

Santos M. Ruesga Benito

Universidad Autónoma de Madrid



Santos Miguel Ruesga Benito nació en Burgos en 1953. Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma de Madrid, en la actualidad ejerce como Catedrático de Economía Aplicada en dicha Universidad. Ha impartido docencia en numerosos centros académicos españoles y extranjeros. Se ha especializado en el estudio de las relaciones laborales y de la economía informal, temas sobre los que ha publicado un amplio número de artículos. Autor de varios libros sobre Economía laboral, recientemente ha publicado 'El empleo en un mundo globalizado' y 'Análisis económico de la negociación colectiva en España'.

Desde 2000 representa al Ministerio de Educación en el High Council del European University Institute (Florencia) y ha sido miembro de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social en España, que ha elaborado un informe sobre la situación del mercado de trabajo español. De 2002 a 2005 fue Vicerrector de Relaciones Institucionales de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Ha sido consejero del Consejo Económico y Social de España entre 2000 y 2007 y en la actualidad es miembro del Consejo de Administración de RTVE.

Gestión empresarial y calidad en el empleo

1. Una breve reflexión previa sobre el alcance funcional y orgánico de la responsabilidad social empresarial

Hay quien pudiera pensar que existe un nexo estrecho entre la dinámica del empleo, en lo que a sus aspectos cualitativos se refiere (calidad del empleo) y la acción que algunas empresas desarrollan hacia el exterior de las mismas en el contexto de lo que se viene denominando **responsabilidad social empresarial**. Algo así como que las empresas devolverían parte de lo que reciben de la sociedad (cuando internalizan las variables del entorno económico y social, imprescindibles para el desarrollo exitoso de su actividad productiva, desde la educación pública hasta las infraestructuras de transporte) mejorando la calidad del empleo, básicamente entendida como mejor calidad en las relaciones de trabajo. Sin duda, en sentido amplio, las empresas que mejor cuidan la calidad de sus empleos, 'devuelven' más a la sociedad en la que se insertan que aquellas otras

que lo hacen peor en este terreno. Pero, más allá de esa consideración genérica, puede haber interpretaciones que, en un sentido más práctico, orgánico y funcional pretendan atribuir la gestión de la calidad del empleo a una hipotética área de responsabilidad social de las empresas, sustrayendo esa cuestión crucial, que afectará de forma directa e indirecta a la calidad de vida de la mayor parte de los ciudadanos, los asalariados, del ámbito habitual, el de la **concertación social** interna y externa y, en la perspectiva empresarial del espacio de la gestión **de los recursos humanos** y, de modo más extenso, del cumplimiento de las **normas y regulaciones laborales**.

Así pues la calidad del empleo es una variable que entra de lleno, a mi entender, en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, del diálogo permanente y leal entre los interlocutores sociales. Es al área de la gestión de recursos humanos, a la tradicionalmente reconocida como Dirección de Personal, a quien compete negociar con salarios, contratos y condiciones de trabajo y, por tanto, no parece mate-

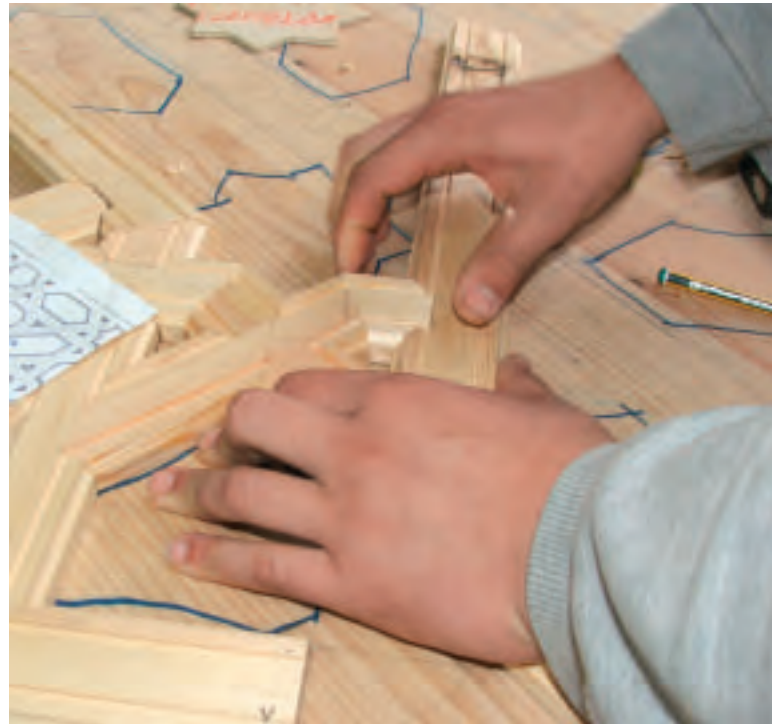
ria para trasladar al terreno de las actividades derivadas del concepto aplicado de responsabilidad social, incluso en los términos que establece la directiva comunitaria que trata sobre ello. Considerarlo de este último modo constituiría una dejación significativa por parte de los gestores empresariales, en tanto que se alejarían, en la gestión de la calidad del empleo, de uno de los objetivos básicos de cualquier empresa, en una economía de mercado, de maximizar beneficios a través de la minimización de costes unitarios. Pero, además, saldría fuera del ámbito decisorial compartido de los representantes de los trabajadores, por mucho que las normas reguladoras de este relativamente novedoso fenómeno de la responsabilidad social empresarial, contemplen en los órganos decisorios sobre esta temática cierta presencia sindical o se establezcan criterios de estandarización para medir sus resultados. Entiendo por tanto, que en la medida en que los elementos constitutivos de la calidad del empleo son factores básicos para el avance de la productividad del trabajo, no sería funcionalmente adecuado que las empresas sustrajeran su tratamiento al núcleo central de su gestión, para trasladarlo a actuaciones colaterales, ligadas al ámbito específico de la responsabilidad social.

2. Calidad del empleo y productividad

A efectos sintéticos voy a identificar aquí dos variables relevantes de la actividad empresarial como representativas de la **calidad en el empleo**, sin menoscabo de otros muchos factores que entran en juego en la definición de este concepto (condiciones de trabajo, movilidad ocupacional, formación en la empresa y un largo etcétera). Ello me permitirá esbozar algunas reflexiones, con soporte empírico, sobre la relación entre dicho concepto y la variable más relevante para interpretar la capacidad competitiva de una empresa (o de una nación) tanto en el futuro inmediato como en el largo plazo: la productividad.

La relación estimada en varios estudios entre temporalidad y productividad indica una correlación negativa, entre ambas variables, es decir a mayor temporalidad menor crecimiento de la productividad. Lo que contradice las previsiones derivadas de algunos análisis teóricos en el campo de la Economía.

Se ha señalado por ejemplo, desde la perspectiva de corte neoclásico, que es la intensidad de capital que registra una empresa la variable explicativa fundamental del porcentaje de temporales de la misma. De esta forma, "variables como el sector de actividad pierden relevancia (explicativa, se en-



tiende) y la relación negativa entre la productividad del trabajo y la tasa de temporalidad pierde toda su significatividad", cosa que no parece corroboren los estudios empíricos más recientes, sino todo lo contrario.

Para el caso de la UE-15 hay pocos estudios empíricos, derivados de la falta de datos más desagregados y homogéneos para todos los países pero, sin embargo, los resultados que se tienen a disposición en la literatura económica sí muestran claramente una relación negativa entre ambas variables para todos los países del contexto UE-15. Es inequívoco el resultado de que los países con menor crecimiento de la productividad aparente del trabajo son los países con mayor tasa de temporalidad.

Si se introduce como indicador de flexibilidad la importancia relativa de los contratos a tiempo parcial, los resultados obtenidos reafirman la relación negativa entre esta variable y la productividad laboral. Así, si se utiliza como variable representativa de la flexibilidad laboral la suma de la tasa de temporalidad y la de parcialidad, los resultados empíricos reflejan que el nivel de crecimiento de la productividad es menor en aquellos países que presentan un nivel de flexibilización de contratos más elevados.

Como cuestión adicional, cabría añadir que si se incorpora a este tipo de análisis como variable explicativa de

la evolución de la productividad, la proporción de ocupados con alto nivel de estudios (porcentaje de trabajadores ocupados con estudios superiores), el nivel de educación no presenta relación significativa en ninguno de los casos, lo que ratifica la "paradoja europea de la productividad": poca relación entre incremento de la productividad y nivel de educación de la mano de obra ocupada. Sin duda se introduce un interrogante profundo sobre la eficiencia del sistema educativo superior europeo, en su relación con el mercado laboral.

3. Salario y temporalidad

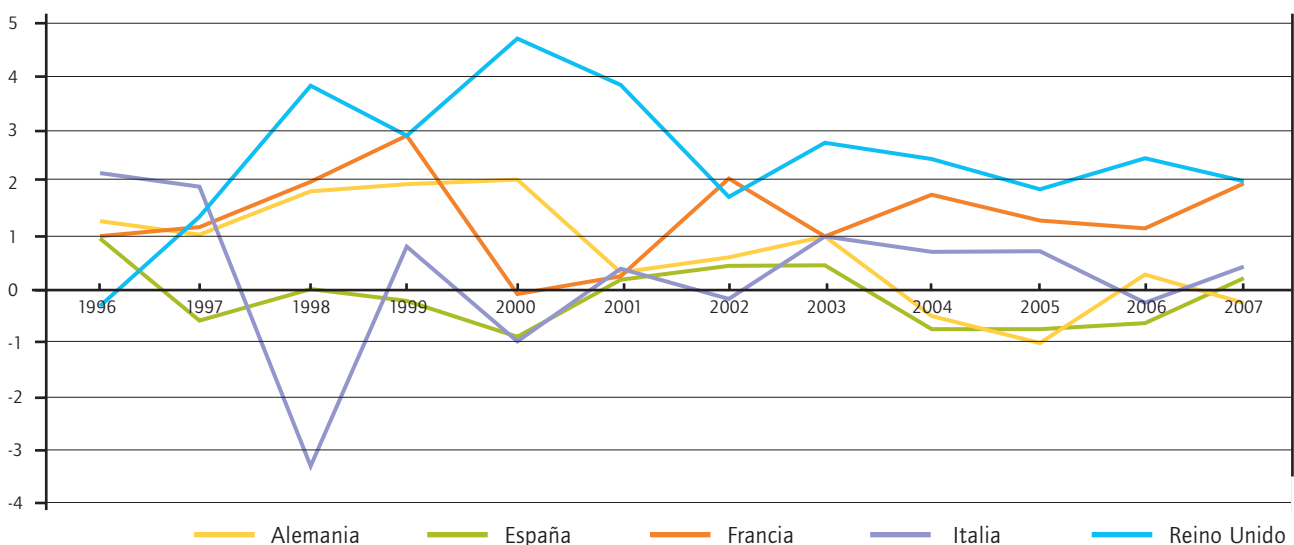
La tasa de temporalidad también tiene un efecto negativo sobre el salario real de los trabajadores. Ese resultado es bastante lógico porque, en concordancia con el enfoque analítico de insiders-outsiders y acudiendo a una interpretación extensa del mismo, cabría señalar que en la determinación del salario, se supone que la negociación colectiva la protagonizan los insiders (trabajadores empleados y fijos) velando por sus propios intereses y no por los de los demás trabajadores parados o flexibles (los outsiders). Además, los temporales tendrán poca propensión al asociacionismo sindical, y, por tanto, se beneficiarían poco de los resultados de la negociación colectiva; no obstante, en esta reflexión habría de tenerse en cuenta, a efectos de resultados salaria-

les, las características del propio sistema de negociación colectiva y sus mayores o menores niveles de centralización o de coordinación. Por último, también justificaría ese resultado la mayor productividad del trabajador fijo, pues adquiere unos conocimientos específicos sobre el funcionamiento de la empresa que los temporales no llegarán a alcanzar, lo que explicaría que el salario medio de los fijos sea superior al de los temporales (para una intensidad de capital dada).

De otro lado, la evolución del salario real también está relacionada con la productividad y con el índice de inflación (todos los coeficientes son estadísticamente significativos, en los estudios empíricos realizados al efecto). Las variables tienen un alto nivel de correlación, lo que viene a mostrar que la productividad y la inflación explican más del 99 por ciento de la variación del salario real en el ámbito de los países de la Unión Europea. Ese resultado se recoge, por ejemplo, en el estudio realizado en la publicación 'Employment in Europe 2003', en el que también se identifican la inflación y la productividad como los principales elementos explicativos del salario real, en un panel data para todos los países de la Unión Europea.

Resultados que engarzan con lo anterior en materia de productividad, cerrando la cadena de más empleo temporal, menos productividad, menores niveles salariales.

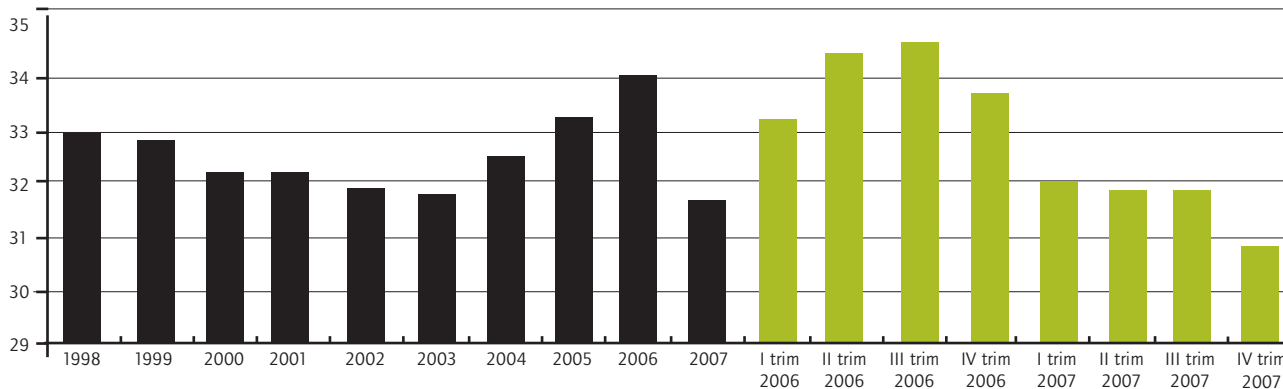
Evolución del salario real en la UE-15, 1996-2007



Fuente: Eurostat

Gestión Empresarial de Recursos Humanos en España: la temporalidad

Tasa de temporalidad en España



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

4. Algunas conclusiones

La temporalidad tiene, por tanto, una relación negativa con la dinámica de la productividad del trabajo y con el salario real de los trabajadores. A pesar de que algunos enfoques teóricos enfatizarán que las reflexiones sobre este tema aquí realizadas no tendrían relevancia, puesto que se afirma que los trabajadores temporales son intrínsecamente menos productivos, el hecho fundamental es que existen evidencias suficientes para afirmar que el incremento relativo de los contratos temporales está perjudicando la competitividad internacional de la UE-15, muy particularmente la de España, y la dinámica futura del crecimiento económico.

Junto a ello, se percibe una relación atípica entre el nivel de educación de la mano de obra ocupada y la dinámica de la productividad, resultado que ratifica la denominada 'paradoja europea de la productividad', según la cual el fuerte incremento de la formación reglada de sus trabajadores no se está traduciendo en mayores incrementos de productividad.

Por eso, a mi entender, la insistencia en las reformas flexibilizadoras, particularmente en el sostenimiento de estrategias empresariales de contratación laboral asentadas en la temporalidad, pueden estar afectando a la dotación de capital humano y, por tanto, a la senda de crecimiento de las economías afectadas.

