

«Capacidad instalada y producción potencial en la industria vasca»

El bajo grado de utilización de la capacidad instalada se manifiesta como un comportamiento estructural de la industria vasca. El análisis de los factores que determinan este comportamiento permite deducir algunas propuestas de intervención pública orientadas a lograr un incremento efectivo de la ocupación, actuando sobre las condiciones institucionales y de entorno en que se desenvuelve la actividad productiva.

Ekoizpen ahalmenaren erabilera maila baxua euskal industriaren egiturazko ezaugarria da. Portaera hori eragiten duten faktoreen analisiak administrazioaren parte hartzerako proposamen batzuk eratorzea ahalbidetzen du. Proposamen horien helburua landunen kopurua gehitzea izango litzateke, ekoizpen jardueran eragina duten erakundeetako zein ingurune baldintzetan ekinez.

The low level of utilisation of installed capacity can be seen as a part of the structural behaviour of Basque industry. Analysis of the factors which determine this conduct allows the author to suggest certain proposals of intervention by public authorities, intended to effectively increase occupation by changing institutional and framework conditions in which production activity is carried out.

1. El uso del capital y de la fuerza de trabajo

2. Una aplicación al País Vasco

3. Conclusiones y recomendaciones

Referencias bibliográficas

Palabras clave: capacidad instalada, producción potencial, infrautilización del equipo productivo, uso del capital, fuerza de trabajo, capacidad de producción, ocupación.

Nº de clasificación JEL: D24, L25, O41

1. EL USO DEL CAPITAL Y DE LA FUERZA DE TRABAJO

El grado de utilización de la capacidad instalada es un factor clave en el desempeño de las empresas y de la economía en su conjunto, siendo una variable esencial para conectar el comportamiento micro con la evolución macroeconómica.

La evolución de los costes unitarios a nivel microeconómico está íntimamente vinculada al grado de utilización de la capacidad de producción. La subutilización del equipo productivo facilita mantener los costes unitarios constantes en caso de variación de la demanda,

contribuyendo de esta forma a la estabilidad del margen de ganancias. Como el coste medio de producir con un equipo grande y cierto grado de exceso de capacidad es menor que producir con un equipo menor a pleno rendimiento, la tendencia a mantener el equipo subutilizado es generalizada en contextos de competencia en los cuales se produce lo que se vende, situación diferente a cuando se vende lo que se produce, como ocurre en contextos más protegidos o cerrados.

La incertidumbre sobre la evolución previsible de la demanda y la consiguiente dificultad para establecer expectativas sobre la evolución futura del *volumen* de ganancias refuerza la tendencia conservadora de los empresarios, que a través de un uso inferior al potencial del equipo instalado logran estabilizar a medio plazo el *margen* de ganancias, pudiendo

* Agradezco al profesor Francisco Flores Santamaría, así como a un evaluador anónimo, por sus comentarios, que me han permitido mejorar substancialmente este texto, sin implicarles por ello en los desaciertos en que pudiera haber incurrido.

cubrir los picos imprevistos de producción sin afrontar nuevas inversiones en capital fijo (o en su caso, tensiones laborales especiales).

De este modo, el grado de utilización del equipo productivo tiene un nivel crítico que sería aquel que permite reproducir el capital (amortizar el capital invertido a largo plazo), financiar las necesidades de circulante y obtener un margen de ganancias considerado adecuado («mark up»). Por encima del mismo, el nivel efectivo de utilización dependerá en cada momento de la solidez de las expectativas empresariales. En los periodos de demanda fluctuante a la baja, se hace más patente el grado de incertidumbre empresarial, y la tendencia a la subutilización de la capacidad instalada aumenta.

Sin embargo, el aumento de u (grado de utilización del equipo productivo) será una condición en la reducción de los costes unitarios, y también un estímulo para ampliar la demanda de trabajo.

En cada empresa, en última instancia, la determinación de la u vigente viene dada por la evolución pasada y prevista de la *demanda*, es decir, refleja el nivel *medio* de la demanda en varios periodos. A nivel agregado, como señala Steindl (1976), la u responde al grado de concentración o de monopolio sectorial: cuanto mayor sea el grado de monopolio, mayor será la tendencia a la subutilización del equipo productivo, y por lo tanto del empleo. Hay dos razones básicas que explican esta relación:

- en unidades empresariales atomizadas, el coste relativo de mantener capacidad ociosa se incrementa, por las propias condiciones en que se produce

en ellas la financiación del capital; la dependencia financiera externa aumenta con la disminución del tamaño de la empresa, y la necesidad de amortizar los préstamos presiona al mantenimiento de una u más elevada, a fin de reducir costes de producción y generar un mayor margen de beneficio para amortizar el dinero prestado.

- la mayor competencia fuerza a una más rápida renovación del equipo, por lo tanto a periodos de amortización más cortos y continuados, que requieren un uso más intensivo del capital fijo.

Dados como constantes todos los demás factores que influyen en la inversión, esta se presenta como una función del grado de utilización del equipo productivo y podemos deducir la existencia de un nivel planificado de subutilización de la capacidad. Supongamos que la inversión está influida de forma aditiva por:

- la inversión realizada recientemente
- el grado de utilización
- el grado de endeudamiento
- la tasa de ganancia

$$I_{t+\theta} = \gamma C_t + U(u_t) + D(d_t) + G(g_t)$$

donde γC_t es un cierto ratio de acumulación interna en el momento t , y U , D y G son respectivamente la influencia de la utilización, el «grado de endeudamiento» (medido como la relación entre la inversión total y el capital social de la empresa, es decir, la relación entre capitales ajenos y capital propio) y la tasa de beneficios en el momento t . El término $U(u_t)$ representa un cierto nivel

de inversión positivo o negativo, que se añade a la cantidad de inversión determinada por las otras variables influyentes. La inversión representada por el grado de utilización será una función creciente de la utilización. Si u es muy elevada, $U(u_t)$ será positiva, y si u es muy baja, $U(u_t)$ será negativa. A cierto nivel de utilización de la capacidad productiva el término $U(u_t)$ desaparece, y la influencia del uso en la inversión será cero. Este nivel de utilización al cual $U(u_t)$ desaparece, es el *nivel planificado de utilización*.

1.1. Nivel de u y demanda de trabajo

En la medida en que la inversión dependa en parte del grado de utilización, un modelo de gestión de mano de obra como el que identificamos en la industria vasca, en el cual la flexibilidad en la ocupación de mano de obra se vincula con el ciclo de la demanda, requiere un *bajo* nivel de utilización del equipo productivo, que a su vez reduce la tasa de inversión tendencial, y por tanto el ritmo de acumulación del capital, cada vez más desconectado de variaciones en la rentabilidad (al mantenerse el margen de ganancia constante a lo largo del ciclo gracias a la gestión flexible) y cada vez más dependiente de la demanda esperada por los empresarios y de la evolución actual de la demanda. En ese caso, la demanda actual de trabajo está determinada por u (grado de utilización del equipo) en mayor medida de lo que pueda estar influida por el volumen de la inversión productiva.

Cuanto más bajo sea el nivel de u , mayor será la fluctuación en la demanda

de trabajo. Un nivel de utilización del equipo muy bajo requiere una elevada temporalidad en el empleo, que será más necesaria cuanto menor sea el grado de monopolio en el cual se desenvuelven las empresas. A su vez, la incertidumbre asociada a las condiciones de demanda impulsan a las empresas a reducir el nivel de utilización del equipo para, como señalamos anteriormente, intentar estabilizar la tasa de ganancias.

Como no hay un criterio general que nos permita distinguir entre exceso de capacidad planificada o deseada y subutilización efectiva del equipo capital, van a ser las opiniones empresariales las que permiten aproximar la tasa efectiva de u con la definición que acabamos de dar de nivel planificado de utilización. Por ello, consideramos que la *capacidad potencial* de producción de las empresas (y su correspondiente demanda potencial máxima e empleo) coincide con la plena utilización del equipo productivo. Este es un nivel de producción teórico, diferente del nivel de equilibrio por las condiciones actuales de la demanda y de la competencia (relación beneficios-precios-salarios). Pero sirve para nuestro objetivo, que consiste en estimar si el actual sistema de gestión de la mano de obra implantado en la industria vasca, genera una demanda de mano de obra inferior a la que se deriva de otros modelos de gestión empresarial posibles¹.

¹ La inversión a la que nos referimos en este apartado es la inversión de expansión, no la de racionalización. Con la información estadística disponible, nos resulta imposible dilucidar si los niveles de inversión, están por encima, por debajo o igualados a los requerimientos de la evolución tendencial de la demanda.

1.2. Las relaciones laborales en la determinación de u

Entramos ahora a considerar los factores sociales o institucionales que inciden en el grado de utilización de la capacidad. Hay bastante evidencia de que la determinación colectiva de las condiciones de trabajo no facilita la ampliación del grado de utilización de la capacidad en un número significativo de empresas; la consecuencia de esta rigidez es evidente: la menor flexibilidad interna en la gestión de la mano de obra, que limita la elasticidad de la tasa de utilización del equipo, se compensa mediante reformas legales en materia de contratación que facilitan la flexibilidad externa de la gestión de la mano de obra, para adaptar el volumen de empleo al nivel efectivo de utilización del equipo productivo.

De ello se deduce que no parece plausible avanzar significativamente en la estabilidad contractual del empleo y en el incremento general de la demanda de mano de obra, si no se logra un marco de negociación colectiva que garantice una mayor flexibilidad interna en la gestión de la mano de obra. No es tarea de esta investigación determinar cuales pueden ser las mejores condiciones para realizar esta transacción de flexibilidad externa por flexibilidad interna, pero si la de llamar la atención sobre su importancia para facilitar la modificación del modelo de competitividad implantado en las empresas vascas, y su modelos de gestión de mano de obra, insistiendo en la existencia de una relación entre demanda de mano de obra y criterios de flexibilidad del trabajo.

1.3. Formación de la mano de obra y eficiencia en el uso del equipo productivo

No resulta posible generalizar que la mejora de las cualificaciones en línea con el cambio tecnológico permitirá resolver el problema del desempleo. Este argumento debe suponer que los niveles de desempleo no se están incrementando de forma tendencial, y que el volumen y distribución de las horas de trabajo es más o menos adecuado. Solo bajo esos dos supuestos, se puede considerar el nivel de desempleo actual como esencialmente un problema de ajuste causado por retardos en la adquisición de los niveles y tipos de calificación requeridos por los cambios en los procesos productivos de las empresas inducidos por el cambio técnico y las nuevas condiciones de la competencia.

Pero estos supuestos son bastantes irreales: el nivel de desempleo se ha venido incrementando tendencialmente, para cualquier grado de utilización de la capacidad, lo cual refleja un creciente excedente de fuerza de trabajo; al mismo tiempo, los niveles de utilización del equipo en la industria son muy bajos, indicando la existencia de crecientes problemas de demanda.

En estas condiciones, la formación puede mejorar el nivel medio de las cualificaciones, pero ello no significará que habrá más puestos de trabajo disponibles. Las nuevas cualificaciones pueden afectar la velocidad del ajuste de las empresas, pero esto no significa en absoluto que de ello se derive un incremento en el volumen general del empleo, sobre todo si otras

regiones o países prosiguen las mismas políticas de formación y cualificación de la mano de obra.

De hecho, dos cosas resultan bastante evidentes en el contexto macroeconómico vasco:

- los incrementos de productividad se han logrado a costa del empleo, mediante la reorganización de los procesos de trabajo y el incremento de la intensidad del trabajo (ritmos), al menos hasta 1995, año a partir del cual el cambio en el ciclo y en el comportamiento estructural e intersectorial de la productividad y el empleo generan un comportamiento diferente en la economía vasca que requiere un análisis más matizado.
- la redistribución de las horas de trabajo disponibles se ha polarizado para enfrentar las nuevas condiciones de la competencia: los trabajadores centrales, recualificados y polivalentes, tienden a trabajar más horas (horas extras) para rentabilizar la inversión en formación, mientras que los trabajadores periféricos y los desempleados se pelean por lograr un número suficiente de horas/jornadas de trabajo pagado. La evolución observada ratifica estas tendencias, y la poca importancia que tiene para las empresas la cualificación de la mano de obra para definir el nivel de utilización de la capacidad instalada, nos permite concluir que las políticas de formación no pueden ser el eje de una política de empleo que busque explícitamente el incremento en la contratación de la fuerza de trabajo.

2. UNA APLICACIÓN AL PAÍS VASCO

Un reciente trabajo publicado (Serrano *et al.*, 1998) analiza los resultados de un cuestionario dirigido por el Gobierno Vasco a las empresas de más de 100 trabajadores de la Comunidad Autónoma Vasca. En esa misma encuesta vamos a apoyar el análisis de datos que elaboramos a continuación. La segunda parte de la encuesta, con el título «horario laboral y de utilización del equipo productivo», nos revela tendencias claras en materia de utilización del equipo instalado². De lo que se trata aquí es de comprobar si se puede deducir de las respuestas obtenidas, un criterio general que nos vincule el comportamiento de las empresas en materia de contratación con la utilización de la capacidad instalada, y deducir posibles mecanismos institucionales de intervención en el entorno que permita una mejora de la eficiencia microeconómica de las empresas compatible con un incremento de la demanda de trabajo³.

En este apartado, queremos analizar la evolución del uso de la capacidad

² Tan solo tomamos en consideración para el análisis posterior las empresas manufactureras, por cuanto resulta problemático definir el uso del equipo en gran parte de las actividades de servicios.

³ Dado que el número de empresas que responden adecuadamente a dicha encuesta es bajo (los autores del trabajo citado estudian únicamente 81 cuestionarios, sobre un total de 119 que devolvieron el cuestionario cumplimentado, de un universo de 456 empresas) creemos que un tratamiento estadístico más sencillo que el desarrollado en el mencionado trabajo permite obtener una visión más clara de la situación económica general en materia de utilización del equipo y el empleo. Puede ser interesante contrastar nuestro diagnóstico y propuestas con el aportado en la tercera parte y en las conclusiones generales por Serrano *et al.*, tarea que no emprendemos en este artículo.

instalada, distinguiendo entre empresas que crean empleo y las que lo destruyen, para lograr identificar el comportamiento de las empresas dinámicas en relación al uso de la capacidad instalada, y contrastar si existe a este respecto diferencias más o menos constantes entre las empresas que incrementan la demanda de trabajo y las que lo destruyen.

Existe cierta ambigüedad en la definición de lo que es la medida más adecuada de la «capacidad» de una empresa. Al calcular el grado de utilización como la relación entre la producción (ventas) y la capacidad: $u = V/C$, tendríamos un concepto adecuado, si disponemos de una medida que nos permita medir la producción potencial y de este modo hacer comparaciones a lo largo del tiempo, además de entre empresas, entre ramas industriales. Sin embargo, las estadísticas disponibles no son adecuadas para realizar con rigor este tipo de medidas.

La teoría económica tradicional cree situar con claridad este concepto, al derivar un punto «óptimo» de producción, y por tanto de uso de la capacidad instalada, que sería aquel en que el coste medio es mínimo. Pero en la práctica, este óptimo no deja de ser ambiguo, por cuanto su valor no es constante para un nivel determinado de equipamiento físico de la planta de producción, ya que depende también de las características organizativas del proceso de producción y del proceso de trabajo.

Por otro lado, también podemos considerar los cambios en la duración de

la jornada de trabajo desde la perspectiva de los cambios en el uso de la capacidad: una reducción estructural o legal en la duración semanal normal del trabajo dará lugar a un correspondiente incremento en la intensidad de capital (desplazamiento provocado por el cambio en el precio relativo del tiempo de uso de los factores) contrarrestada por la tendencia a la reducción de la intensidad de uso del capital al abaratare el equipo en relación a la capacidad de producción potencial.

La medida de la utilización se puede facilitar sin embargo si partimos de los inputs y no del output potencial. Tomando por ejemplo los inputs de trabajo, podemos determinar la capacidad de un equipo capital determinado, y obtenemos el grado de utilización relacionando los inputs actuales de trabajo con la capacidad. Vinculada a esta idea, la *relación capital/trabajo* se determina no mediante la relación del trabajo (número de trabajadores a tiempo completo o asimilado) con un equipo físico dado, sino con un nivel real de inversión determinado.

Podemos considerar una medida discreta como es el número de *turnos de trabajo*, como medida comparativa del grado de utilización de la capacidad instalada. Esta medida no permite comparaciones continuas, pero es suficiente para esclarecer la existencia o no de comportamientos sistemáticos en materia de utilización de la capacidad instalada por parte de los diferentes agrupamientos empresariales definidos anteriormente.

Por las características de este indicador, el grupo de referencia difiere del utilizado en el análisis de los resultados en Serrano *et al* (1998). En lugar del trabajo fijo cualificado indirecto como variable clave, usamos el agrupamiento de empresas en función de la demanda de trabajo fijo cualificado directo. La elevada correlación entre esta categoría y la que utilizan los autores indicados como su grupo de referencia universal es especialmente elevada en la manufactura, sector productivo al cual limitamos nuestro análisis.

Finalmente, señalar que la falta de seguimiento estadístico sistemático de la utilización de la capacidad instalada, más allá de las encuestas de opinión empresarial⁴, nos impide contrastar los resultados del periodo analizado en nuestra encuesta con periodos cíclicos anteriores; así por ejemplo, nos resulta imposible averiguar si hay una diferencia entre los niveles de capacidad subutilizada en 1980-83 (antes del cambio técnico) y en 1990-93 (tras el cambio técnico).

2.1. Turnos de trabajo en la manufactura

El 54% de las empresas manufactureras que responden a la pregunta, trabajan uno o dos

⁴ Sin duda hubiera sido necesario una diferenciación por sectores para calibrar en mayor medida el alcance de estos porcentajes, que como señalamos anteriormente se calculan sobre una muestra relativamente reducida. Lamentablemente, los autores del trabajo de referencia (Serrano *et al*) no aclaran si hay un comportamiento diferencial a este respecto entre por ejemplo las industrias de proceso y las de flujo, cosa que a priori parece bastante lógica, o entre las empresas por tamaño relativo.

turnos, y un 38% tres o cuatro turnos (Gráfico n.º 1). Teniendo en cuenta que las respuestas responden a la situación en el año 1995, es decir, un año de ascenso en el ciclo económico, la conclusión inmediata es que *el grado de utilización de la capacidad instalada es relativamente bajo en la industria vasca*.

Esta conclusión es confirmada por otras respuestas: así, solamente el 36% de las empresas trabajan a ciclo continuo, sin interrupciones diarias o semanales (Gráfico n.º 2), y el 75% solo trabaja de lunes a viernes⁵ (Gráfico n.º 3). El 72% de las empresas cierran la planta en época de vacaciones, y el 61% lo hace durante cuatro o más semanas al año.

Por otro lado, no se observa una diferencia significativa de comportamiento durante el periodo que comprende la encuesta, entre las empresas que realizan un uso intensivo del equipo y aquellas con una capacidad instalada infrautilizada: tanto en un caso como en otro, la mayoría de las empresas aumentó o mantuvo constante el número de horas de uso del equipo en el periodo 1990-1995, siendo aproximadamente un tercio de las empresas las que vieron reducido el número de horas de utilización de la capacidad instalada (Cuadro n.º 1).

La fuerte tendencia a trabajar cinco días a la semana, aunque se pueda explicar en parte por razones convencionales, refleja sin duda la tendencia a un uso no

⁵ Todos los porcentajes los damos sobre el total de empresas que responden a la correspondiente pregunta, que varía en cada caso.

Gráfico n.º 1. Intensidad de uso del capital

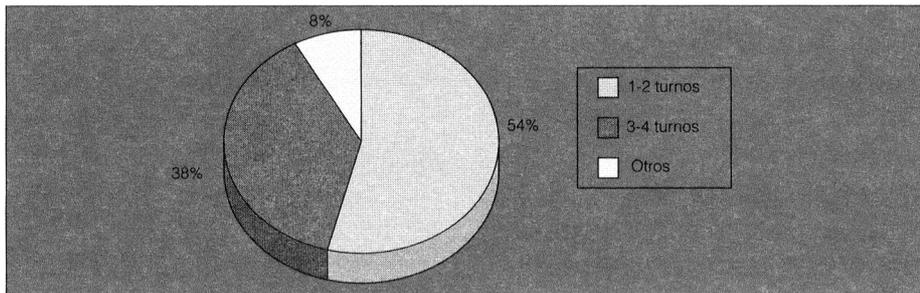


Gráfico n.º 2. Continuidad temporal en el uso del equipo productivo

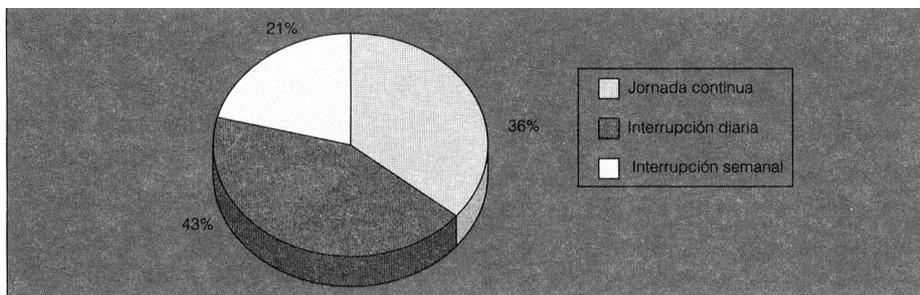
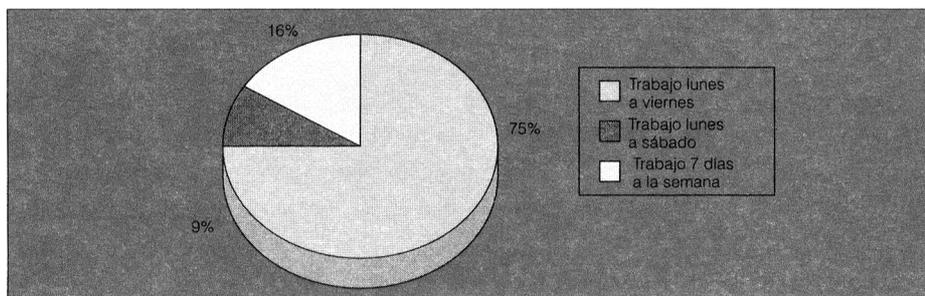


Gráfico n.º 3. Duración semanal del uso del equipo productivo



Cuadro n.º 1. **Análisis parcial de los resultados de la encuesta sobre uso del equipo productivo.** (*n = 81; valores absolutos y porcentaje sobre las empresas que responden*)

	Total	Baja utilización del equipo productivo (1-2 turnos)	Alta utilización del equipo productivo (3-4 turnos)	Otras respuestas
Número de empresas (%)	79	43 (100%)	30 (100%)	6
Proceso continuo (%)	24 (36,4%)	4 (13,3%)	17 (56,7%)	3
Proceso interrumpido diaria o semanalmente (%)	42 (63,6%)	26 (86,7%)	13 (43,3%)	3
Trabajo de lunes a viernes (%)	54 (75,0%)	37 (97,4%)	15 (51,7%)	2
Trabajo de lunes a sábado (%)	8 (11,1%)	0 (0,0%)	6 (20,7%)	2
Trabajo de lunes a domingo (%)	10 (13,9%)	1 (2,6%)	8 (27,6%)	1
No cierre anual (%)	22 (27,8%)	7 (16,3,2%)	12 (40,0%)	3
Cierre anual inferior a cuatro semanas (%)	9 (11,4%)	3 (7,1%)	5 (16,7%)	1
Cierre anual durante cuatro o más semanas (%)	48 (60,8%)	33 (76,7%)	13 (43,3%)	2
Trabaja a turnos regularmente menos del 30% de la plantilla (%)	30 (38,0%)	24 (55,8%)	4 (13,3%)	2
Trabaja a turnos regularm, entre el 30% y el 70% de la plantilla (%)	27 (34,2%)	10 (23,3%)	16 (53,3%)	1
Trabaja a turnos regularmente más del 70% de la plantilla (%)	22 (27,8%)	9 (20,9%)	10 (33,3%)	3
Aumentó el número de horas del uso del equipo en el periodo 1990-95 (%)	41 (53,2%)	18 (42,9%)	17 (58,6%)	6
Disminuyó el número de horas del uso del equipo en el periodo 1990-95 (%)	24 (31,2%)	16 (38,1%)	8 (27,6%)	0
No varió el número de horas del uso del equipo en el periodo 1990-95 (%)	12 (15,6%)	8 (19,0%)	4 (13,8%)	0

demasiado intensivo del equipo en la manufactura vasca.

del grado de utilización de la capacidad instalada

2.2. Uso del equipo y demanda de trabajo

A continuación vamos a contrastar las respuestas en materia de utilización del equipo productivo con la demanda de trabajo, para:

- a) mostrar si existe o no alguna relación sistemática entre demanda de empleo y grado de utilización del equipo
- b) averiguar cual es el potencial de expansión de la demanda, en función de la demanda observada y

En relación con la primera cuestión, las empresas que ejercen en el periodo considerado una demanda positiva de trabajo directo, muestran en relación con la intensidad de uso del equipo, el comportamiento reflejado en el Cuadro n.º 2. Por su parte, los Cuadros n.ºs 3 y 4 recogen, respectivamente, el comportamiento de las empresas que mantienen el empleo en las distintas categorías que se consideran en la encuesta y de las empresas manufactureras que destruyen trabajo directo.

El análisis comparado de los resultados presentados en los tres cuadros anteriores, no permite deducir ninguna tendencia

Cuadro n.º 2. Total de empresas que demandan trabajo, por categorías y niveles de utilización del equipo productivo

	Demandan trabajo fijo		Demandan trabajo temporal	
	Cualificado	No cualificado	Cualificado	No cualificado
Total	28	8	33	28
Baja utilización del equipo productivo (1-2 turnos)	14	3	20	12
Alta utilización del equipo productivo (3-4 turnos)	10	3	9	11
Ha aumentado el uso del equipo	19	7	22	21
Ha disminuido el uso del equipo	3	0	4	3
Se ha mantenido estable el uso del equipo	6	1	6	4

Cuadro n.º 3. Total de empresas que mantienen el nivel de empleo, por categorías y grados de utilización del equipo productivo

	Mantienen el empleo fijo		Mantienen el empleo temporal	
	Cualificado	No cualificado	Cualificado	No cualificado
Total	11	12	13	13
Baja utilización del equipo productivo (1-2 turnos)	7	7	4	6
Alta utilización del equipo productivo (3-4 turnos)	3	4	5	5
Ha aumentado el uso del equipo	5	6	5	4
Ha disminuido el uso del equipo	1	0	7	4
Se ha mantenido estable el uso del equipo	5	6	1	4

Cuadro n.º 4. Total de empresas que destruyen empleo, por categorías y niveles de utilización del equipo productivo

	Destruyen trabajo fijo		Destruyen trabajo temporal	
	Cualificado	No cualificado	Cualificado	No cualificado
Total	37	53	10	19
Baja utilización del equipo productivo (1-2 turnos)	21	26	6	11
Alta utilización del equipo productivo (3-4 turnos)	13	22	3	7
Ha aumentado el uso del equipo	14	25	3	9
Ha disminuido el uso del equipo	19	20	6	8
Se ha mantenido estable el uso del equipo	1	5	1	2

directa que vincule la demanda de trabajo con el grado de utilización del equipo productivo, salvo en lo que se refiere al trabajo fijo no cualificado. La tendencia a *la disminución en la contratación de fijos sin cualificar*, se confirma como *un comportamiento estructural* de las empresas, sin ninguna relación con el ciclo ni la evolución de la demanda: la mayoría de las empresas que destruyen este tipo de empleo, han visto aumentar o mantener el grado de utilización de la capacidad instalada.

Pero en general, podemos observar una tendencia dominante a la baja utilización del equipo productivo. Los resultados obtenidos, reflejados en esos tres cuadros, informan de un comportamiento normal de las empresas, con una tendencia a un uso menos intensivo del equipo en las empresas que destruyen empleo, y un porcentaje superior de empresas que demandan empleo y tienen un uso intensivo del capital productivo. De todos modos, el Cuadro n.º 5 refuerza aún más claramente la idea, de que se da como norma general una

tendencia al uso poco intensivo del capital. En efecto: considerando de forma agregada las empresas que demandan trabajo *cualificado*, tanto fijo como temporal, observamos que el 35,3% de las empresas que responden trabajan tres o cuatro turnos. Si agregamos las empresas que demandan trabajo cualificado y además trabajo sin cualificar temporal (la demanda de trabajo no cualificado fijo es poco relevante en la manufactura), es decir, las empresas más demandantes de la muestra, el 50% de las que responden afirman trabajar solamente uno o dos turnos.

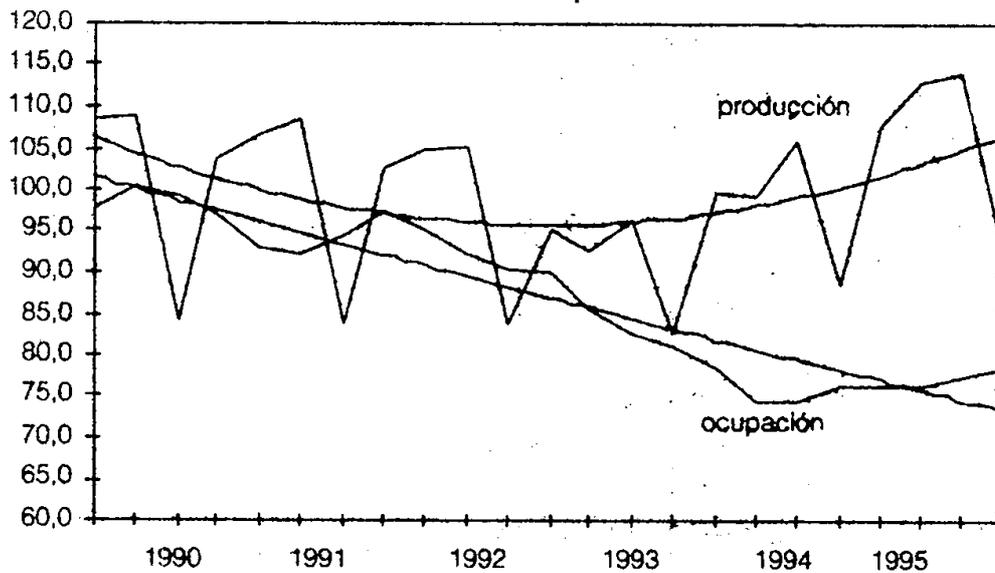
Estos datos nos permiten concluir la existencia de un importante *potencial de creación de empleo* en las empresas manufactureras que forman parte del «núcleo duro» o que al menos manifiestan un comportamiento positivo o estable en materia de demanda de trabajo durante el ciclo 1990-1995.

Esta conclusión es aún más relevante por haberse llevado a cabo en los años considerados un importante proceso de

Cuadro n.º 5. Uso del equipo productivo en las empresas que demandan varias categorías de empleo (total y porcentaje)

	Baja utilización del equipo productivo (1-2 turnos)	Alta utilización del equipo productivo (3-4 turnos)
Empresas demandantes de trabajo cualificado fijo y temporal	11 (64,7%)	6 (35,3%)
Empresas demandantes de trabajo cualificado y no cualificado temporal	3 (50%)	3 (50%)

Gráfico n.º 4. Índice de producción industrial e índice de ocupación (base 1990) y líneas de tendencia polinómica



ajuste de plantillas. En efecto, el período para el cual se solicitó información a las empresas comprende tanto un ciclo descendente (1990-93) como un ciclo ascendente (1993-95). Como se constata en el Gráfico n.º 4, elaborado a partir de la información del Eustat, tanto en los años recesivos como en los expansivos, la destrucción de empleo neto industrial es una constante en todo el periodo en términos agregados.

2.3. Capacidad instalada y gestión de la mano de obra

Otro indicador secundario del modo de gestión de la mano de obra en relación con el uso de la capacidad, es el porcentaje de trabajadores que trabaja

regularmente a turnos. Mientras que el 38,4% de las empresas declaran que trabaja a turnos menos de un tercio de la plantilla, el 24,7% emplean a turnos más del 70% de la fuerza de trabajo, y el resto (35,6%) que trabaja a turnos entre el 30 y el 70 por ciento de la plantilla (Cuadro n.º 6).

Aunque resulta difícil interpretar las tres empresas que declarando que trabajan a 3 o 4 turnos, señalan que sus trabajadores no trabajan regularmente a turnos, sí se presenta un panorama en el cual el trabajo a turnos forma parte de la cultura empresarial vasca. Al relacionar esto con el hecho de que predominen sin embargo las empresas que trabajan a uno o dos turnos, nos permite concluir que el incremento en la intensidad del uso del

Cuadro n.º 6. Número de empresas y porcentaje de trabajadores que trabaja a turnos regularmente

% de trabajadores	Baja utilización del equipo productivo (1-2 turnos)	Alta utilización del equipo productivo (3-4 turnos)
0%	10	3
< 30%	14	1
30%-70%	10	16
> 70%	9	10
Total	43	30

capital es factible técnica y organizativamente, y se encuentra limitado básicamente por las condiciones que se desprenden del entorno macroeconómico.

2.4. Utilización del equipo productivo y rentabilidad

Tres de cada cuatro empresas manufactureras que responden (concretamente, el 74,7%) afirman que sus costes unitarios se reducirían si pudieran aumentar el número de horas de utilización de su equipo productivo. Este resultado viene a reforzar la hipótesis de que las políticas que permitan mejorar el grado de utilización del equipo permitirían un incremento del margen de ganancia y de la tasa de ganancia, favoreciendo la dinámica productiva generadora de empleo.

Sin embargo, solamente el 12,8% del total de las empresas prevén un importante aumento del uso de la

capacidad instalada en los próximos dos años. Entre las que responden a la pregunta, el 50% de las que consideran que un uso más intensivo reduciría sus costes unitarios, solamente prevén un incremento moderado en el uso del capital, y un 33,3% consideran que en los próximos dos años el grado de intensidad en el uso del equipo permanecerá igual o incluso descenderá un poco (Cuadro n.º 7).

Por lo tanto, la definición de las políticas adecuadas debe orientarse a partir de las razones que frenan un incremento más intensivo en el uso del capital.

2.5. ¿Por qué no aumenta el uso del equipo productivo?

La existencia de un elevado grado de capacidad instalada subutilizada, incluso en las empresas del grupo más dinámico tanto en materia de demanda como de empleo, nos lleva a interrogarnos por las

Cuadro n.º 7. Previsión de uso de la capacidad instalada en los próximos dos años, en función de si un uso más intensivo reduce o no los costes unitarios

Número de horas de utilización del equipo productivo	Reduce los costes unitarios		No reduce los costes unitarios	
	Total	%	Total	%
Incremento importante	9	16,7	1	5,3
Leve incremento	27	50,0	5	26,3
Leve decremento	7	13,0	0	0,0
Seguirá igual	11	20,3	13	68,4

causas que explican esta situación. La última pregunta de la encuesta nos aproxima a las razones empresariales para no incrementar el uso de su equipo productivo. Estas se concentran fuertemente en torno a los

problemas de demanda, y de forma secundaria, en las dificultades vinculadas con los convenios colectivos (Cuadro n.º 8): para el 90,6% de las empresas que responden, la insuficiencia

Cuadro n.º 8. Razones empresariales para no aumentar el número de horas de utilización de equipo productivo, cuando ese incremento supondría una reducción en los costes unitarios

(respuestas: «muy importante» y «bastante importante»)

	Total	%
Número de empresas	56	100
Insuficiencia de demanda	48	90,6
Escasez de mano de obra especializada en plantilla	14	29,2
Escasez de candidatos cualificados para ocupar puestos de Trabajo cualificados	14	28,6
Regulaciones administrativas	13	29,5
Convenios colectivos	28	54,9
Costes de reorganización	11	27,5

de demanda es una causa muy importante o bastante importante para explicar el no incremento en el grado de utilización del equipo. A continuación aparecen los convenios colectivos, que para el 54,9% de las empresas, es un factor que restringe la ampliación del grado de utilización de la capacidad instalada. Con todo, hay que señalar que la encuesta no permite identificar si esta restricción de los convenios colectivos vinculan las respuestas empresariales a un posible incremento de jornada de trabajo (horas extraordinarias), o a la ampliación del trabajo por turnos, pues ambas modalidades permiten un uso más extenso del equipo productivo.

Llama la atención que algo menos del 30% señalen problemas de calificación de la mano de obra contratada o disponible en el mercado de trabajo, como una restricción o cuello de botella en las posibilidades de ampliar el número de horas de utilización del equipo.

Estas razones se repiten al compararlas en función de la demanda de trabajo expresada por las empresas; presentamos los resultados para las empresas que demandan trabajo cualificado (fijo y temporal) y para las que demandan trabajo no cualificado temporal (al ser poco significativas las que demandan trabajo fijo no cualificado). Como se desprende del Cuadro n.º 9, las empresas demandantes de trabajo cualificado expresan en un porcentaje menor que la media restricciones de demanda como factor limitante en las decisiones de ampliar el uso de la capacidad instalada; sin embargo sigue siendo la variable más importante en un 60% de los casos, que

prácticamente duplica la importancia asignada a las variables señaladas en segundo lugar entre las otras indicadas en el cuestionario.

Otro tanto ocurre con las empresas que durante el periodo analizado mantienen una demanda de trabajo estable para las diferentes categorías (Cuadro n.º 10): aunque en estas empresas la importancia del factor demanda cambia según sea el tipo de trabajo cuya demanda se mantiene estable —el factor de la demanda tiene más importancia para las empresas que estabilizan el trabajo cualificado fijo— sin embargo, la distancia respecto al resto de variables se amplía aun más respecto a las empresas dinámicas en materia de contratación (resultado lógico por vincularse la estabilidad en la demanda de empleo con la estabilidad de la oferta).

Resulta llamativo sin embargo el caso de las empresas que mantienen estable la demanda de trabajo cualificado temporal, para las cuales el factor «convenios colectivos» es igual de relevante que el factor «insuficiencia de demanda»: la interpretación económica que podemos dar de este resultado, más allá del número relativamente escaso de empresas implicadas (13), requiere vincular esas empresas con la demanda de trabajo cualificado fijo (siete de ellas están eliminando trabajo fijo cualificado, por cuatro que lo están aumentando y dos manteniéndolo estable), y con la demanda de trabajo temporal no cualificado (seis lo están aumentando y cinco manteniéndolo estable). Esta dinámica del empleo puede significar que dichas empresas se encuentran en un proceso de modificación

Cuadro n.º 9. **Razones empresariales para no aumentar el número de horas de utilización del equipo productivo, en empresas manufactureras que demandan empleo**
(respuestas: «muy importante» y «bastante importante»)

	Empresas demandantes de trabajo fijo cualificado directo	Empresas demandantes de trabajo temporal cualificado directo	Empresas demandantes de trabajo temporal no cualificado directo
Número de empresas (%)	28 (100)	33 (100)	28 (100)
Insuficiencia de demanda (%)	16 (57,1)	20 (60,6)	19 (67,9)
Escasez de mano de obra especializada en plantilla (%)	9 (32,1)	10 (30,3)	5 (17,9)
Escasez de candidatos cualificados para ocupar puestos de trabajo cualificados (%)	8 (28,6)	9 (27,3)	3 (10,7)
Regulaciones administrativas (%)	0 (0,0)	3 (0,1)	5 (17,9)
Convenios colectivos (%)	5 (17,9)	10 (30,3)	9 (32,1)
Costes de reorganización (%)	4 (14,3)	4 (12,1)	3 (10,7)

Nota: los datos no son comparables entre columnas, pues hay 19 empresas que coinciden en demandar trabajo cualificado tanto fijo como temporal, y 12 que demandan tanto trabajo cualificado como no cualificado

de los criterios de gestión de la mano de obra, probablemente buscando la reducción de costes salariales por la vía del incremento de la temporalidad, es decir buscando reducir la capacidad contractual de la fuerza de trabajo, lo cual explicaría el fuerte peso que se le otorga a las dificultades ligadas a los convenios colectivos para la ampliación del tiempo de uso del equipo capital.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El grado de utilización del equipo productivo (capacidad instalada) es un factor determinante de la adaptación al ciclo y el desempeño general de las empresas. Resulta de gran importancia su análisis, por cuanto la actividad inversora será una función del grado de utilización del equipo.

Cuadro n.º 10. **Razones empresariales para no aumentar el número de horas de utilización del equipo productivo, en empresas manufactureras con demanda de trabajo estable**
(respuestas: «muy importante» y «bastante importante»)

	Empresas de demanda estable de trabajo fijo cualificado directo	Empresas de demanda estable de trabajo temporal cualificado directo	Empresas de demanda de trabajo temporal no cualificado directo
Número de empresas (%)	11 (100)	13 (100)	13 (100)
Insuficiencia de demanda (%)	7 (63,6)	6 (46,2)	7 (53,8)
Escasez de mano de obra especializada en plantilla (%)	1 (9,1)	2 (15,4)	3 (23,1)
Escasez de candidatos cualificados para ocupar puestos de trabajo cualificados (%)	1 (9,1)	3 (23,1)	3 (23,1)
Regulaciones administrativas (%)	2 (18,2)	4 (30,8)	2 (15,4)
Convenios colectivos (%)	3 (27,3)	6 (46,2)	4 (30,8)
Costes de reorganización (%)	1 (9,1)	5 (38,5)	2 (15,4)

Ciertamente, cabría esperar una variación en el uso de la capacidad instalada a lo largo del ciclo, pero ¿como explicar la existencia de capacidad instalada no utilizada, de forma estructural, es decir, independientemente de la fase del ciclo?

Caben varias respuestas posibles, que nos conducirían, caso de ser verificadas, a propuestas de política alternativas:

- la demanda es fluctuante, y hace falta contar con capacidad suficiente

para responder ante un *boom* o un incremento ocasional, no previsto y puntual, de la demanda

- la demanda se encuentra distribuida entre diversos tipos y calidades de output, que requieren instalaciones separadas, y esta distribución de la demanda entre tipos no es fácilmente previsible; por lo tanto se requiere una capacidad de reserva para responder a posibles desplazamientos en la estructura de la demanda

—el coste medio de producir con un equipo grande y un cierto nivel de exceso de capacidad es más bajo que con un equipo más reducido a plena capacidad.

Sin embargo, frente a los primeros dos argumentos, se puede objetar que las nuevas tecnologías aportan la suficiente *flexibilidad* de operación para reducir substancialmente los niveles de capacidad de reserva requeridos.

En cuanto al tercer argumento, el haber trabajado con una muestra de empresas medianas y grandes, probablemente valida dicho argumento, al tener estas un coste medio por mantenimiento de recursos infrautilizados menor que las empresas de pequeña dimensión.

En todo caso, los resultados obtenidos reflejan con claridad el carácter de «activos de reserva» (Hicks 1979) con que se mantiene una parte del equipo productivo. Esta situación de la manufactura vasca contrasta radicalmente con las modernas técnicas de gestión, en particular las orientadas a mantener un nivel mínimo de stocks y de capacidad no utilizada. Todo ello nos induce a concluir que:

Se requiere un plan amplio y generalizado de capacitación empresarial en las nuevas técnicas de gestión de los recursos productivos, que permita un aprovechamiento más eficiente de las capacidades instaladas.

En una situación de subempleo, la producción no está limitada por la disponibilidad de recursos, sino principalmente por las deficiencias de la demanda efectiva. El principal problema

es encontrar mercados para la producción que podría ser producida si se utilizasen plenamente los recursos.

Dado que la mayoría de las empresas reconocen que un uso más intensivo de la capacidad instalada permitiría reducir los costes unitarios, la dificultad en encontrar nuevos mercados o mercados más amplios se presenta como una restricción fuerte al aumento de la demanda de trabajo en la manufactura. Esta situación permite un doble tratamiento; por un lado de tipo macroeconómico, dirigido al entorno económico, de forma que una política de redistribución facilite una mayor propensión al consumo y por tanto un aumento de la demanda efectiva. Pero al mismo tiempo, parece importante mejorar la capacidad de las empresas para *gestionar la demanda* de sus productos.

Se precisa profundizar en los programas de capacitación en marketing y diseño de ventas a las empresas, y reforzar los mecanismos institucionales de apoyo a las empresas en la mejora de su penetración en mercados nuevos, emergentes y consolidados. En este sentido, parece conveniente focalizar parte de los recursos públicos en las empresas y sectores más dinámicos desde el punto de vista de la demanda actual de empleo.

Por otro lado, el importante porcentaje de respuestas que encuentran dificultades en los convenios colectivos para afrontar un uso más intensivo del capital, permite aventurar que la capacidad práctica de las empresas tiene un potencial de evolución que implicando incremento de la demanda de trabajo, no

requieren necesariamente llegar a la capacidad óptima de utilización del equipo⁶. Por lo tanto:

Resultaría útil un proceso de discusión institucional con las organizaciones sindicales y patronales, previo al inicio del período de negociación de convenios, para facilitar una mayor flexibilidad en la planificación empresarial del uso del tiempo de trabajo, a cambio de compromisos cuantificables de incrementos significativos en la contratación.

Las respuestas obtenidas por la encuesta del Gobierno Vasco parecen confirmar que las políticas activas de empleo centradas en la formación no responden a las causas centrales del desempleo ni tampoco incentivan la demanda de trabajo por parte de las empresas. Salvo algunas situaciones particulares que podríamos denominar como cuellos de botella en materia de capacitación, las empresas en términos generales no indican que exista un problema de calificación generalizado en la mano de obra. Por

ello, una política de empleo centrada en la formación, en el mejor de los casos, logrará que mejore la posición en la cola del desempleo de los parados que se beneficien de un programa de formación ocupacional (para cada puesto de trabajo, siempre se contratará al candidato con mayor cualificación, si ello no supone un mayor coste salarial ni mayores costes de transacción), pero no reducirán significativamente el nivel absoluto de desempleo.

Los criterios de gestión empresarial se centran excesivamente en la producción. Las políticas públicas industriales deben por tanto orientarse a facilitar un control más eficiente de la comercialización y en general de las fases de post-producción, para lograr una reducción del grado de incertidumbre del mercado con el que conviven las empresas vascas, y facilitar así un mayor uso de la capacidad instalada y un mayor nivel de contratación y estabilidad en el empleo.

⁶ *Capacidad óptima*: output al cual los costes medios son los menores para una planta o empresa considerada

Capacidad práctica: output que se puede lograr considerando la duración de la jornada de trabajo y el número de turnos ordinariamente trabajados en la industria, y con un nivel adecuado de paradas para mantenimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General for Economic and Financial Affairs (1995): «1994 EU Labour Market Survey», *European Economy, Reports and studies* num. 3.
- HICKS, J. R. (1979): *Causality in economics*, Basic Books, Nueva York.
- SERRANO, F; GARCÍA, T. y PUERTA, C. (1998): «La demanda de trabajo de la industria manufacturera vasca», *Estudios de Economía* n.º 14, Gobierno Vasco, Vitoria.
- STEINDL, J. (1976): *Maturity and stagnation in american capitalism*, Monthly Review Press Nueva York