

IESE



Universidad de Navarra

MEDIDAS EN EL AMBITO LABORAL,
PARA FAVORECER LA CREACION
DE EMPLEO

Sandalio Gómez*

DOCUMENTO DE INVESTIGACION Nº 295
Octubre, 1995

Publicado por la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales

* Profesor de Dirección de Personal y Relaciones Laborales, IESE

División de Investigación
IESE
Universidad de Navarra
Av. Pearson, 21
08034 Barcelona

Copyright © 1995, IESE
Prohibida la reproducción sin permiso

MEDIDAS, EN EL AMBITO LABORAL, PARA FAVORECER LA CREACION DE EMPLEO

CUESTIONARIO

*Casi 300 directivos responden a la encuesta elaborada por la
Cátedra SEAT de Relaciones Laborales*

1.- Reflexiones iniciales

Si hay un problema al que todas las personas e instituciones de nuestra sociedad le otorgan un carácter prioritario es, sin duda, el desempleo. Los gobiernos, los partidos políticos, los empresarios, los sindicatos, los expertos económicos y sociales, todos están de acuerdo en la gravedad del problema.

El desempleo es efecto de los desequilibrios que sufre la economía mundial, pero en nuestro caso se ve agravado por las peculiares características de nuestra economía, por la prolongada inestabilidad política y por la rigidez que introduce tanto la legislación laboral como el contenido de los convenios colectivos. Por todo ello hemos alcanzado unos niveles de desempleo que nos sitúan a la cabeza de los países europeos y lo convierten en el problema de mayor gravedad que existe en el momento actual.

Algunos datos pueden ilustrar este problema:

Países	Población activa en 1990		Tasa de paro		
	En miles	Porc. poblac. total	1987-1989	1991	1992
Alemania	29.829	47,6	6,1	4,2	4,5
Francia	23.929	42,4	9,9	9,5	10,1
Italia	23.744	41,7	10,9	10	10,2
Reino Unido	28.133	49,1	8,7	9,1	10,8
España	15.021	38,6	18,9	17	20,1

En este Cuadro se puede observar, en primer lugar, que nuestra población activa es todavía inferior, en porcentaje sobre la población total, a la que tienen los principales países europeos. Esto quiere decir que todavía existe un potencial de crecimiento importante del número de personas que acceden al mercado de trabajo. En segundo lugar, nuestra tasa de paro es el doble, en el mejor de los casos, de la de estos mismos países, y con tendencia a aumentar, ya que en 1994 hemos alcanzado una tasa del 24%, mientras que en los demás países se ha estabilizado la situación.

Año 1994	Pobl. activa	Pobl. ocupada	Pobl. parada
Total	15.468.500	11.770.000	3.698.400
Mujeres	5.861.200	4.003.600	1.857.500
Hombres	9.607.300	7.766.400	1.840.900

El siguiente Cuadro pone claramente de manifiesto el continuo incremento de la población activa femenina con respecto al total y, por tanto, el número absoluto de mujeres en situación de desempleo.

Porc. pobl. activa femenina	
1960	21,8
1968	23
1979	28,6
1983	29,5
1986	30,5
1989	34,1
1994	37,8

Nuestra actitud ante estos datos no debe ser de resignación a convivir con el paro, limitándonos a hacerlo más soportable a quien lo padece con subsidios y ayudas. Debemos buscar las causas reales, teniendo presente que el paro no se limita a ser un drama exclusivamente económico, sino que tiene unos componentes sociales y psicológicos de enorme trascendencia que trunca el proyecto vital de muchas personas.

Para lograr este propósito se necesita el concurso de todos, siendo capaces de impulsar, por encima de ideas partidistas, todas aquellas medidas que hagan posible paliar el problema, consagrando y posibilitando el principio de respeto a la persona, sin olvidarnos, a la vez, de resaltar como se merece la responsabilidad personal. No se trata de hacer beneficencia, sino de hacer justicia, creando las circunstancias que hagan posible en nuestra sociedad que cada persona pueda vivir y sentirse como tal.

Con estas premisas parecería lógico que, estando de acuerdo en el principio, se fuera capaz de encontrar y consensuar las fórmulas más adecuadas para resolver el problema. Sin embargo, no sucede así, y cada uno defiende las suyas sin darse cuenta de que el esfuerzo debe ser conjunto y sin reservas. Lo importante, en definitiva, como ya hemos señalado, es que debemos combatir las causas del paro entre todos y desde sus múltiples frentes, aportando cada uno su grano de arena.

Por todas estas razones y para avanzar, tanto en el conocimiento del problema como, sobre todo, en el de las soluciones, hemos realizado este estudio. En él se dan a conocer las opiniones de personas que ocupan puestos directivos en las empresas españolas y que están viviendo muy cerca del problema. Hemos pasado un cuestionario a 280 directivos de empresas que han cursado durante 1995 alguno de los programas del IESE, de los cuales 79 son directores generales (28%), 66 directores de personal (24%), 90 directores de departamento (32%), y 45 jóvenes directivos (16%). De los directivos encuestados, 86 trabajan en empresas de más de 1.000 empleados (31%), 31 en empresas entre 1.000 y 500 (11%), 51 en empresas de entre 500 y 250 (18%), 77 en empresas de entre 250 y 50 (27,5%), y 35 directivos que trabajan en empresas con menos de 50 empleados (12,5%). El cuestionario aborda las medidas, fundamentalmente dentro del ámbito laboral, que pueden ayudarnos a generar nuevos puestos de trabajo. Nos sentiríamos satisfechos si los resultados de este estudio contribuyeran a paliar este grave problema.

Nivel de responsabilidad	Número	Porc. sobre 280
Directores generales	79	28
Directores de personal	66	24
Directores de departamento	90	32
Jóvenes directivos	45	16

Tamaño de la empresa (en número de empleados)	Número	Porc. sobre 280
De 5 a 50	35	13
De 50 a 250	77	28
De 250 a 500	51	18
De 500 a 1.000	31	11
Más de 1.000	86	31

2.- Respuestas al cuestionario y comentarios

Las preguntas del cuestionario están agrupadas en los siguientes apartados:

2.1. Flexibilidad de los despidos

Hay que señalar que *el 70% de los encuestados considera conveniente reducir la indemnización, en los casos de despido individual improcedente, de 45 días por año de servicio con un tope máximo de indemnización de 42 meses, que es la situación actual (véase Gráfico 1). Y de este 70%, el 64% considera que la indemnización más adecuada es la de 20 días por año de servicio, con un tope máximo de un año (véase Gráfico 2).*

Estas respuestas parecen indicar que unas indemnizaciones altas por despido improcedente, y unos procedimientos complejos y de difícil tramitación para los expedientes de despidos colectivos, no ayudan precisamente, sino más bien todo lo contrario, a la generación de empleo con carácter indefinido. Se produce el efecto desplazamiento hacia la inversión en bienes de capital, hacia la contratación temporal o, sencillamente, se renuncia a la ampliación de la actividad productiva.

En este sentido, los resultados de la encuesta reflejan que en los expedientes de regulación de empleo, *un 65% de los directivos están a favor de la supresión de la autorización administrativa* (veáse Gráfico 3), siendo el 80% contrario a la disminución de la indemnización de 20 días, con un tope de un año (que es como está en la actualidad), en caso de ser aprobado el expediente de regulación de empleo (veáse Gráfico 4).

Qué duda cabe que la regulación de las causas de extinción de la relación laboral es un aspecto delicado. Cuando la extinción tiene carácter colectivo y se basa en una crisis de funcionamiento de la actividad empresarial, confluyen elementos de trascendental importancia, vinculados tanto a los derechos de los trabajadores como a las posibilidades de supervivencia de las empresas.

2.2. El subsidio de desempleo

El salario por el que una persona esté dispuesta a trabajar, dentro de los límites legales, dependerá, en gran medida, de si tiene alternativas mejores, y una de ellas pudiera ser la cantidad a percibir como subsidio de desempleo. Un subsidio generoso y de larga duración elevará el salario por el que la gente esté dispuesta a trabajar y, en consecuencia, el paro voluntario.

Un 81% de los directivos encuestados se pronuncian a favor de la modificación del actual sistema del seguro de desempleo (veáse Gráfico 5), y de éstos, el 39% reducirían la duración máxima del cobro del subsidio a un año; el 15% la establecerían en seis meses, y un 26% abogan por considerar individualmente cada caso (veáse Gráfico 6).

Por lo que respecta al importe del subsidio, el 52% se declara a favor de no modificarlo (veáse Gráfico 7), y de entre los partidarios de su modificación (48%), el 45% considera conveniente que el importe del subsidio de desempleo fuese igual al salario mínimo interprofesional, y el 42% son partidarios de otras propuestas que atiendan al caso concreto y eviten el fraude existente en la percepción del subsidio de desempleo (veáse Gráfico 8).

En este mismo sentido, según la encuesta denominada «Percepción del fraude social», realizada en 1994 por el Centro de Investigaciones Sociológicas sobre la base de 2.497 entrevistas, el 51% de los españoles conoce a alguien que trabaja y cobra el subsidio de desempleo, lo que no debe extrañar a nadie; o ¿acaso alguien puede creer que la sociedad española puede convivir con tasas de paro cercanas al 25% de su población activa sin que se produzcan graves alteraciones sociales? En mi opinión, ello es posible por: la existencia de una economía sumergida, que para muchos es del orden del 25% del PIB; por la solidaridad familiar, que funciona como mecanismo para mitigar los efectos del paro y, en menor medida, el nivel actual del subsidio de desempleo (hay que tener en cuenta que, en la actualidad, más de la mitad de los desempleados no cobra prestación).

Llama poderosamente la atención los resultados que se obtienen a la pregunta sobre si las personas que están cobrando el subsidio de desempleo deberían realizar, como compensación, un trabajo de tipo social. El 82% de los encuestados contestan afirmativamente. Están indicando, sin ningún género de dudas, que si se cobra la retribución correspondiente al subsidio de desempleo se debería realizar algún tipo de contraprestación de interés social. De esta forma, además de darles dinero para cubrir sus necesidades materiales, se les daría la oportunidad de sentirse útiles y de alcanzar un equilibrio psicológico, acabando de paso con los que en realidad están especulando con el cobro del subsidio. ¿Qué número de personas se darían de baja si fuera obligatorio realizar una tarea diaria de interés común ligada a su Ayuntamiento o a su Comunidad? ¿Cómo podrían justificar una negativa a realizar este trabajo? Aunque éste fuera sólo a media jornada. ¿Por qué no se ha planteado hasta ahora este tema en profundidad?

2.3. La reforma laboral

Otras de las restricciones del mercado de trabajo que actúan de barreras para la generación de empleo son: la falta de movilidad funcional y geográfica, el excesivo peso de la parte fija del salario, la oposición sindical al cambio de las condiciones de trabajo, etc. Los resultados de la encuesta abogan claramente por una mayor flexibilidad del marco de relaciones laborales.

Resulta claramente mayoritaria la opinión de los directivos que creen en la necesidad de que se negocien en los convenios colectivos todos estos puntos, de acuerdo con los cauces que abre la reforma laboral.

Referente a la introducción de nuevos sistemas organizativos, el 80% opinan de forma positiva; sobre la importancia de incrementar el peso de la parte variable en la retribución, el 86% se manifiestan favorables; aún mayor es el porcentaje, el 91%, que se inclinan sobre la necesidad de conseguir la polivalencia funcional; sobre la necesidad de introducir cambios en las condiciones de trabajo, se manifiestan favorables el 85%. Por último, el 77% considera imprescindible conseguir una flexibilidad de horarios, manteniendo las 40 horas a la semana en promedio anual (veánse Gráficos 10, 11, 12, 13 y 14, respectivamente).

Una idea aparece clara en este apartado: la negociación colectiva debe ser un instrumento para dar respuesta a las necesidades actuales de la empresa, incidiendo de manera especial en los aspectos que hagan posible una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa.

2.4. Incentivos a las empresas para la generación de empleo

El 88% de las personas consultadas son partidarias de una reducción significativa de los costes para la empresa de la Seguridad Social, financiándose ésta por otras vías alternativas (veáse Gráfico 15).

A la pregunta sobre un trato fiscal más favorable a las empresas, los resultados son: un 94% se muestra a favor de una menor fiscalidad para las empresas de nueva creación (Gráfico 16); el 96% creen necesario una menor presión fiscal a las empresas que generen empleo neto (Gráfico 17); los porcentajes bajan a un 70% de directivos que propugnan la exención fiscal para los beneficios no distribuidos (Gráfico 18), y un 63% opina que no debe reducirse el impuesto de sociedades (Gráfico 19).

El 93% de los encuestados considera que no debe reducirse el salario mínimo interprofesional (véase Gráfico 20).

3.- Conclusiones finales

Así las cosas, parece que hay una opinión generalizada de que existe una fuerte correlación entre el nivel de regulación del mercado laboral y el desempleo. En resumen, las líneas de acción que los directivos españoles piensan que resultarían beneficiosas para la generación de empleo son las siguientes:

1.- Reducir la indemnización por despido improcedente a 20 días, con el tope máximo de un año, suprimiendo la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo. Esta opinión se ve recogida, en parte, en la última reforma laboral.

2.- Reformar las normas de protección al desempleado, acercándose al caso concreto de cada persona, en la medida de lo posible; modificando la duración máxima del cobro del subsidio a un año, e igualando el importe del subsidio al salario mínimo interprofesional.

3.- Recomendar con fuerza la conveniencia de que los que cobran el subsidio de desempleo tengan que prestar como contraprestación un trabajo de carácter social, es decir, que el importe del subsidio revierta de una u otra forma a la sociedad, que es la que realmente lo está financiando.

4.- Flexibilizar las relaciones laborales, facilitando sobre todo la movilidad funcional y la polivalencia; la movilidad geográfica, la retribución variable ligada a la productividad y la flexibilidad de horarios a lo largo del año en función de las necesidades del mercado.

5.- Reducir las cargas sociales, concretamente la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6.- Potenciar un tratamiento fiscal favorable a las empresas de nueva creación, a las que generan empleo neto y a los beneficios no distribuidos.

Además de estas medidas para la creación de empleo, que han sido respaldadas por la gran mayoría de los directivos encuestados, se pueden sugerir otras como:

- Fomentar las inversiones en formación.
- La existencia de un entorno político y económico estable que atraiga la inversión.
- Descentralizar la negociación colectiva.

Se trata, en definitiva, de ir dando pasos hacia adelante, sin resignarse a vivir con él, limitándonos solamente a mitigar los graves efectos económicos de las personas que lo sufren.

Muchos son ya los que creen que el «estado del bienestar» es insostenible, y que ahora empieza el camino de su ocaso. Pero un cambio radical de modelo económico puede tener implicaciones sociales y políticas que no sean asumibles en la actualidad, porque presupone un importante cambio de mentalidad. Por ello es necesario afrontarlo de forma paulatina, pero decidida (nótese que el 93% de los encuestados está en contra de reducir el salario mínimo interprofesional, cuando desde planteamientos liberales de gran calado intelectual se defiende que su existencia opera como una barrera a la creación de empleo, lo que subraya el arraigo de un modelo de «Estado protector»).

Es necesario recuperar el camino del crecimiento económico apoyándonos en la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo. Junto a medidas de carácter estrictamente económico, es preciso abordar una reforma importante del marco de las relaciones laborales, en línea con la reforma laboral ya en marcha, que permita una permanente adaptabilidad al mercado –teniendo en cuenta la competencia mundial de países hasta ahora alejados del escenario económico–, a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y a las innovaciones tecnológicas y exigencias de convergencia económica en el contexto europeo.

4.- Gráficos

Gráficos referentes a despidos

Gráfico 1

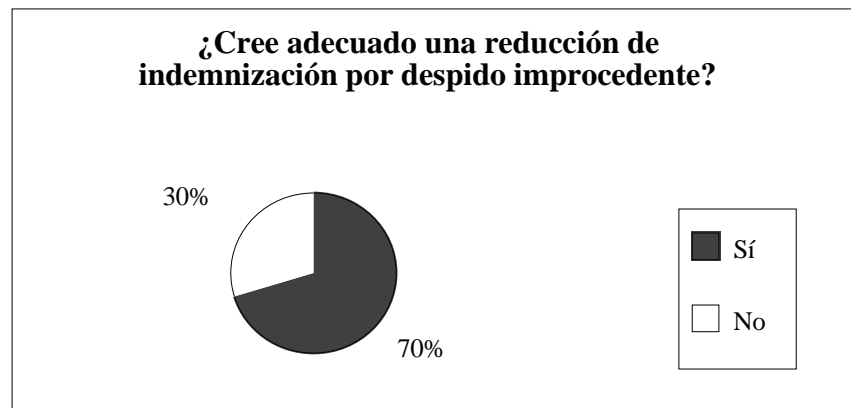


Gráfico 2

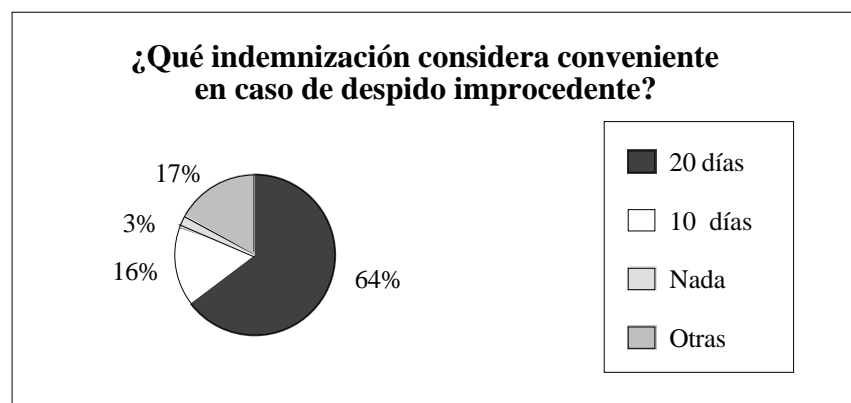


Gráfico 3

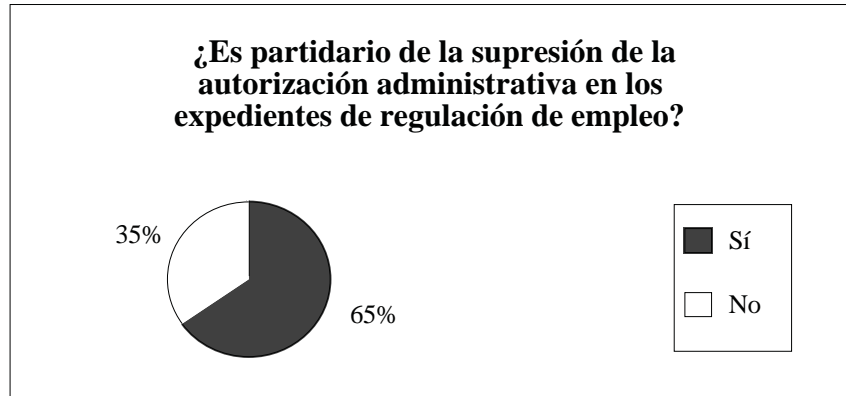
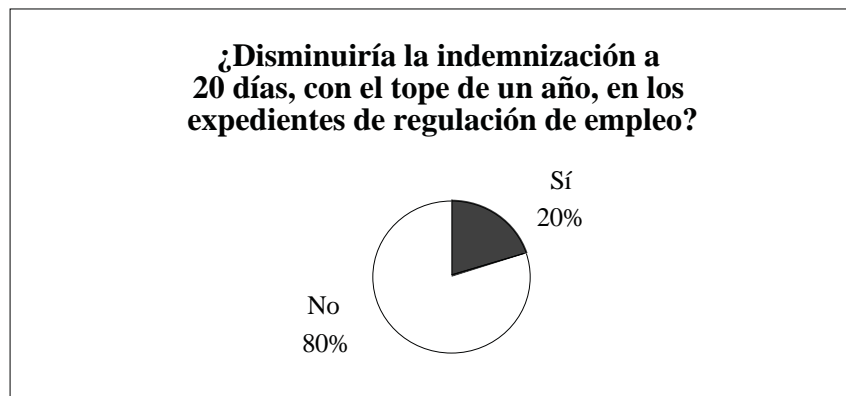


Gráfico 4



Gráficos referentes al subsidio de desempleo

Gráfico 5



Gráfico 6

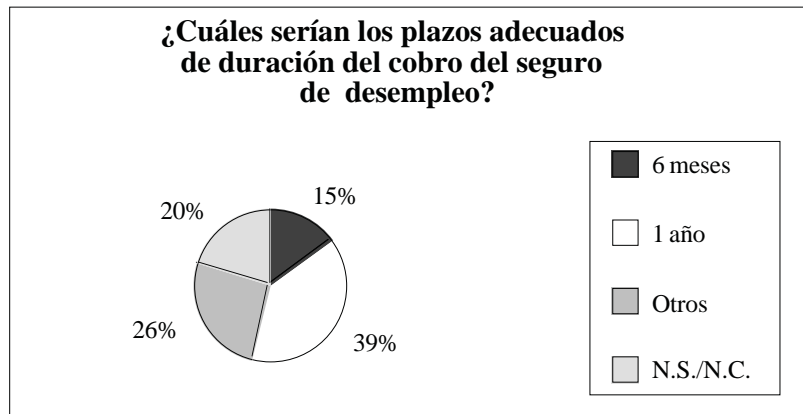


Gráfico 7

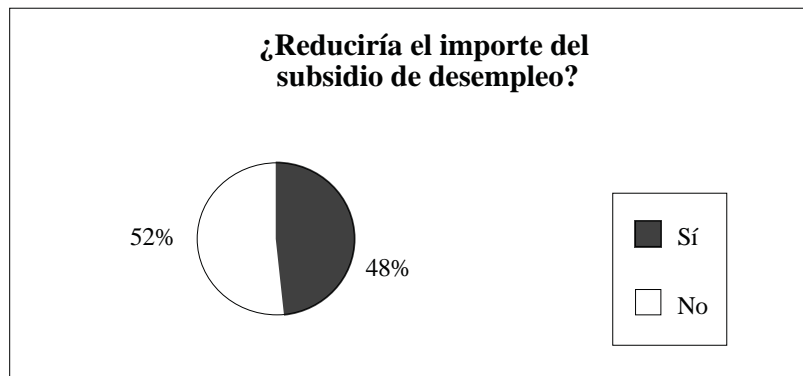


Gráfico 8

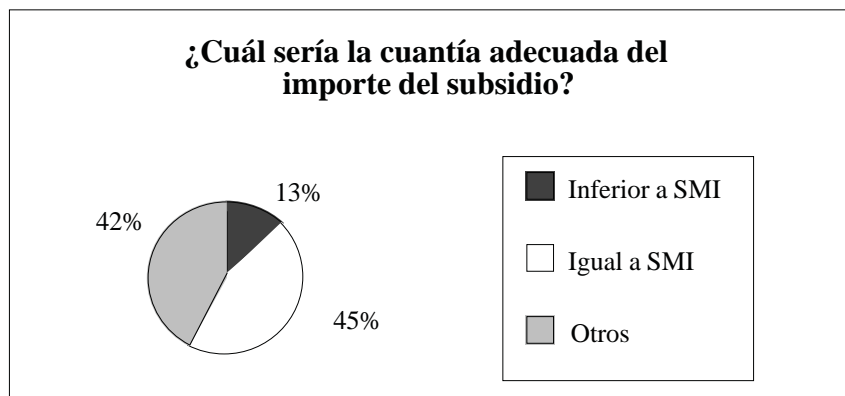


Gráfico 9



Gráficos referentes a la reforma laboral

Gráfico 10

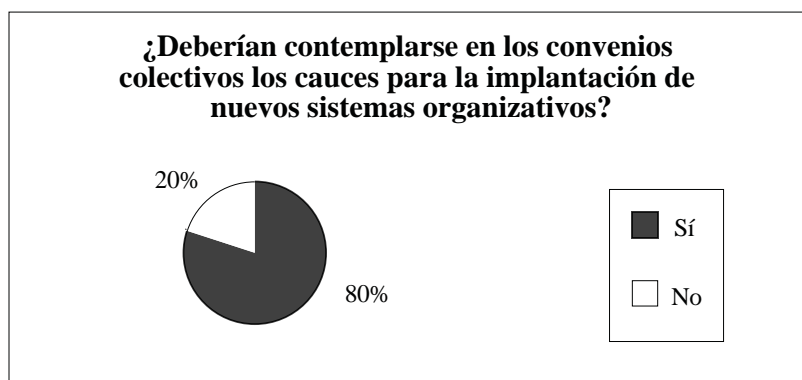


Gráfico 11

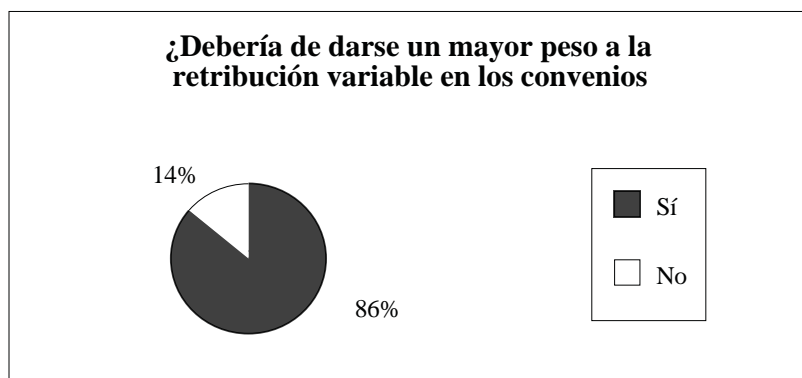


Gráfico 12

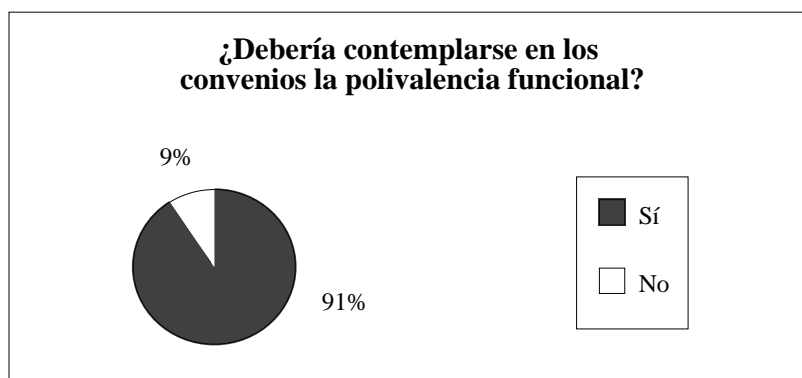


Gráfico 13

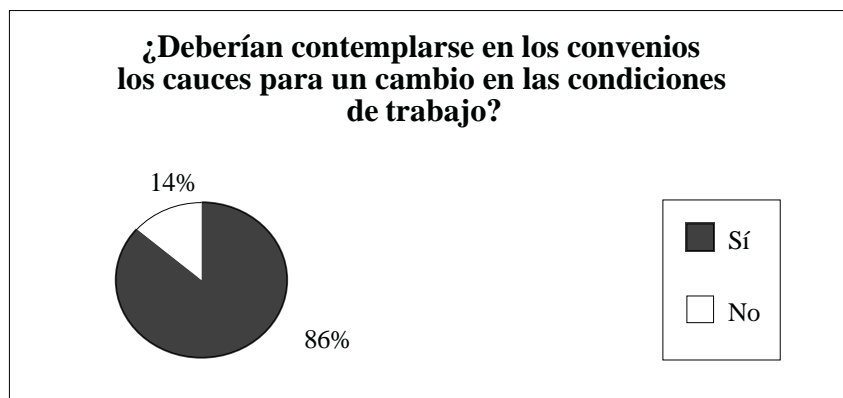
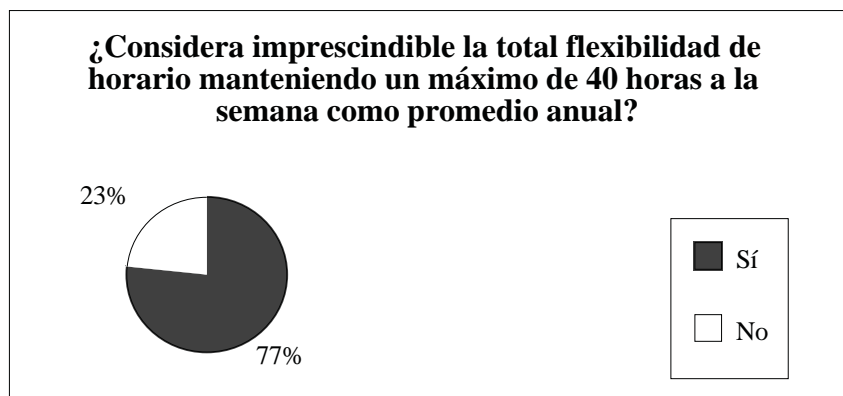


Gráfico 14



Gráficos referentes a los incentivos a las empresas

Gráfico 15



Gráfico 16

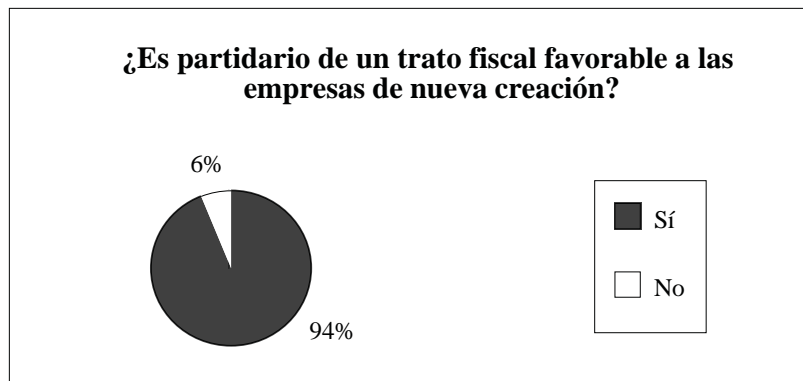


Gráfico 17

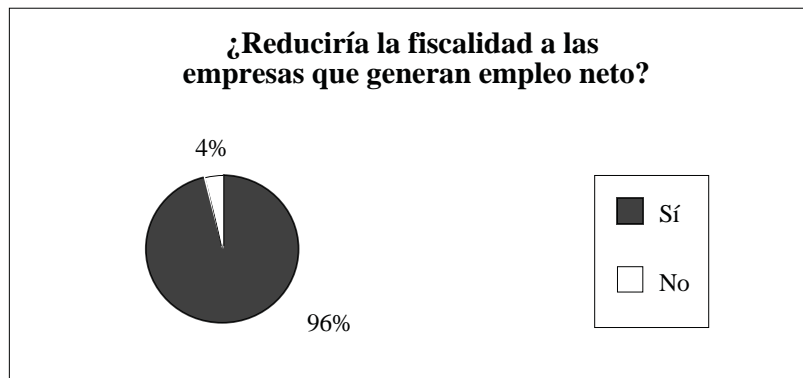


Gráfico 18

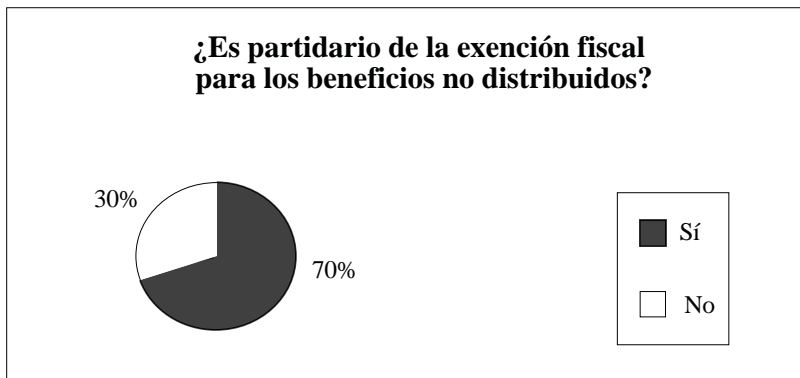


Gráfico 19

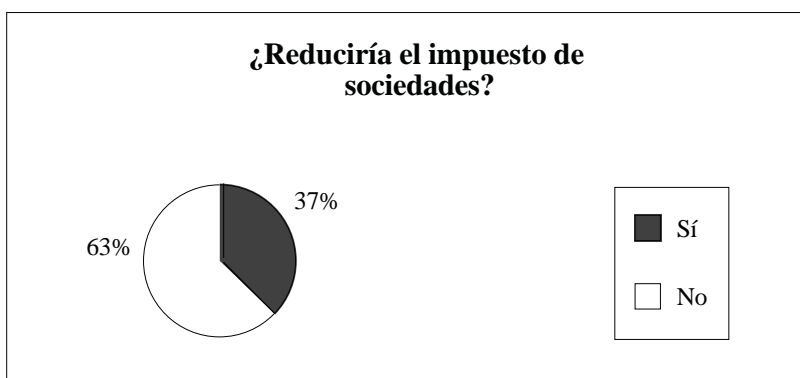


Gráfico 20



IESE

DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS

No.	TITULO	AUTOR
D/ 278	Technology management in Spain. October 1994, 14 Pages	Riverola J. Muñoz-Seca B.
D/ 279	Códigos de conducta empresarial: ¿Pueden contribuir al desarrollo ético de los empleados? Octubre 1994, 14 Págs.	Melé D.
D/ 280	Las relaciones laborales en Italia Noviembre 1994, 61 Págs.	Gómez S. Pons M.
D/ 281	Training the next generation of owners and managers: A possible key role for directors in family businesses. November 1994, 17 Pages	Tomaselli S.
D/ 282	Los servicios: El binomio privatización- desregulación. El caso de la educación. Diciembre 1994, 15 Págs.	Argandoña A.
D/ 283	Las relaciones laborales en el Reino Unido. Diciembre 1994, 75 Págs.	Gómez S. Pons M ^a
D/ 284	Isomorphic pressures on identity: The case of learning partnerships with business schools. December 1994, 21 Pages	Enrione A. Knief C. Mazza C.
D/ 285	Control and incentives in organizational design. January 1995, 22 Pages	Ricart J.E. Rosanas J.M.
D/ 286	Asset-based competition and industry structure: Recapturing the early concepts of strategic groups. January 1995, 29 Pages	Enrione A. García Pont C.
D/ 287	Finanzas en empresas familiares. Enero 1995, 19 Págs.	Vilaseca A.

IESE**DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/ 287 BIS	Finance in Family Business. April 1995, 21 Pages	Vilaseca A.
D/ 288	Networks versus bureaucracies: The dilemmas of organizations of the future. January 1995, 41 Pages	Alvarez J.L. Ferreira M.A.
D/ 289	Consortorios de exportación enfocados: El diseño y puesta en práctica. Febrero 1995, 43 Págs.	Renart L.G.
D/ 290	La continuidad de las empresas familiares. Marzo 1995, 78 Págs.	Gallo M.A. Cappuyns K. Estapé M.J.
D/ 290 BIS	Continuity of family businesses. March 1995, 76 Pages	Gallo M.A. Cappuyns K. Estapé M.J.
D/ 291	Indebtedness: Ethical problems. March 1995, 17 Pages	Argandoña A.
D/ 292	Equivalence of the APV, WACC and flows to equity approaches to firm valuation. April 1995, 28 Pages	Fernández P.
D/ 293	Cuatro mitos sobre el empleo. Septiembre 1995, 20 Págs.	Gual J.
D/ 293 BIS	Four myths on employment. September 1995, 26 Pages	Gual J.
D/ 294	La moralidad de la economía de mercado. Septiembre 1995, 25 Págs.	Argandoña A.