

ALCAIDE CASTRO, Manuel; GONZÁLEZ RENDÓN, Manuel Y FLÓREZ SABORIDO, Ignacio: *Mercado de Trabajo, Reclutamiento y Formación en España* (Ediciones Pirámide, Madrid, 1996, 325 páginas)

POR FRANCISCO JAVIER QUIRÓS TOMÁS *

La obra objeto de comentario tiene como tema el análisis y estudio de las principales formas de que dispone una organización para adecuar su fuerza de trabajo a las cambiantes necesidades derivadas de un entorno dinámico.

El objeto de esta obra no es únicamente hacer una descripción de las distintas formas de cubrir dichas necesidades. También busca ser útil para que el responsable de cualquier organización pueda reconocer, siguiendo las indicaciones presentes en este libro, la forma más adecuada para cubrir sus necesidades de mano de obra y cómo hacer uso de la misma.

El tratamiento de las diversas formas de cubrir las necesidades analizadas en la obra no se limita a una mera exposición teórica, sino que, siempre que ha sido posible, los autores han hecho uso de abundantes datos empíricos relativos a la realidad española. Igualmente se hace un frecuente uso de tablas y gráficos, elementos éstos que permiten una visión de conjunto de los diversos temas analizados a lo largo del libro.

Otra característica de la obra es la relativa sencillez con que aborda los diversos temas, haciendo que no sea necesaria la posesión previa de conocimientos especializados sobre la materia para una adecuada comprensión de la misma. Esta simplicidad, probablemente derivada de la amplia experiencia como docentes universitarios de los autores, hace que la obra esté indicada tanto para expertos en materia de personal como para estudiantes, especialistas en otras disciplinas o simples lectores interesados en el tema.

Es de destacar la gran unidad de la obra pese a hacerse uso a lo largo de la misma de conceptos provenientes de diversas disciplinas científicas como la Teoría Económica, la Economía del Trabajo, la Psicología, la Administración o Dirección de Empresas y el Derecho del Trabajo.

Como indican los propios autores en la introducción a la obra, el libro objeto de recensión se centra en el análisis de los problemas de Dirección de los Recursos Humanos relacionados con las principales alternativas de que dispone un empresario para satisfacer su demanda de trabajo. Teniendo en cuenta este fin los trece capítulos en que se estructura la obra pueden agruparse en tres grandes áreas.

(*) Universidad de Sevilla

La primera de ellas se corresponde con un análisis del mercado de trabajo. Esta comprende los tres primeros temas del libro. En ellos se analizan la oferta, la demanda de trabajo y el ajuste entre ambas, analizándose detalladamente tanto la ocupación como el desempleo.

En el segundo bloque temático se analizan las diversas formas en que una organización puede acudir al mercado de trabajo externo a la propia empresa con el fin de cubrir sus necesidades de mano de obra. Entre estas formas de satisfacer la demanda de trabajo se encuentra el recurso a las empresas de trabajo temporal, tratado en el capítulo cuarto, y el reclutamiento-selección de trabajadores externos a la empresa, capítulos quinto a décimo. Esta segunda forma de cubrir las necesidades también puede utilizarse en el caso de promoción y/o traslado de trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, en cuyo caso no se acudiría al mercado externo. Como complemento al proceso de reclutamiento-selección, el tema decimoprimer analiza las diversas modalidades de contratación que pueden celebrarse en España.

El tercer bloque estaría conformado por los dos últimos capítulos del libro. En ellos se hace referencia a otra de las formas de que disponen las empresas para satisfacer su demanda de trabajo. En este caso, se trata de la mejora y/o actualización de los conocimientos de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, centrándose especialmente en la formación profesional ocupacional. Esta formación permite aumentar la productividad sin tener que recurrir a mano de obra externa a la empresa, a diferencia de los casos citados con anterioridad.

Pasando a hacer un estudio más detallado del contenido de cada una de estas áreas, empezaremos con la primera de ellas. Ésta consiste, como ya se ha mencionado, en el análisis del mercado de trabajo. Este bloque está formado por los tres primeros capítulos del libro. En cada uno de ellos el análisis se realiza desde un doble punto de vista, uno teórico y otro descriptivo. La parte teórica consiste en un estudio del mercado de trabajo desde el punto de vista de la Teoría Económica. La parte descriptiva, en la que se analiza el mercado de trabajo en España, se basa en una serie de definiciones, emanadas de diversos organismos nacionales e internacionales, correspondientes a diferentes elementos del mercado de trabajo, y en el estudio de los valores correspondientes al caso español.

Para un adecuado análisis de cualquier mercado, deben tenerse en cuenta dos elementos, por una parte la oferta y por otra la demanda. De la conjunción de ambos elementos surge el punto de equilibrio. En el caso del mercado de trabajo estos elementos son la oferta y la demanda de trabajo, protagonizadas por los trabajadores y los empleadores respectivamente. La oferta de trabajo se analiza en el primer capítulo de la obra, en tanto que en el segundo se hace lo propio con la demanda. En el tercer capítulo se estudia el resultado de la confluencia de la oferta y la demanda de trabajo, esto es el nivel de ocupación y el de desempleo.

La oferta de trabajo de una población determinada, siguiendo la Teoría Económica, se analiza en función de la recompensa que reciben los

trabajadores a cambio de su esfuerzo, esto es, el salario. En el primer capítulo de esta obra se analizan diversos conceptos que permiten al lector hacerse una idea teórica de la oferta de mano de obra y de las variaciones que se producen en la misma en función de modificaciones en el nivel salarial. Entre estos conceptos se encuentran los de recta de ingresos del trabajo, curva de indiferencia, relación marginal de sustitución y oferta de trabajo individual. Junto a este análisis teórico de la oferta de trabajo se ofrecen una serie de definiciones relativas al concepto mano de obra, basadas en las directivas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Encuesta de Población Activa (EPA). Así, se analiza y describe la población en función de su actividad o inactividad, las tasas de actividad y los principales factores que influyen en la evolución de la oferta de mano de obra. Por último, se incluye un análisis de la oferta de mano de obra en España desde 1980 hasta la actualidad en base a los conceptos teóricos desarrollados con anterioridad.

En el segundo capítulo se analiza el mercado de trabajo desde el ángulo opuesto, esto es, desde el punto de vista de la demanda de trabajo o del empleador. El tema se inicia con un estudio de la demanda desde el prisma de la Teoría Económica, analizándose la función de producción, la producción total, media y marginal del factor trabajo, las demandas de trabajo a corto y largo plazo de la empresa y la demanda de trabajo agregada. Posteriormente se ofrecen diversas definiciones relativas al empleo como la de población activa, junto con los diversos grupos y subgrupos que la conforman, y los conceptos de subempleo y tasa de ocupación. Tras ello se realiza un análisis descriptivo del comportamiento del empleo a nivel agregado en España desde los años 80 hasta la actualidad.

En el tercer capítulo se analiza la confluencia entre oferta y demanda de trabajo y sus efectos sobre el nivel de empleo. Una vez más, se parte de conceptos surgidos de la Teoría Económica, analizándose la confluencia de la oferta y la demanda en distintos tipos de mercados de trabajo, desde el plenamente competitivo al monopolista, pasando por los casos de monopolio bilateral y monopsonio. El equilibrio en el mercado de trabajo suele implicar la existencia de desempleo en mayor o menor grado. En esta obra se analiza como se ve afectado el mismo por las variaciones salariales, así como la condición de voluntario o involuntario de éste. Tras el análisis teórico, se procede a un estudio empírico del desempleo en España, basándose una vez más en definiciones y datos provenientes de la OIT y la EPA.

El segundo gran bloque en que se divide la obra consiste en el análisis de las principales formas en que un empleador puede acudir al mercado de trabajo externo a la empresa con el fin de cubrir sus necesidades de mano de obra. A este respecto, se estudian en el libro dos posibles formas de actuar. La primera, analizada en el capítulo cuarto, consiste en hacer uso de la cesión temporal de trabajadores por medio de las Empresas de Trabajo Temporal, en tanto que la segunda es el reclutamiento y selección de nuevos trabajadores, proceso que se analiza en los temas quinto a décimo. Como complemento a este proceso, en el decimoprimer capítulo, se analizan los distintos modelos de contrato que el empresario puede utilizar a la hora de contratar a un trabajador.

El capítulo referido a las Empresas de Trabajo Temporal ofrece una detallada explicación de una de las más recientes figuras introducidas en el mercado de trabajo español. En él se define la cesión de trabajadores, consistente en la contratación de un trabajador por una empresa, empresa de trabajo temporal, que lo cede a otra empresa, empresa usuaria, con objeto de que desarrolle en ella su actividad laboral. También se hace un análisis del tratamiento que históricamente ha tenido esta figura en España hasta la derogación de la prohibición de la misma con la promulgación de la ley 14/1994. Esta ley se analiza en profundidad, prestandose especial atención a las relaciones entre las tres partes intervinientes: trabajador cedido, empresa usuaria y empresa de trabajo temporal.

La segunda vía externa para cubrir la demanda de trabajo por parte de la empresa es el reclutamiento-selección de nuevos trabajadores. Esta vía también puede ser utilizada en caso de promoción o traslado de personal que esté previamente en plantilla. En el capítulo quinto se ofrece una visión general del proceso de reclutamiento-selección, centrándose los capítulos sexto, séptimo y octavo en el reclutamiento propiamente dicho y los dos siguientes en la selección. Como complemento al proceso de reclutamiento-selección, en el tema decimoprimer se realiza un detenido análisis de los contratos de trabajo.

Junto a un esbozo inicial del proceso de reclutamiento-selección, en el capítulo quinto se estudia la determinación del perfil profesional, la existencia y utilidad de las agencias o gabinetes de selección, centrándose de manera especial en las agencias de selección de directivos, y los límites legales a la actuación del empresario en el proceso de reclutamiento-selección. Entre estos límites destacan el principio de no discriminación, el respeto a la intimidad y la regulación del tratamiento automatizado de datos personales de los candidatos.

Los capítulos destinados al análisis del reclutamiento hacen referencia a distintos aspectos del mismo. En el primero de ellos, capítulo quinto, se define el reclutamiento como «aqueel proceso que tiene como objeto localizar y atraer un número adecuado de candidatos con los requisitos inicialmente definidos, de modo que posteriormente pueda seleccionarse a las personas más idóneas para cubrir las vacantes existentes en la organización». En este tema se analizan las diversas fuentes y métodos de reclutamiento así como una serie de factores que influyen en la efectividad del proceso, más concretamente: la situación del mercado de trabajo, las características de los puestos de trabajo vacantes, la imagen de la organización y las restricciones legales y contractuales.

Los dos temas siguientes se refieren a dos aspectos específicos del proceso de reclutamiento, uno de ellos a las agencias u oficinas de colocación y el otro a los anuncios de reclutamiento en prensa.

En el capítulo relativo a las agencias u oficinas de colocación, se parte de una definición y antecedentes históricos para proseguir con el análisis de la actual realidad española. Esta realidad se ha visto fuertemente alterada con la entrada en vigor del Real Decreto 735/1995, que acaba con el monopolio del Instituto Nacional de Empleo (INEM), al autorizar la existencia de agencias no lucrativas de colocación. Tras un análisis del funcionamiento y peculiaridades

del sistema público de mediación en España se estudia la regulación de las agencias no lucrativas de colocación en España, analizándose los requisitos para su actuación y la relación especial que han de guardar en su actividad mediadora con el INEM.

Los anuncios de reclutamiento en prensa constituyen el objeto del octavo capítulo de la obra. En él se trata tanto sobre el contenido como sobre la codificación y el lugar de inserción de los mismos. El contenido del mensaje de reclutamiento se estructura en cuatro categorías: datos referentes al puesto de trabajo, requisitos exigidos a los candidatos, información sobre la organización que ofrece el empleo y forma de contacto.

Los capítulos noveno y décimo tratan sobre el proceso de selección de personal. El primero de ellos analiza los fundamentos teóricos de dicho proceso, en tanto que el segundo hace referencia a los instrumentos o técnicas de selección.

El capítulo correspondiente a los fundamentos teóricos se inicia con un somero análisis del desarrollo del proceso de selección. Con posterioridad se estudian aquellos factores que influyen en la configuración del proceso de selección como son los requisitos exigidos por la empresa para cubrir el puesto de trabajo vacante, la posible existencia de obligaciones contractuales en lo relativo al proceso de selección, la capacidad de la empresa para desarrollar el proceso y el coste que podría suponer para la empresa un error en la selección. El capítulo concluye con un amplio estudio de las condiciones de fiabilidad y validez que deben reunir los instrumentos de selección de personal para reducir su probabilidad de error.

El capítulo décimo analiza los distintos instrumentos o técnicas de selección. En concreto, se profundiza en el examen de conocimientos, pruebas profesionales, pruebas o test psicotécnicos, entrevistas de selección, referencias, examen físico de los candidatos, período de prueba y centros de evaluación. El capítulo concluye analizando el proceso de adaptación de los candidatos una vez que son incorporados a la empresa.

En el decimoprimer capítulo se analizan los diversos contratos que, de acuerdo con la legislación española, pueden celebrarse una vez que un trabajador ha sido seleccionado. El capítulo se inicia con un análisis de las normas comunes a las diversas modalidades de contratación para posteriormente analizar las peculiaridades de los diversos tipos de contratos. El capítulo finaliza con un somero análisis de las medidas de fomento económico a la contratación.

El tercer bloque temático, conformado por los dos últimos capítulos del libro, hace referencia a la formación profesional en España. La formación es otra de las múltiples formas que posee el empresario para cubrir sus necesidades de mano de obra. En este caso, en vez de acudir al mercado externo, acude a la fuerza de trabajo ya presente en la organización. El aumento de los conocimientos de los trabajadores les permite ser más productivos, de forma que la empresa puede cubrir sus necesidades de mano de obra sin aumento de plantilla.

El tipo de formación más útil para las empresas es la formación profesional, al estar directamente relacionada con la actual ocupación de la persona o con expectativas de futuras ocupaciones, motivo este por el cual el libro se centra en ella.

En el primero de los capítulos dedicados a la formación del personal se analiza el concepto de formación profesional, diferenciando entre la reglada y la ocupacional. El análisis posterior se centra en la formación profesional recibida por los trabajadores asalariados, diferenciando varias modalidades en función de quién asume los costes derivados de la misma, el carácter más o menos transferible de las cualificaciones adquiridas y el grado de formalidad de las actividades formativas. Posteriormente, el capítulo se centra en el concepto de formación profesional continua y en la importancia de la formación profesional para la economía y la empresa españolas.

En este mismo capítulo se estudia el esfuerzo formativo desarrollado por las empresas, analizándose sus diversos componentes y el gasto formativo de las empresas en España. Por último, se analiza el marco legal de la formación profesional en España, recogiendo las distintas disposiciones normativas relativas a la misma.

El último capítulo del libro hace referencia a la reforma que se ha producido recientemente en la formación profesional en España. Así, se hace referencia a las reformas introducidas en la formación profesional dependiente de la Administración Educativa con la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), a la reforma de la formación profesional ocupacional de carácter público dependiente de la Administración Laboral, en especial el plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) y por último al Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) firmado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En conclusión, nos encontramos ante una obra de gran utilidad, pues en ella se recogen de forma clara y sencilla los conocimientos básicos necesarios para comprender como debería actuar, desde un punto de vista pluridisciplinar y más descriptivo que normativo, aquel empresario que necesite satisfacer su demanda de trabajo, siendo por ello recomendable su presencia en toda biblioteca de temas empresariales.

GALLEGO MORALES, Ángel. J:
Colegios Profesionales y Sindicatos.
Confluencias y tensiones, Comares, Granada, 1996
Prólogo de José Vida Soria.

POR MARÍA TERESA ALAMEDA CASTILLO*

Hasta el momento, los estudios realizados sobre los Colegios Profesionales habían venido de la mano de la doctrina administrativista. El Profesor Gallego Morales llevará a cabo un tratamiento desde la óptica iuslaboralista, pleno de rigor científico, sobre tales instancias de representación de intereses profesionales y su conexión con los sindicatos.

La virtud de su enfoque radica en la confrontación de Colegios y Sindicatos —como instancias de representación de intereses profesionales— para determinar si las relaciones entre ambas son de competencia o de complementariedad pacífica. En la normativa vigente (y desde el dato del mutismo del texto constitucional sobre cuáles puedan o deban ser los fines de los Colegios Profesionales) queda avalada la conclusión de que la instancia colegial concurre funcionalmente con cualesquiera otras que tiendan a la promoción y defensa de los intereses profesionales de quienes se hallan en su sustrato subjetivo.

La obra se enmarca en la reactivación del debate abierto en torno a los colegios profesionales. La base tanto de viejas como de actuales polémicas se viene localizando, en gran medida, en la pervivencia de una Ley de Colegios Profesionales preconstitucional que presenta dificultades de encaje en la realidad normativa y social del momento.

El libro es parte de un proyecto más amplio que, bajo el título «*Las instancias no sindicales de representación de intereses profesionales*», fue presentado como tesis doctoral por el Profesor Gallego Morales. Tal como señala el Profesor Vida Soria, director de la tesis origen de esta obra, en el prólogo: «El valor técnico del libro (...) proviene fundamentalmente de sus puntos de partida para el estudio de la institución, del método que utiliza y del marco general en que el estudio concreto se sitúa, y del que es parte, por el momento».

El estudio del Profesor Gallego Morales aborda dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, analiza los Colegios Profesionales como institución descifrando algunas cuestiones problemáticas, posteriormente confronta tales instancias con los sindicatos pronunciándose sobre la coexistencia versus la exclusión de las mismas y analiza la dinámica de las relaciones entre ellas.

(*) Universidad de Granada