres meses para los contratos de prácticas y de formación. La posibilidad de prórrogas, cuando la duración inicial pactada sea inferior a la máxima permitida, es de una gran elasticidad: se pueden acordar prórrogas sucesivas, sin limitación en cuanto a su número, siempre y cuando cada una respete la duración mínima y no supere en total las máximas. En los contratos de formación, además, se acepta una gran flexibilidad en el cumplimiento de las obligaciones formativas por parte del empresario, lo que se ha traducido en la proliferación de contrataciones muy irregulares.

2.2. Los resultados del proceso de flexibilización

La dificultad fundamental con la que hay que enfrentarse para abordar el análisis de los resultados del proceso comentado se deriva de la coincidencia en el tiempo de, por un lado, el cambio de ciclo económico que ha conocido en estos últimos años tanto la economía española como la economía vasca y, por otro, el proceso cuyos resultados pretendemos analizar. Solamente disponemos de datos sobre la evolución del empleo con un mercado de trabajo flexibilizado durante una etapa de expansión económica e ignoramos lo que puede ocurrir con el empleo a partir de ahora, cuando ha comenzado a producirse una inflexión del ciclo económico. Algunas de las conclusiones, por lo tanto, necesariamente se han de situar en el terreno teórico.

2.2.1. Los datos de la flexibilización

Entre el segundo trimestre de 1987 (4) y el primer trimestre de 1991, según los datos recogidos por la Encuesta de Población Activa, la economía vasca ha aumentado el empleo asalariado en 71.800 efectivos, pasando de 477.800 asalariados en 1987 a 549.600 en el primer trimestre de 1991.

(4) A partir del segundo trimestre de 1987 se dispone de información relativa a las modalidades de contratación temporal.

Si descomponemos la cifra atendiendo al tipo de relaciones contractuales que se han establecido, y utilizamos los agregados clásicos de análisis del mercado de trabajo, los resultados que se obtienen son los siguientes:

- 1) El porcentaje de trabajadores asalariados con contrato temporal ha pasado de un 10% del total de trabajadores asalariados en el segundo trimestre de 1987 a un 25% en el primer trimestre de 1991. La media para el conjunto del Estado está situada en torno al 30%.
- 2) Los trabajadores con contrato indefinido disminuyeron, también para el mismo período referenciado, desde un 89,9% del total de asalariados a un 74%.
- 3) Por sectores de actividad, la temporalidad se presenta con más fuerza en el sector de la construcción: el reparto entre contratación temporal e indefinida alcanza prácticamente el 50%. En el sector servicios, el índice de temporalidad es de un 43,6%; y en el sector industrial dicho índice supone un 18,9%. Todos estos porcentajes corresponden al primer trimestre de 1991.
- 4) Atendiendo a la distribución entre sector privado y sector público, los índices de temporalidad son muy parejos. En 1990, el sector público mostraba un índice de contratos temporales del 20,7%, frente a un 24,6% en el sector privado.
- 5) Por sexos, los contratos temporales están más extendidos entre las mujeres que entre los varones. Los últimos datos oficiales sitúan los porcentajes en un 34,2% y en un 22,3%, respectivamente.
- 6) En relación con la edad, aunque la temporalidad ha crecido en todos los grupos, el fenómeno afecta de manera más intensa a los más jóvenes: más de la mitad de los jóvenes empleados menores de 25 años tienen actualmente un contrato temporal.
- 7) Aunque resulta algo problemático analizar el fenómeno de la flexibilidad atendiendo a criterios de cualificación del trabajador, debido a los sectores

en que los contratos temporales están más extendidos, puede afirmarse que este tipo de contratos afectan más al colectivo de trabajadores menos cualificados.

- 8) Los contratos de «fomento del empleo» constituyen la modalidad de contratación flexible que más ha crecido durante el período que estamos comentando, mientras que los contratos temporales «ordinarios» han ido disminuyendo, aunque sigan siendo los más utilizados, fundamentalmente los que se encuadran bajo el epígrafe de «obra o servicios» y «eventuales».

De los datos apuntados, la única conclusión que parece factible extraer es que el incremento del empleo detectado durante los últimos años ha ido asociado con formas de contratación temporal. Como dato adicional puede decirse que durante la etapa de expansión del ciclo económico casi el 95% de los nuevos contratos que se realizaban cada año adoptaban la figura jurídica del contrato temporal. Sin embargo, de aquí no es posible concluir que haya sido la flexibilidad del mercado de trabajo la que ha generado como resultado dicho incremento en el empleo. Como apuntan los autores del Informe sobre las Modalidades de Contratación en España que «el aumento del empleo proceda casi exclusivamente del aumento de los contratos temporales... no quiere decir que el aumento del empleo se deba totalmente a los contratos temporales, sino sólo que la forma que ha tomado el aumento es a través de la contratación temporal» (5).

2.2.2. Efectos económicos de la flexibilización

Dos efectos van a centrar de manera prioritaria nuestra atención. Por un lado, la incidencia de la flexibilización en la generación de empleo y, en segundo lugar, los efectos de dicha política sobre la precarización del trabajo. De forma marginal también haremos referencia a los problemas que plantea un mercado altamente flexibilizado para instrumentar

(5) AA.VV. (1991), pág. 52.

mentar políticas macroeconómicas ante cambios en el ciclo económico. Por las limitaciones de espacio seremos, posiblemente, excesivamente esquemáticos y, como ya hemos señalado anteriormente, algunas de las conclusiones de este epígrafe se van a debatir exclusivamente en el terreno teórico, sobre todo, las argumentaciones que se desarrollan en torno al primer efecto que se pretende analizar.

El Informe que acabamos de citar, cuando analiza los efectos que la flexibilización tiene sobre el nivel de empleo se centra, esencialmente, en el estudio de los costes de ajuste de las plantillas. No desarrolla, sin embargo, aunque de forma implícita se recoge en algunas de las conclusiones del informe, la influencia que la tendencia del ciclo puede ejercer sobre los niveles de contratación. Partiendo de estos dos elementos de análisis, costes de ajuste y tendencia del ciclo, trataremos de razonar teóricamente la importancia de la flexibilización en la determinación del nivel de empleo.

En un mercado de trabajo donde el nivel de desempleo es tan elevado como el de la economía española, la variable relevante para su análisis es la demanda de trabajo por parte de las empresas. Las decisiones de contratación de nueva mano de obra implican una toma de decisión por parte de los empresarios que se soporta, por un lado, en la estructura de costes y, por otro, en el cálculo que dichos empresarios hagan sobre la demanda esperada de sus productos. En función de estos dos datos, las empresas pueden definir su tasa de ganancia, verdadero móvil de la actividad económica.

La estructura de costes, en el caso que nos ocupa la estructura de costes salariales, es un dato conocido por las empresas. Estos costes están constituidos por: los costes de contratación, los costes de despido, el pago de salarios y los costes indirectos de la seguridad social. Dependiendo del tipo de plantilla que tenga la empresa (reparto entre trabajadores fijos y trabajadores temporales), así como de la relación entre capital y trabajo, para cualquier volumen de empleo dado, ésta puede calcular su coste salarial global.

El efecto más visible de la flexibilidad de mercado, independientemente de que

exista o no precarización, es un abaratamiento de los costes salariales: los costes de despido, así como la parte del pago de salarios por antigüedad disminuyen, sin olvidar las bonificaciones, tanto directas como indirectas, que acompañan a algunas formas de contratación.

El que los costes sean más bajos no determina, sin embargo, el volumen de empleo que precisa una empresa o una economía. El volumen de empleo está asociado con el volumen de producción que, en el corto plazo, nos lo marca el grado de utilización de la capacidad productiva instalada y, por lo tanto, las expectativas de venta que tengan las empresas; en el medio y largo plazo es la nueva inversión la que determina el volumen de empleo que, a su vez, está determinada por las expectativas empresariales de beneficio futuro.

Analizar el proceso de formación de expectativas, tanto en el corto como en el medio y largo plazo es un aspecto analítico complejo, ya que son múltiples factores, tanto de corte microeconómico como macroeconómico, los que hay que tomar en consideración. Las expectativas pueden estar condicionadas por la estructura interindustrial de un país, por el proceso de internacionalización, por la rentabilidad que deparen posibles inversiones especulativas, por los cambios que se operen en la estructura de la demanda de una economía, por la distribución de la renta, etc. No obstante, y aunque pueda ser excesivamente simplista, una situación al alza del ciclo económico, al menos eso nos enseña la historia, va asociada con un proceso positivo de formación de expectativas, al menos para el *corto plazo*, lo que se traduce en un incremento de los niveles de empleo. Mientras que una inflexión a la baja del ciclo desencadena el proceso contrario.

Hemos subrayado el aspecto del corto plazo porque en una situación económica como la que actualmente conocemos, marcada por desajustes estructurales profundos (indefinición de espacios productivos y ausencia de un sistema monetario y financiero internacional estable), las reactivaciones coyunturales del ciclo no tienen por qué hacernos pensar que el proceso de formación de expectativas en el medio y largo plazo

sea también positivo, y que, por lo tanto, podamos albergar esperanzas positivas sobre la recuperación del empleo. De hecho, y como ya hemos apuntado al inicio de estas páginas, uno de los fracasos del modelo de política económica de los ochenta ha sido precisamente éste.

Centrando el análisis en los aspectos que hemos considerado relevantes, la pregunta que parece lógico plantearse es la siguiente: ¿disponer de una estructura flexible de costes salariales puede ser un elemento positivo en el proceso de formación de expectativas y, por lo tanto, de generación de empleo? Nuestra opinión es negativa. Una estructura flexible de costes salariales puede ser beneficiosa para la creación de empleo en la medida en que puede provocar una alteración de la conducta del empresario a la hora de contratar o, por utilizar una expresión contenida en el Informe ya citado, pueda reducir las «propensiones a contratar y despedir» de los empresarios.

Estos, ante un cambio en la expectativas, dispondrán de menor rigidez y, por lo tanto, menos costes, para ajustar sus plantillas a los nuevos volúmenes de demanda, de tal forma que *las modificaciones en el ciclo económico se transmitirán de una manera más rápida al empleo*. Sin embargo, no hay que olvidar que ante una situación recesiva el efecto sobre el empleo será también más intenso, es decir, el desempleo aumentará más rápidamente y en mayores proporciones que con un mercado menos flexibilizado. Este es, en nuestra opinión, el efecto fundamental que sobre el empleo genera una estructura flexible del mercado de trabajo.

Tangencialmente conviene hacer notar que la flexibilidad, en una etapa de recesión, puede provocar problemas añadidos para el control macroeconómico del ciclo al acelerar el aumento del desempleo. Lo que pretendemos poner de manifiesto es que la contratación de la demanda, provocada ya sea por políticas fiscales o monetarias restrictivas, puede intensificarse automáticamente como resultado de la caída de rentas que genera la aceleración del desempleo agudizando, de esta manera, la etapa recesiva. Este efecto, apuntado aquí desde la teoría, aún no hemos tenido ocasión de observarlo. Sin embargo,

y a tenor de algunas de las declaraciones de los responsables económicos, es una posibilidad que comienza a tomarse en consideración en las discusiones sobre la reforma de las modalidades de contratación temporal.

En relación con el segundo efecto que pretendemos analizar, el de la precarización, lo primero que es preciso apuntar es qué vamos a entender por precarización. Semánticamente, la palabra precarización se identifica con inestabilidad, sin embargo, en la literatura sobre mercado de trabajo la palabra precarización va asociada no tanto con el carácter temporal de los contratos, como con los efectos negativos, menores salarios, peores condiciones de trabajo o mayor dificultad para la defensa de los derechos del trabajador que están generando los contratos temporales. No es nuestra intención adentrarnos en estas páginas en el análisis de estos efectos, solamente nos centraremos en el estudio de aquel que tiene un mayor sesgo económico: el de la diferencia de salarios entre los trabajadores temporales y los trabajadores indefinidos (6).

El primer problema con el que nos encontramos para abordar el estudio que pretendemos es la ausencia de información estadística. Los datos sobre evolución de los costes salariales se confeccionan sin tener en cuenta el tipo de relación contractual que vincula al trabajador con la empresa. No obstante, utilizando la escasa información existente, es posible avanzar algunas conclusiones al respecto.

En un reciente informe elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO (7) con motivo de la negociación del Pacto de Competitividad, se intenta avanzar en el análisis del problema partiendo de los grandes datos que suministra la Contabilidad Nacional.

En efecto, «mientras que en la etapa 1980-1985 (marcada por la recesión económica) la pérdida de participación de las retribuciones salariales fue de 4 puntos porcentuales en el PIB, con

(6) Para un análisis pormenorizado de los fraudes de ley que se generan con la contratación temporal puede consultarse LÓPEZ LÓPEZ, Julia (1990).

(7) CCOO (1991), pág. 46.

un descenso de más del 9% en el volumen de empleo asalariado; en el quinquenio posterior, el importante crecimiento del empleo asalariado (+26%) sólo se ha traducido en un reducido aumento (+1%) en la participación de las rentas salariales en la renta nacional». El informe continúa avanzando lo que puede ser la hipótesis de trabajo para entender este comportamiento de la distribución de la renta: «la explicación a tan asimétrico comportamiento de las rentas salariales, con fuertes pérdidas de presencia en la renta nacional en los períodos de recesión, y moderadísimos crecimientos en los de reactivación, cabe encontrarla en el análisis de la naturaleza del empleo creado en el último quinquenio de la década pasada (1985-1990)».

La información más reciente de la que se dispone para tratar de comprobar la hipótesis de trabajo apuntada es la Encuesta Piloto sobre Ganancias y Subempleo (8) elaborada por el INE para el segundo trimestre de 1990. Esta encuesta, escasamente difundida, muestra de forma indiscutible que el conjunto de los trabajadores temporales perciben ganancias salariales muy inferiores a las que alcanzan una relación laboral de naturaleza estable. Las diferencias entre las retribuciones de un trabajador temporal y un trabajador indefinido oscilan, según los sectores, entre un 39,9% en el sector de Transportes y Comunicaciones y el 3,2% en el sector de la Construcción. Por término medio, según esta encuesta, el trabajador temporal percibe un 40% menos que un trabajador fijo.

Estos datos no deben causar mucha extrañeza, ya que en 1986 el Ministerio de Economía y Hacienda publicaba un informe a partir de las situaciones declaradas en 1985 por empresas investigadas por la Dirección General de Política Económica del ministerio en el que se podía leer: «por término medio las retribuciones brutas (por año) de un contrato a tiempo indefinido son un 56 por cien superiores a las de los contratos temporales» (9).

(8) INE (1991).

(9) Ministerio de Economía y Hacienda (1986), págs. 174-175.

Si tenemos en cuentas estos datos, y la sustitución progresiva de trabajadores indefinidos por trabajadores temporales, no es difícil afirmar que las hipótesis de trabajo comentada en párrafos anteriores es una buena aproximación para el estudio de la precarización del mercado de trabajo.

Por lo tanto, el único efecto, empíricamente demostrable, de la flexibilización del mercado de trabajo, hace referencia a la disminución de los costes salariales. Disminución que se deriva, por un lado, del abaratamiento que posibilita la ley y, por otro, de las prácticas de precarización que acabamos de comentar. Sus efectos positivos en el incremento del empleo, desde un punto de vista teórico, son difíciles de mantener. Como concluye el Informe sobre las Modalidades de Contratación en España «no es posible modificar el volumen de empleo total que es capaz de generar una economía a medio y largo plazo mediante el cambio en las modalidades de contratación» (10).

Modificar, por lo tanto, la legislación en vigor, anulando las posibilidades de contratación temporal, al menos las denominadas de «fomento del empleo», no provocaría ningún tipo de trastorno en cuanto a la generación de empleo se refiere, y se acabaría con las prácticas de precarización comentadas. Las necesidades «técnicas» de flexibilización quedarían garantizadas por los contratos temporales «ordinarios».

3. POLÍTICAS DE EMPLEO ACTIVAS

Ya hemos señalado que la práctica de la política económica en la crisis se ha caracterizado por la confianza en las virtudes asignativas del mercado y, en consecuencia, por la actuación para fortalecer sus dictados, bien eliminando aquellas regulaciones excesivas que desnaturalizaban los resultados de los mercados, bien interviniendo como catalizador de las tendencias dominantes en aquellos. Todo lo apuntado es perfectamente aplicable a la política de empleo y al mercado de trabajo como su centro de interés. Así, por una parte, la

(10) AA.W. (1991), págs. 123-124.

flexibilización se concentró en la devolución de la libertad perdida por la voracidad reguladora del sector público y, por otro lado, las llamadas «políticas de empleo activas» se dedicaron a una tarea tan curiosa como la de «ayudar» a que el mercado funcionase. Se mostraba, así, implícitamente, el convencimiento, por parte de los diseñadores de la política económica, de que el mercado emite las mejores señales en términos de asignación de recursos, pero estos estímulos no son adecuada o rápidamente identificados por los agentes económicos y ahí, en la amplificación e inmediata respuesta a esas señales, radica la razón de ser de las medidas públicas de política de empleo activa.

No existe una definición rigurosa de lo que se entiende por «política de mercado de trabajo activa», pero, en general, tienden a identificarse, en palabras de REHN, «con el conjunto de programas que fomentan o bien la creación de puestos de trabajo allí donde la demanda de trabajo es insuficiente para que haya pleno empleo (programas orientados hacia la demanda), o bien el reajuste de la mano de obra a las diferencias intersectoriales o interregionales y a las variaciones de la estructura de la demanda (programas orientados hacia la oferta)» (11). Estas medidas, cuyo origen data de finales de los 50 pero que se han intensificado en la recesión de los 70-80, consisten, en términos genéricos, en incentivar tanto la demanda como la oferta de trabajo. Por el lado de la demanda, los frentes de actuación consisten en favorecer: a) la contratación de los colectivos más afectados por el desempleo; b) la contratación de desempleados en trabajos comunitarios y c) la promoción del empleo autónomo. Por el lado de la oferta, la actuación pública se concentra en la mejora de la cualificación de la mano de obra.

La principal cuestión que se plantea de manera inmediata con respecto a estas medidas se centra en la delimitación de sus efectos o, expresado en otros términos, la respuesta a la pregunta sobre si se crean verdaderamente nuevos empleos o son otros los resultados perseguidos. En los siguientes apartados

se describen los perfiles de las principales medidas y se procura dar respuesta a esta cuestión, refiriendo siempre todo ello a la Comunidad Autónoma Vasca. En este sentido, queda tan sólo señalar que, al igual que para el resto de medidas de política económica, en el territorio de la CAV concurren cuatro niveles de Administración —central a través del INEM, autonómico, diputaciones y local— que desarrollan paralelamente políticas de empleo activas y cuya distinción consideraremos en nuestro análisis.

3.1. Medidas orientadas a la demanda de trabajo

3.1.1. *Medidas en favor de la contratación de grupos desfavorecidos*

Aunque estas medidas en favor de la contratación de los colectivos con mayores problemas de acceso al empleo —jóvenes, parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y minusválidos— encuentran cobertura legal en el Estatuto de los Trabajadores (art. 17.3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo) su desarrollo legislativo no se produjo hasta mediados de los 80 (12).

A partir de estas fechas, el INEM financia y gestiona una serie de ayudas —fundamentalmente subvenciones para la contratación de trabajadores de estos colectivos y reducciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social— que se dirigen a fomentar la contratación *indefinida* de trabajadores de estos colectivos. Por su parte, el Gobierno Vasco desde 1983 (13), ofrece incentivos en forma de subvenciones a la contratación *temporal* de jóvenes en busca de su primer empleo y mujeres

(12) RD 3.239/1983 de 28 de diciembre por el que se establecen incentivos para la contratación de trabajadores mayores de 45 años, RD 1.451/1983, que regula el empleo de los minusválidos, RD 799/1985, por el que se incentiva la contratación de jóvenes trabajadores y OM de 21/2/1986, donde se establecen incentivos a la contratación de mujeres en oficios en que se encuentran subrepresentadas.

(13) Decreto del GV 40/1983, de 6 de abril, de fomento a la contratación de mujeres en paro con responsabilidades familiares, y Decreto del GV 41/1983, de 6 de abril, de fomento a la contratación de jóvenes sin experiencia profesional.

(11) RHEN, Gösta, 1989, pág. 48.

con responsabilidades familiares. A partir de 1985 (14) se incentiva también la contratación de desempleados de larga duración (tanto temporal como indefinida) y la de jóvenes sin experiencia laboral. Desde 1988 se subvenciona a aquellas empresas privadas que, por primera vez desde su constitución, contraten aún trabajador desempleado (15). La contratación de minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales recibe subvenciones del Gobierno Vasco a partir de 1989(16).

Resulta ingenuo suponer, como indica su inclusión entre las medidas de demanda, que mediante este tipo de ayudas se creen nuevos empleos ya que la viabilidad económica de los puestos cubiertos no queda garantizada por la subvención sino por las necesidades de mano de obra que en cada caso percibe el empresario. Estas medidas cumplen, sin embargo, una evidente función social, permitiendo el acceso a un puesto de trabajo de colectivos con serios problemas de empleo e integración social. Estas medidas que nunca han supuesto volúmenes apreciables de empleo han ido perdiendo importancia desde 1986.

3.1.2. *Medidas de fomento del empleo en el sector público*

Estas medidas aspiran a conseguir un aumento en el empleo financiando parcial o totalmente los desembolsos necesarios para la realización de obras en colaboración con las autoridades municipales (convenios INEM-Administraciones Públicas desde 1984 y Fondo de Obras para la lucha contra el paro del Gobierno Vasco entre 1982-84). También se orientan a la contratación directa por parte del Gobierno Vasco.

Dichas acciones responden a la necesidad de compensar los trastornos sociales que genera el desempleo en la época más dura del ajuste industrial en la Comunidad Autónoma Vasca. Es evidente

que la continuidad de los empleos así creados no se vincula con las necesidades de provisión de bienes y servicios públicos, sino con su capacidad para compensar parcialmente el deterioro social motivado por rápida destrucción de empleos. El abandono paulatino de estas medidas en los últimos años delata claramente su naturaleza de medidas de urgencia social.

3.2. **Medidas orientadas a la oferta de trabajo: Formación de la mano de obra**

Cuando se diseña una política de empleo centrada en la oferta de formación a los desempleados se están asumiendo, implícitamente, una serie de argumentos sobre la variable determinante del empleo y sobre la propia naturaleza del paro. Más concretamente, suele afirmarse que la causa del desempleo radica en los bajos niveles de cualificación, como parecería denotar la circunstancia de que el colectivo de parados presenta, por lo general, tal característica definitoria. Por tanto, la creación de empleos se intensificaría si se consiguiera adaptar la formación de la oferta de trabajo a las exigencias cualitativas de la demanda, que se considera insatisfecha al carecer del tipo de trabajadores que requiere en ese momento la producción de bienes y la prestación de servicios.

Sin embargo, este razonamiento no posee una validez general, sino que ve limitado su potencial interpretativo de las causas del desempleo a situaciones de crecimiento de la demanda y niveles reducidos de paro, o a problemas muy puntuales de escasez de mano de obra. Es decir, puede explicar parte del desempleo friccional pero no nos sirve como razón del desempleo masivo. En consecuencia, la política de formación genera sus resultados más satisfactorios en un contexto de crecimiento, contribuyendo a eliminar las restricciones que se imponen al aumento de la producción desde la oferta del mercado de trabajo y evitando que esas mismas rigideces se transformen en tensiones inflacionistas desequilibrando el proceso de crecimiento económico.

(14) Decreto 146/1985, de 4 de junio.

(15) Decreto del Gobierno Vasco 151/1988, por el que se articulan las medidas de Ayuda a la contratación.

(16) Decreto 85/1989.

Que exista una relación entre grado de cualificación de la mano de obra y tasa de paro no implica que deba entenderse el primero como único factor explicativo de la segunda. Las razones por las que una región aumenta, disminuye o mantiene su nivel de empleo van mucho más allá del nivel de formación de su población activa para relacionarse con cuestiones tan complejas como la de explicar la competitividad económica de ese área en unos mercados cada vez más globales. La formación es una cualidad estructural de importancia estratégica pero con efectos limitados cuando se aspira a modificar sustancialmente, en el plazo más corto posible, esa situación de desempleo masivo que ha caracterizado la evolución económica vasca en los últimos quince años.

En los años posteriores a 1985, la creación de empleos en la Comunidad Autónoma Vasca se ha concentrado, como hemos tenido ocasión de apuntar anteriormente, en mano de obra poco cualificada en el sector servicios y en la construcción (17). Al mismo tiempo, a principios de los ochenta, se habían destruido empleos industriales no por cuestiones directamente relacionadas con la cualificación, sino por razones más genéricas vinculadas a la actividad económica general y a la escasa competitividad del tejido industrial vasco.

Recomponer el nivel de empleo pasa necesariamente por modernizar y diversificar el tejido productivo, facetas éstas que deberán ir acompañadas de políticas formativas. Ahora bien, si sólo se insiste en este segundo aspecto, sin conseguir avanzar en el primero, nos podemos encontrar con una población activa desempleada altamente cualificada pero sin que el conjunto de la sociedad pueda rentabilizar esa inversión en capital humano.

Las políticas industriales de modernización y diversificación del tejido productivo y las políticas de formación se presentan, entonces, como políticas que deben estar sometidas a fuertes dosis de coordinación, algo que no ha venido ocurriendo, sobre todo en los programas de formación diseñados desde el INEM. La política formativa del Gobierno Vasco,

por el contrario, si ha venido definiéndose en la forma apuntada.

En efecto, las medidas en favor de la formación, el reciclaje y la movilidad profesional del Gobierno Central encuentran su referente más directo en la Orden de 31 de julio de 1985 y en su posterior modificación a través de la Orden de 22 de enero de 1985, por la que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) y los cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO) a impartir por los centros colaboradores del INEM. Este impulso de la formación y reciclaje en el conjunto de la política de empleo se vio claramente favorecido por el ingreso de España en la CEE y la cofinanciación de los programas por parte del Fondo Social Europeo.

Los programas más importantes en el marco del FIP ofrecen formación profesional a los colectivos de desempleados con menores cualificaciones o menor experiencia profesional: jóvenes, parados de larga duración, FPO en el ámbito rural, FPO de mujeres en aquellas actividades en que se encuentran subrepresentadas, minusválidos, emigrantes, marginados sociales y minorías étnicas. También se persigue facilitar, en colaboración con los empleadores, la realización de prácticas que permitan la adquisición de experiencia profesional. Por otro lado, existe un programa dirigido al reciclaje y perfeccionamiento profesional de empresas o sectores en reestructuración.

En la mayoría de los casos se ofrecen becas a los alumnos parados que suelen alcanzar las 550 ptas./día lectivo para aquellos menores de 25 años y el 75% del salario mínimo interprofesional a los mayores de esa edad parados de larga duración. El diseño de los cursos y sus contenidos se relacionan, en la medida de lo posible, con la demanda de cualificaciones que detecta el observatorio de ocupaciones del INEM, pero en bastantes ocasiones encuentran un límite debido a la reducida formación de los desempleados, dominando así cursos tan genéricos como informática (a un nivel básico), idiomas, administración y oficinas y técnicas empresariales (18). A su vez desde el INEM se apoyan

(17) Vid. Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, 1990, pág. 155.

(18) Vid. Ministerio de Trabajo, 1989.

actividades de reciclaje de trabajadores ya empleados.

Por lo que respecta a las acciones del Gobierno Vasco, hay que esperar hasta 1988 para describir un cambio de tendencia en la instrumentación de la política de empleo del Gobierno Vasco hacia la formación profesional que recibe, a partir de ese ejercicio, la mayor dotación presupuestaria entre los programas de política de empleo. La propia exposición de motivos del Decreto del Gobierno Vasco 148/1988 de 21 de junio, por el que se articulan estas medidas deja clara la vocación de atender, no ya las necesidades de los colectivos de desempleados más desfavorecidos, sino las necesidades empresariales de personal cualificado, siempre en coherencia con las aspiraciones de diversificación productiva que supone uno de los objetivos centrales de la política económica del ejecutivo autónomo. Se propone, por tanto, un estudio previo de las necesidades de formación de los nuevos sistemas productivos, para financiar posteriormente los convenios con entidades privadas que proporcionen esa formación, al tiempo que se subvencionan las actividades formativas de reciclaje realizadas por empresas o grupos de empresas.

Los programas de «formación en nuevas tecnologías» de la Diputación de Guipúzcoa (en coordinación con el Gobierno Vasco) y el programa de «formación continuada» de la Diputación de Vizcaya, pensado para titulados medios y superiores en ramas científicas, inciden en el mismo sentido que los programas del Gobierno Vasco, enfatizando la formación de alto nivel como necesidad para asegurar la competitividad en un contexto de renovación tecnológica y para avanzar en la diversificación productiva de la economía vasca.

Esta clara diferenciación entre la naturaleza de las medidas de formación del INEM y las de las instituciones vascas, debe interpretarse desde la falta de entidad propia de la «política de empleo», definida teóricamente por su aspiración finalista de creación de empleos, pero con una vocación práctica de satisfacer otros objetivos más vinculados a la política social en el caso del INEM y a la política industrial en las medidas de las

autoridades vascas. Se nos revela así una curiosa utilización de las llamadas políticas de empleo activas para fines diferentes de la creación de empleo. En efecto, las limitaciones en la cobertura del subsidio de desempleo se han procurado complementar con las becas de los cursos de formación del INEM y, en consecuencia, éstos cumplen, en general, más una función social en los peores momentos de la recesión que una función formativa dirigida a encajar oferta y demanda en el mercado de trabajo.

Sin embargo, las acciones del Gobierno Vasco y de las Diputaciones deben interpretarse desde otra perspectiva. Para comprender estas medidas debemos acudir a la estrategia de desarrollo económico que han asumido las instituciones regionales y que aspira a regenerar el tejido productivo vasco desde dentro, estimulando el ajuste de las empresas regionales a las exigencias de la competencia internacional. Para facilitar este ajuste se provee desde el Gobierno Vasco y las Diputaciones un esquema muy generoso de ayudas que cubren todos los aspectos de la práctica empresarial, desde la provisión de suelo industrial hasta asesoría a las empresas para elaborar sus propios planes estratégicos y, por supuesto, programas de formación y reciclaje.

No obstante, aunque acertada la política de formación del gobierno autónomo, hay que ser conscientes de que los resultados de ambas políticas, la que aquí estamos comentando y la política industrial, no necesariamente están llamadas a converger en el objetivo que se pretende: modernizar y diversificar el tejido productivo. El propio modelo de política económica que da cabida a estas políticas no la garantiza.

En efecto, y volvemos a algo apuntado al inicio de estas páginas, mientras que las políticas de formación arrojan resultados directos, las políticas industriales basadas en el apoyo a la iniciativa empresarial, poco importa la forma que adopte este apoyo, no garantiza los resultados que se pretenden. La efectividad de la política industrial está supeditada a la evolución de las expectativas empresariales, elemento determinante de la inversión productiva, y difícilmente influenciado por políticas públicas.

Aunque el riesgo que acabamos de apuntar es cierto, y con esto vamos a matizar una afirmación efectuada anteriormente, las políticas de formación deben seguir profundizándose, y deben seguir recibiendo una atención prioritaria desde la administración. Es preferible

correr el riesgo de no rentabilizar a corto y medio plazo la inversión en capital humano que encontrarnos, en un futuro, con potenciales estragamientos debidos a una escasa cualificación de nuestra mano de obra.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (1991): «Informe sobre las modalidades de contratación en España», 2 Volúmenes.
- ALAEZ, R. y SERRANO, F. (1989): «Los límites macroeconómicos de la nueva política regional». Ponencia presentada en el Congreso *La Science Regionales et L'État* Bordeaux.
- CCOO (1991): «Reflexiones sobre la competitividad de la economía española». Gabinete Técnico Confederal. Documento Interno.
- DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GOBIERNO VASCO (1990): «Un análisis de la actividad, la ocupación y el paro en la Comunidad Autónoma de Euskadi». *Papeles de Economía Española*. Economía de las Comunidades Autónomas, n.º 19, pp. 137-169. Madrid.
- GÓNENC, R. (1988): «La signification Industrielle de la mutation financière» en *Revue d'Économie Financière*, n.º 5/6 1988.
- INE (1991): «Encuesta Piloto sobre Ganancias y Subempleo». Madrid.
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia (1990): «La contratación temporal y el fraude de ley». Documento de Trabajo, Universidad Complutense.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1989): «Mercado de trabajo en España durante 1987. Coyuntura y programas de actuación». Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (1986): «La Negociación Colectiva en 1985». Madrid.
- OCDE (1979): «Pourquoi des politiques d'ajustement positives?», París.
- OCDE (1984): «L'ajustement positif dans les politiques sociales et de main-d'œuvre». París.
- OCDE (1987): «Ajustement structurel et Performance de l'Economie». París.
- REHN, G. (1989): «Ensayos sobre política de empleo activa». Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.