

REVISION CRITICA DEL PANORAMA CONTRACTUAL LABORAL ESPAÑOL

Jordi Fernández Gómez

El estudio de la contratación laboral se puede realizar desde múltiples perspectivas, desde un análisis jurídico a un análisis económico. Personalmente es un tema que me apasiona por todas las implicaciones sociales que va a tener y por las tan divergentes ideologías que concurren en su construcción, justificando o criticando tal o cual modelo.

Dispongo de un espacio limitado y voy a centrar mi análisis en la flexibilización de la contratación laboral como medida de fomento de empleo. No por ello querría dejar de aprovechar la ocasión para mostrar a los estudiosos brasileños la evolución en la contratación española y el elenco de contratos, tanto temporales como indefinidos, con sus incentivos fiscales y de Seguridad Social.

Si hablamos de política de empleo nos estamos refiriendo a la actuación de los poderes públicos sobre el mercado de trabajo y sus mecanismos reguladores. Nos vemos forzados a hacer una interpretación restrictiva del término y excluimos las políticas económicas orientadas a la creación de puestos de trabajo como son las basadas en medidas de austeridad, monetarias, fiscales, etc., pero siendo conscientes de que el logro de un nivel de empleo aceptable pasa por el mantenimiento de los grandes equilibrios macroeconómicos. Aceptamos, pues, de antemano las limitaciones de una política de empleo en sentido estricto.

I. Antecedentes históricos

Los contratos de trabajo han sido regulados de manera muy diferente a lo largo de este siglo en España. Durante la primera mitad de siglo las partes podían acordar libremente la duración del contrato de trabajo. En efecto, el Código de Trabajo de 1926, la Ley de Contratos de

Trabajo de 1931 y, posteriormente la Ley de Contratos de Trabajo de 1944 recogían la libertad para fijar la duración de la contratación laboral. Esta regla de «laissez-faire» frente a la autonomía individual se vería moderada paulatinamente con la acción combinada de la Reglamentaciones de Trabajo (normativa laboral aprobada por el Gobierno para cada sector productivo) y de la jurisprudencia laboral, al aplicar ésta la teoría del abuso del derecho a las formas más insidiosas de contratación temporal, principalmente a las contrataciones temporales en cadena a las que también se aplicó la teoría del principio objetivo, a tenor del cual las necesidades permanentes de la empresa han de ser cubiertas con contratos indefinidos, quedando la contratación temporal para cubrir necesidades perentorias de la empresa.

Hasta aquí la historia pasada de la primera mitad de siglo hasta 1976, momento en el que comienza la etapa más moderna e interesante en la evolución de la contratación laboral española.

II. El período moderno en la contratación laboral

Centramos nuestro estudio en la flexibilización de la contratación laboral como medida de fomento de empleo desde 1976 hasta diciembre de 1998.

Tradicionalmente han sido dos los tipos de actuaciones por los poderes públicos en materia de contratación laboral.

- a) acciones encaminadas a flexibilizar la entrada en el empleo y,
- b) la incentivación económica a la ocupación.

Otras medidas como el reparto del trabajo han tenido escasa relevancia en la política de empleo española y, aunque hoy se haya erigido como una de las soluciones viables para combatir el desempleo que presentan los sindicatos, no se ha podido estructurar una propuesta concreta nunca.

En esta evolución hacia la flexibilidad del sistema español de contratación se pueden identificar distintas etapas, cada una de ellas conforma un bloque normativo con sus peculiaridades.

Haremos un breve resumen de las distintas etapas.

1.^a etapa, del 22 de abril de 1976, entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales, Ley 16/1976 (L.R.L.), hasta la entrada en vigor del estatuto de los Trabajadores el 15 de marzo de 1980, Ley 8/1980 (E.T.).

Esta primera etapa comienza con la LRL que establece de forma expresa la presunción del carácter indefinido de la contratación laboral,

permitiendo, de manera muy restringida, la contratación temporal bajo el principio de causalidad. El sistema de contratación laboral que establecía era el siguiente:

1. Presunción del contrato por tiempo indefinido.
2. La coexistencia de esta regla general con el contrato de formación, cuyo objeto es el aprendizaje de un oficio, y el contrato en prácticas, destinado a la adquisición de experiencia en el trabajo por los recién titulados.
3. Un sistema de excepciones para actividades laborales que por su singular naturaleza constituirían un trabajo temporal. Contratos de obra o servicio determinados, eventuales de interinidad (para sustituir a trabajadores en baja temporal), etc.

Esta actuación en materia de contratación fue contraria a las medidas que aconsejaba la fuerte crisis económica del momento, lo que supuso una contradicción que se explica por la necesidad de mantener la estabilidad social durante la transición política hacia la democracia.

Una virtud de la LRL es la codificación de las escasas y dispersas medidas de fomento de empleo que existían por aquellos entonces, medidas caracterizadas por estar dirigidas a colectivos muy concretos, minusválidos y mayores de 40 años.

No obstante, este sistema es inmediatamente matizado por un gran número de normas de corto período de vigencia, provocando un cierto desorden y complejidad en el sistema de contratación. Esta normativa va a permitir al empresario contratar temporalmente y sin causa a determinados colectivos como son los perceptores de asistencia por desempleo y jóvenes, abaratando su coste por medio de incentivos económicos.

Estas medidas flexibilizadoras tuvieron gran éxito, como demuestra el importante número de contrataciones temporales sobre el conjunto de las colocaciones, y todo ello aún a pesar de las medidas para el fomento de la contratación de minusválidos, la contratación indefinida y el fomento fiscal al empleo estable, todo ello de escasa repercusión. Es patente que el empresario prefería la temporalidad no causal buscando mayores dosis de flexibilidad de la plantilla en una etapa de recesión económica. No obstante, a pesar de las medidas flexibilizadoras, el desempleo continuó con una evolución creciente.

La **2.ª etapa** se inicia con el Estatuto de los Trabajadores (ET) de marzo de 1980, que establece un nuevo sistema de contratación. Se produce una regulación más ordenada que en el período anterior por las siguientes razones:

- a) Todas las modalidades de contratación se recogen en el ET.
- b) Todos los contratos temporales causales se desarrollan en un solo Real Decreto (RD 2303/1980).
- c) En 1980 se produce la regulación unitaria de todos los contratos temporales no causales en un solo Real Decreto (RD 1445/1982).

Este período se caracteriza por favorecer en mayor medida la contratación temporal, poniendo a disposición del empresario un amplio menú de contratos temporales. Esta actuación legislativa ha marcado toda la política de empleo desarrollada posteriormente.

Podemos decir que, en términos generales, este nuevo sistema se sustenta en los siguientes pilares:

- Mantenimiento de la presunción de duración indefinida de los contratos de trabajo y de las modalidades de contratación temporal causal, con algunas modificaciones reglamentarias.
- Entrada en vigor de los contratos en prácticas y para la formación (o de aprendizaje), en los que unen temporalidad, fomento económico y capacitación del trabajador, con todas las ventajas que ello conlleva para la empresa.
- Regulación del contrato como medida de fomento del empleo, en el que a diferencia de programas anteriores en los que se unía temporalidad y bonificación a colectivos muy concretos (jóvenes y parados de larga duración), se pasa a poder contratar con cualquier trabajador temporalmente, desapareciendo el incentivo económico. El único límite que se establece es un número máximo según la plantilla fija del centro de trabajo.
- Reducción de los costes sociales del contrato de trabajo a tiempo parcial al permitir el prorrateo de las cotizaciones a la Seguridad Social en proporción al tiempo efectivo de trabajo.
- Mantenimiento del carácter subjetivo de las medidas de fomento económico, ampliando el número de colectivos destinatarios. Los colectivos y medidas más caracterizadas son:

- a) Contratación de minusválidos.
- b) Incentivo a la contratación con una duración mínima (6 meses en 1981 y 12 meses en 1982) para desempleados con responsabilidades familiares o que hubieren agotado la prestación básica de desempleo.
- c) Se posibilita la sustitución de trabajadores de 64 años a través de la jubilación anticipada siempre que sean sustituidos por jóvenes demandantes del primer empleo o de perceptores de

subsidio por desempleo y se utilice el mismo tipo de contrato que disfrutaba el trabajador jubilado anticipadamente.

Estas medidas vienen acompañadas de la reforma del fomento fiscal al empleo que recibe un tratamiento unitario al mismo tiempo que se reduce la cuantía del incentivo económico (subvenciones a la contratación), y de la utilización de una nueva figura de fomento al empleo temporal público: los convenios del INEM (Instituto Nacional de Empleo) con otros organismos públicos para la realización de obras o servicios determinados.

A pesar de esta política favorecedora de la contratación temporal y de las modalidades de fomento fiscal, la cifra de parados entre 1980 y 1982 aumentaba en 700.000 personas. Creemos que el mayor problema de esta política de empleo se debe a su falta de estabilidad y a la coyunturalidad en la regulación del contrato temporal como medida de fomento de empleo.

La **3.ª etapa**, del 28 de octubre de 1982 al 5 de agosto de 1984 (Ley 32/1984) es la continuidad de una política de empleo basada en la temporalidad, prácticamente se mantienen sin modificaciones las modalidades contractuales de la etapa anterior.

Sólo es mencionable la restricción (RD 3887/1982 modificando el RD 1445/1982) que se produce en diciembre de 1982 a la utilización del contrato como medida de fomento del empleo mediante la modificación de su duración legal y de los porcentajes de contratos de este tipo respecto de la plantilla fija en cada centro de trabajo y de la limitación al encadenamiento de estos contratos en un mismo puesto de trabajo.

Destacan, dentro de esta política continuista, las medidas de fomento innovadoras que se adoptaron:

- a) Sustitución del fomento a la contratación por tiempo superior a 12 meses para determinados colectivos, parados mayores de 45 años y parados de larga duración (1 año). Es la primera vez que una medida de fomento se dirige directamente a los parados de larga duración. Esta medida tuvo escasa incidencia.
- b) Implantación de un programa dirigido a incentivar la contratación de titulados medios y superiores. Medida poco utilizada.
- c) Concentración de todas las medidas de fomento al empleo de minusválidos en una sola norma.
- d) Se facilita el uso de los convenios INEM-otros organismos públicos permitiendo su uso por las Comunidades Autónomas.
- e) Se potencia el fomento fiscal al empleo aumentando la cuantía de la deducción en el Impuesto sobre la Renta y en el Impuesto de Sociedades.

La **4.ª etapa** va del 5 de agosto de 1984 hasta el 31 de diciembre de 1989 y se inicia con la reforma de las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores (Ley 32/1984, de 2 de agosto) generando nuevas modalidades de duración determinada y flexibilizando las existentes. De forma resumida, las principales líneas de actuación de la reforma son las siguientes:

- a) Creación de dos nuevas modalidades temporales, el contrato de lanzamiento de nueva actividad, diseñado para favorecer la realización de nuevas inversiones y, de otro lado, el contrato de relevo, que permite acceder al trabajador fijo a una jubilación anticipada parcial de media jornada si la mitad de la jornada abandonada es ocupada por un nuevo trabajador en desempleo. La conversión de este contrato a indefinido y a jornada completa se incentiva económicamente.
- b) Redefinición de los supuestos fácticos de los contratos causales.
- c) Incentivación de los contratos en prácticas y para la formación (de aprendizaje).
- d) Eliminación de los límites subjetivos.
- e) Flexibilización del programa de sustitución de trabajadores mayores de 64 años jubilados anticipadamente, al permitirse la sustitución de éstos por cualquier trabajador con cualquier modalidad contractual.
- f) Mayores facilidades para el uso del contrato temporal como medida de fomento de empleo, eliminándose el porcentaje máximo de estos contratos con respecto de la plantilla fija y aumentando la duración máxima legal. A su vez se establece una indemnización para el trabajador a la finalización del contrato.

Todas estas actuaciones logran un marco contractual estable y una alta flexibilidad en la contratación poco antes de que se iniciara la recuperación económica, generándose empleo a partir de 1985 y durante un período de 6 años, empleo que en su mayor parte es temporal.

Esta política de empleo olvidó e incluso dificultó en mayor medida los despidos, provocando que la contratación temporal se convirtiera en el sustituto de otras vías de ajuste. El uso intensivo de la contratación temporal desde entonces ha hecho que España tenga los índices más altos de temporalidad de toda la Comunidad Europea, con el consiguiente índice de precarización del empleo. Por otra parte, la reforma también plantea determinados problemas funcionales como:

- La complejidad derivada del amplísimo menú de contratos.
- El formalismo burocrático por la existencia de multitud de trámites.

- La utilización de los contratos dirigidos a capacitar a los jóvenes como instrumento para abaratar los costes.
- La escasa utilización del contrato a tiempo parcial.

La **5.ª etapa** comienza a principios de los años noventa y llega hasta la aprobación de los Reales Decretos-Ley 8/1997 y 9/1997 el 16 de mayo. En ella se establece el punto de partida de una serie de actuaciones de los poderes públicos destinadas a combatir determinados efectos negativos por la mayor flexibilidad en la contratación del período anterior.

Las principales medidas consisten en:

- Se reordena la política de fomento económico a la contratación, de forma que se incentiva el contrato indefinido para determinados grupos de trabajadores y se eliminan las subvenciones y bonificaciones existentes para algunos contratos temporales.
- Se reconocen mecanismos de control e información a los representantes de los trabajadores en el seguimiento de la contratación laboral para evitar fraudes.
- Se adoptan medidas para resolver el déficit presupuestario del sistema de protección por desempleo.

A pesar de la adaptación de estos medios destinados a subsanar determinados defectos del sistema de contratación, surge la necesidad de introducir nuevas modificaciones en el sistema de contratación como consecuencia de la recesión económica y el importante aumento del paro a partir del segundo trimestre de 1991.

Una vez fracasada la concertación social, las primeras medidas adoptadas fueron las siguientes:

- 1.^a Modificación de contrato en prácticas, limitando su utilización y abaratando su retribución mínima.
- 2.^a Introducción de importantes dosis de flexibilidad en el contrato de aprendizaje.
- 3.^a Se facilita la contratación a tiempo parcial, a la vez que se reducen los costes de cotización a la Seguridad Social para determinadas actividades marginales.

III. El nuevo panorama en la contratación laboral 1997

En el verano de 1995 la actividad económica vuelve a entrar en una fase expansiva del ciclo tras un período de recesión desde 1991, mientras, el mercado de trabajo español atraviesa una difícil situación.

El 16 de mayo de 1997 se aprueban los Reales Decretos-Ley 8/1997 y 9/1997 como consecuencia del acuerdo alcanzado por los agentes sociales con el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo.

Los agentes sociales toman conciencia de la difícil situación que está atravesando el mercado laboral en el que se sufre una tasa de desempleo del 22% de la población activa, una temporalidad del 34%, una tasa de desempleo juvenil del 42% de la población menor de 25 años y una alta rotación de la contratación laboral. Se abre un importante momento de reflexión y de solidaridad para tratar de establecer mecanismos que hagan posible que la recuperación económica que vive España pueda verse correspondida con una mejora en el mercado laboral que permita responder en su conjunto al paro, a la precariedad y a la alta rotación del empleo.

La existencia de un mercado laboral sin expectativas de generar empleo estable perjudica tanto a la empresa como al trabajador, ya que mantiene una situación de incertidumbre e inseguridad que en nada contribuye a transmitir la recuperación económica que se pueda vivir en este momento.

Los Reales Decretos-Ley anteriormente citados nacen en estas circunstancias y suponen un importante hito en el marco legislativo que nos ocupa, tratando de desarmar la excesiva rotación y la precarización a través de la potenciación de la estabilidad en el empleo, añadiendo una importante modalidad de contratación indefinida e incentivando económicamente su uso por las empresas.

Los Reales Decretos-Ley nacen en estas circunstancias y teniendo como objetivos:

- a) Potenciar la contratación indefinida.
- b) Favorecer la inserción laboral de determinados colectivos de difícil colocación.
- c) Adaptar el marco institucional del mercado para aprovechar el crecimiento de la economía en términos de empleo.
- d) Favorecer la formación teórico-práctica de los jóvenes, especificando y determinando los supuestos de utilización de contratación laboral y mejorando su marco de protección social.
- e) Favorecer la negociación colectiva sectorial como medio óptimo de regulación de determinados aspectos de la contratación para dar respuesta a necesidades concretas.

En definitiva se trata de fomentar el empleo en su conjunto, generalizando la contratación laboral ya sea temporal o indefinida, y de servir

de medida eficaz en el reparto del trabajo. El legislador se esfuerza por ofrecer una certidumbre a la inversión y una importante incentivación a la contratación de trabajadores por el empresario.

Este objetivo se persigue por la doble vía de tratar de mejorar los contratos formativos, el contrato a tiempo parcial, el contrato fijo-discontinuo y el contrato de relevo, con la creación del contrato de fomento para la contratación indefinida, así como con la incentivación económica en materia fiscal y de Seguridad Social a la empresa que utilice estas vías de contratación.

Dentro de los nuevos contratos la modalidad más importante es la modalidad de contratación para el fomento de la contratación indefinida que se hace con carácter transitorio y no va dirigida, como comúnmente se ha podido creer, al trabajador en general sino a colectivos específicos que sufren dificultades de colocación e inestabilidad laboral. Ello ha hecho razonable la fundamentación de un régimen indemnizatorio más benévolo para el empresario en caso de despido improcedente.

Un análisis de los difusos datos estadísticos de los últimos meses arrojan como resultado un aumento en la contratación indefinida. Ello nos hace pensar en una buena aceptación por el empresario del contrato de fomento de empleo de la contratación indefinida que, indudablemente, ofrece muchas ventajas.

Otro de los aspectos importantes e innovadores es el incremento del papel que juega la autonomía colectiva de la voluntad, la negociación colectiva, en la contratación. El legislador va tomando conciencia de que el lugar óptimo e ideal para regular las soluciones al conflicto de intereses empresa-trabajador es la negociación colectiva, ¿quién va a resolver mejor los problemas derivados de la relación industrial que los propios agentes sociales implicados? Con ello queremos poner de relieve que el papel de la regulación legislativa tradicional en materia social debe ir reduciéndose a la garantía de mínimos a la vez que la autorregulación va adquiriendo mayor protagonismo. En este caso la negociación colectiva adquiere mayor protagonismo en la contratación, en especial en los contratos formativos y temporales causales, aunque claramente se ve una tendencia favorecedora de la negociación colectiva sectorial estatal en detrimento de la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior.

Por último, destacar que no cabe un temor generalizado a la nueva regulación contractual por parte de los trabajadores ya que los principios de causalidad del despido y su control judicial siguen vigentes, en esta pequeña modificación legislativa.

IV. Consecuencias económicas y sociales de la flexibilización del empleo

Vamos a pasar a exponer brevemente las posibles consecuencias económicas y sociales que previsiblemente va a acarrear la reforma en materia de contratación laboral desde 1990.

Esta parte de la exposición tiene un componente subjetivo importante y, por otro lado, el lector debe ser crítico con las opiniones aquí vertidas.

Las consecuencias van a venir dadas por el tipo de empleo que se promociona en las sucesivas reformas. Dividimos las consecuencias en distintas áreas:

a) *A nivel retributivo*

Los aspectos más novedosos que han introducido las sucesivas reformas inciden de manera directa sobre este punto, ya que, de una parte, se generan nuevas figuras de contratación y, de otra, se efectúan modificaciones en la regulación del salario que van a suponer un abaratamiento de la mano de obra.

En cuanto a la primera, hemos de decir que los contratos de formación (o de aprendizaje) y en prácticas, destinados a los jóvenes, suponen un abaratamiento directo al permitir la legislación al empresario, en caso de falta de convenio colectivo, retribuir a éstos con salarios sensiblemente inferiores.

La propia generalización de la temporalidad en el empleo ha abierto una brecha salarial entre los trabajadores fijos y los temporales. Se calcula que, para el conjunto de la economía, el coste salarial de los trabajadores con contrato temporal es tan sólo de 57% respecto de los trabajadores fijos en plantilla.

Respecto de la segunda, se han producido importantes modificaciones con la derogación de normativa que protegía al trabajador. La Ley 11/94 deroga la obligación legal de retribuir las horas extraordinarias con un incremento del 75% del coste sobre las ordinarias, y a la vez deroga la estructura legal del salario, se produce una deregulación de la normativa estatal, dejando sin garantía una percepción salarial estable. La determinación de esta materia queda en manos de los acuerdos a los que puedan». Llegar empresarios y trabajadores a través del convenio colectivo sectorial y/o, subsidiariamente, en el contrato de trabajo. Estos acuerdos van a resultar desiguales dependiendo de la organización y capacidad reivindicativa de los sindicatos en cada sector y, además, debemos tener en cuenta que actualmente aproximadamente un 25% de la

población asalariada carece de la cobertura directa de un convenio colectivo, con lo que esta laguna debe ser colmada a través del contrato.

Estos menores salarios pueden estar dando lugar a nuevas formas de pobreza, no ya la caracterizada por la exclusión social o del mercado de trabajo, sino por la inserción precaria en el mismo. Se trataría de una pobreza encubierta que afectaría a los menores de 30 años y que viene dada por unidades familiares potencialmente independientes, que si pasaran a serlo, engrosarían el colectivo de pobres. Se trata de jóvenes que se defienden de la pobreza retrasando la edad de emancipación. Un estudio antiguo del Gobierno Vasco calculaba la tasa real de pobreza para 1987 en este colectivo en un 50%.

Otro estudio del Instituto de Estudios Fiscales de 1992 indicaba que (referido a estadísticas tributarias) unos 3 millones de trabajadores de la economía española recibieron un salario anual inferior al salario mínimo interprofesional (450\$/mes), lo que se explica por la brevedad en el empleo.

Esta incertidumbre sobre los ingresos futuros de los trabajadores puede desincentivar el consumo y ciertos tipos de inversión, como la compra de vivienda.

Y algo que nos sorprende, por contradictorio, es la derogación de la obligación de remunerar la hora extraordinaria por encima de la hora ordinaria, ya que contradice el espíritu de la reforma que trata de generar empleo a través del reparto del mismo. Actualmente, en España, se plantea como reivindicación la reducción de la jornada de 40 horas semanales a 35 horas semanales con la finalidad de repartir el trabajo existente.

b) *Cualificación y capacitación de los trabajadores*

Este trata de ser uno de los puntos fuertes de la reforma, los nuevos contratos para la formación están diseñados para aquellos trabajadores jóvenes que no tienen título universitario o de formación profesional (aproximadamente un 60% de los jóvenes menores de 25 años).

Es contradictorio ver que el tiempo de formación teórica mínimo exigido por ley se reduce de un 25% de la jornada a un 15%. Además es habitual que las empresas concierten con centros de enseñanza la acumulación de la formación teórica en los últimos días de contrato y fuera del centro de trabajo. En este sentido se aprecian carencias respecto de las regulaciones de otros países miembros de la Unión Europea, como Italia, en la que un porcentaje de los trabajadores formados debe pasar a integrar parte de la plantilla fija de la empresa, Alemania, en la que existe un órgano paritario de seguimiento, tutela y reconocimiento de la capacitación de estos jóvenes trabajadores, o Francia, en

que se exige el cumplimiento por parte de la empresa de requisitos específicos relativos a equipamientos, condiciones de seguridad y salud laboral y competencia pedagógica.

Es criticable la ausencia de más medidas de control que impidan la utilización incorrecta del contrato de formación, así como el tiempo dedicado a formación, ya que con ello puede equipararse la tarea desarrollada por un aprendiz con las realizadas por un trabajador con contrato ordinario, cuando los niveles salariales distan mucho de ser iguales. Llevado al extremo podría entreverse una discriminación salarial de los jóvenes y, algo que es más grave, la sustitución de trabajadores fijos por aprendices. Por todos es sabido que hoy en día los requerimientos de cualificación exigibles en los puestos de trabajo han crecido, al tiempo que los puestos de trabajo de baja cualificación tienden a desaparecer por los cambios tecnológicos, la formación de los futuros trabajadores es de vital importancia para el futuro de cualquier país.

España es conocida en la Unión Europea por su gran índice de siniestralidad laboral, y una de las causas más importantes es la continua rotación de trabajadores en el mismo puesto de trabajo y la precariedad en el empleo. Ello conduce a una falta de formación, de conocimiento y familiarización del trabajador con las herramientas y máquinas del trabajo, con el consiguiente aumento de los riesgos profesionales. Cada accidente de trabajo y cada enfermedad profesional, además de la desgracia personal que acarrea a las familias y a los trabajadores, conlleva un importante desembolso para las arcas del Estado, desembolso que principalmente paga el contribuyente.

c) *Duración del vínculo laboral*

El proceso de crecimiento de la contratación temporal, que comenzó en 1984, se ha visto reforzado con las sucesivas reformas a través de las siguientes vías:

1. Respecto del momento de la contratación, no cabe duda que los nuevos contratos acentúan la inestabilidad en el empleo. Por ello, el pacto entre centrales sindicales y asociaciones de empresarios comprometió al Gobierno para que estableciese mecanismos incentivadores que potenciasen su conversión en indefinidos.

Es inquestionable que la contratación ordinaria ha venido perdiendo peso frente a la contratación temporal a pasos agigantados. Cabe destacar que, aunque todavía un 60% de la contratación laboral tiene carácter indefinido, este porcentaje se ha visto

reducido considerablemente en los últimos años, sobre todo en el sector privado, donde hoy en día la tasa de temporalidad llega a más del 40%. Ello puede tener efectos desestabilizadores sobre la economía, ya que si el nivel de empleo se ajusta rápidamente a la baja en las coyunturas desfavorables, las crisis se pueden ver acentuadas y retrasada la superación de las mismas.

2. Respecto a la permanencia del trabajador en el puesto, queda alterada por una serie de modificaciones importantes. La movilidad geográfica y la movilidad funcional. Estas se reconocen como una manifestación del poder de dirección y organización del empresario y se han visto incrementadas en sus dos vertientes. Se han ampliado las causas por las que se pueden llevar a cabo tales modificaciones y reducido las exigencias formales. Si la movilidad funcional progresa, los mercados de trabajo tendrán un carácter más interno, y tanto los recién llegados al mismo como los parados, tendrán mayores dificultades de colocación, especialmente en los mercados en recesión.

El riesgo de potenciar en exceso la movilidad geográfica puede conllevar a la localización de la mano de obra allí donde indique el capital, lo que puede llegar a favorecer el desequilibrio regional.

3. En cuanto a la extinción del contrato, las sucesivas reformas no se han atrevido a liberalizar totalmente el despido, aunque en los RD-L 8/97 y 9/97 se han previsto su abaratamiento como un mecanismo de ayuda a la creación de empleo estable. Esta ha sido una tradicional reivindicación empresarial para favorecer la competitividad y eficiencia.

Es evidente que las empresas desean un mínimo de restricciones en la política social, pero una total liberalización no es buena ni siquiera para las propias empresas ya que, en la mayor parte de los casos, las decisiones que se tomaran serían ineficientes desde el punto de vista de la rentabilidad a largo plazo. Las propias organizaciones empresariales han reconocido que un vínculo laboral estable es beneficioso para las capacidades adquiridas por el trabajador y, por lo tanto, para la rentabilidad de la empresa en un mercado como el europeo donde se compete en calidad.

d) *Protección social*

La reducción de mecanismos de protección social va a ser uno de los aspectos que más negativamente influya en la precarización del em-

pleo. Las nuevas figuras contractuales temporales conllevan unos niveles de protección menor. Piénsese en el endurecimiento de los requisitos para acceder a la jubilación o para percibir el subsidio de desempleo, ¿cómo se va a llegar a cubrir los períodos de cotización exigidos por la ley con una temporalidad tan alta?, o en la reducción del período de Invalidez Temporal. Todo ello se enmarca en una política de austeridad que trata de reducir el déficit público vía recorte del gasto social, importante exigencia dictada desde la Comunidad para la entrada en la moneda europea, el euro.

Se trata por todos los medios de incrementar la competitividad de los productos nacionales frente a los del resto de la Comunidad, es el llamado *dumping social*. Tratamos de reducir los costos laborales no salariales aunque un estudio de las Comunidades Europeas de 1994 demostró que en los países donde las cotizaciones patronales (del empresario) son relativamente más altas (como Francia y España), los salarios directos son relativamente más bajos, con lo que no se encarecen los costes laborales.

La desaparición de los mecanismos de protección social tiene facetas sumamente negativas sobre el incremento de la pobreza y la desigualdad social. Y es precisamente en las fases de crisis cuando se deberían reforzar los mecanismos de protección social y de solidaridad interregional e intergeneracional, porque ¿qué sentido tiene sacrificar la sociedad a costa de una reducción del déficit público vía recorte presupuestario?

A modo de resumen y de brevísima conclusión, la reforma flexibilizadora del mercado de trabajo que hemos vivido hasta ahora ha generado dos segmentos: el estable y bien remunerado, y otro secundario formado por puestos de trabajo con características inversas. El primer segmento tiende a reducirse desplazando sus desequilibrios hacia el secundario. La flexibilización, los cambios de tipo tecnológico, productivo y organizativo en las empresas y el incremento de las actividades en la economía irregular han precarizado el mercado de trabajo. Cada vez es mayor el número de asalariados que vive renovando su contrato de trabajo en períodos cortos de tiempo y siempre con la amenaza de pasar a engrosar las filas del paro. Lo determinante no va a ser trazar una línea entre el trabajador empleado y el que no lo es, lo determinante va a ser las características del propio empleo, la rotación y el desempleo. Cada vez nos vemos inmersos en un mercado con mayor porcentaje de subcontratación (Empresas de Trabajo Temporal), con un crecimiento del sector terciario que explota la abundancia de titulados en paro, con una tecnología más avanzada que sustituye una gran parte de los trabajadores.

Podemos mantener razonablemente que el sistema escogido hasta ahora por el legislador español tratando de resolver la situación de desempleo generalizado, la flexibilización a través de la vía legislativa, ha fracasado en su intento de conseguir un nivel de empleo aceptable. El legislador es consciente del fracaso de las propuestas que hasta ahora ha venido aplicando e intuye que la solución puede pasar por un acuerdo de los protagonistas. Son los protagonistas del conflicto industrial quienes deben adoptar soluciones solidarias, innovadoras y razonables que procuren una distribución justa y digna del trabajo.

En el puro aspecto económico, la baza de la economía española, y por ende de la Europa, no reside en tratar de competir en precios de producción con países cuyos niveles de vida, salarios y legislaciones sociales o laborales no tienen nada que ver con los alcanzados en Europa. Ello sólo nos conduciría a un empobrecimiento general. Europa no debe quedar cegada por un mercado de productos. Europa debe orientar todo su esfuerzo por una mejora de la calidad y por una mayor competitividad derivada de una tecnología moderna. Y para ello, el aumento de la flexibilidad, en términos de menores costes laborales y mayores facilidades para el despido, debe ser definitivamente descartada por aquellas que inciden en una mayor adaptabilidad de la organización productiva con ajustes tecnológicos y organizativos, y en la polivalencia de la mano de obra a través de una política educativa relacionada estrechamente con las necesidades del proceso productivo.

Todo el proceso de flexibilización normativo que ha vivido España desde 1978 no ha disminuido la tasa de desempleo sensiblemente. Como se ha podido comprobar, el legislador español ha tratado de hacer frente a la mala situación económica y al alto índice de desempleo facilitando el abaratamiento en la contratación sin obtener un resultado favorable.

La política de facilitar al empresario la gestión y contratación de la mano de obra a través de una flexibilización no ha dado el resultado deseado. En mi opinión, y de manera muy acertada, el legislador ha tomado conciencia de que esta vía no es la adecuada, no sirve de nada una flexibilización procurada por el legislador sin compromiso por parte de los empresarios y sindicatos. En la actualidad la tendencia es la de permitir que sean los propios agentes sociales los que se comprometan en la flexibilización, los que acuerden hasta dónde están dispuestos a retroceder en las conquistas sociales y a cambio de qué. La negociación colectiva es el lugar óptimo para proceder a una actualización de los derechos y deberes del trabajador y del empresario, para autorre-

gular con responsabilidad y de manera cooparticipada el futuro de los sectores económicos, el grado de bienestar social y el modelo económico que se desea seguir. Ello requiere una estructura sindical y empresarial representativa, cuyas decisiones sean vinculantes, una estructura judicial y legislativa que permita una negociación colectiva ágil y equilibrada y una concienciación de los agentes implicados y de la clase política.