



Revista de Fomento Social, 52 (1997), 541-551

Evolución del mercado de trabajo: balance provisional y propuestas alternativas

En el presente trabajo se describen algunos de los efectos que en el mercado laboral español han causado las reformas legislativas emprendidas en los últimos lustros. A partir de esta visión retrospectiva y de datos estadísticos recientes el autor vislumbra algunas líneas de tendencia en la configuración del mercado de trabajo español a medio y largo plazo, y propone un elenco de medidas a adoptar en el ámbito jurídico-laboral con el objeto de conseguir una mayor consolidación del empleo estable.

Francisco ALEMÁN PÁEZ (*)

(*) Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba.

NOTAS

1. Introducción

La última reforma laboral acometida en nuestro ordenamiento suscita numerosas interrogantes sobre las repercusiones que realmente puede originar en el sistema español de relaciones laborales y en su misma tónica evolutiva. Sin duda, los datos más recientes del comportamiento del mercado de trabajo presenta un panorama bastante más alentador que hace unos años, rompiéndose cifras enquistadas que hacía de nuestro país un caso paradigmático de proporcionalidad inversa entre (positivos) resultados económicos y creación de puestos laborales. Sin embargo, dos interrogantes siguen abiertos: la extensión y la intensidad de dicha reforma. Las cifras estadísticas desprenden una línea de tendencia reactivadora de los niveles de empleo que puede emparejar nuestra situación con la media comunitaria hasta situar las cifras en una franja comprendida entre un 8 y un 12% de paro registrado. Pero más allá de los datos cuantitativos, las mayores dudas gravitan sobre la vertiente cualitativa de la reforma, esto es, sobre el tipo de empleo realmente creado. Pese a la bonanza de las últimas cifras «postveraniegas», y tras las valoraciones que globalmente se realizan al finalizar cada año, no es claro, cuanto menos para el que suscribe, que la evolución del mercado a largo plazo rompa efectivamente la precariedad laboral, ni que minore la dualización parados—ocupados/ trabajadores fijos—temporales. Si no se consolida empleo estable tras las múltiples medidas acometidas, no podrá decirse entonces que la legislación social, sobre todo en materia de entrada al mercado con una tipología de contratos sin parangón en otras experiencias comparadas, sea un obstáculo para la generación de puestos, ni que las medidas flexibilizadoras o desreguladoras entorpezcan la creación de puestos, ni, en fin, que los poderes públicos hayan cejado en el intento con políticas de incentivación económico—fiscal a las empresas que generen ocupaciones sólidas. Si ello es así habrá que aceptar que nuestro sistema económico y el modelo español de relaciones de trabajo contiene limitaciones estructurales a la generación efectiva de empleo de muy compleja remoción y no solucionables unidireccionalmente mediante continuas reformas legislativas.

Sin duda, el mercado laboral español ha experimentado alteraciones particulares durante las dos últimas décadas. Su fisonomía desprende una evolución oscilante con períodos de creación de empleo a los que le han sucedido fases de masiva destrucción de puestos de trabajo. Como cambios más significativos, se

ha producido una importante incorporación de personas a dicho mercado, especialmente mujeres en los años ochenta, que han modificado su composición interna. También se han producido transformaciones en la distribución del empleo, con sectores en alza (servicios), sectores oscilantes (industria y construcción), y sectores con una tendencia negativa estructural de destrucción de puestos laborales (agricultura). De la misma forma, se ha experimentado un deterioro paulativo en la calidad del empleo asalariado, y, sobre todo, se han elevado las tasas de paro hasta niveles preocupantes (1). En suma, de un modelo de desarrollo económico con oferta ilimitada de trabajo (2) se ha pasado a un modelo en sentido divergente que hace del empleo un bien escaso y de la oferta limitada de puestos un mal endémico de nuestra sociedad y de la propia sociedad post-industrial.

Flexibilidad y desregulación han sido las demandas mayormente exigidas para elevar la competitividad y generar así la creación de puestos laborales. Lo que podríamos denominar como «ansiosa búsqueda de la adaptabilidad» ha hecho de tales requerimientos el argumento más aducido por las empresas españolas para alcanzar estos objetivos. Por un lado, ambos mecanismos facilitan la realización de ajustes rápidos en el factor trabajo, permiten una mayor racionalización en su utilización al tiempo que reducen los costos con efectos inmediatos en el balance de las empresas. Pero, además, se convierten en argumentos de presión utilizados frente a los sindicatos, instrumentalizándose como moneda de cambio frente a alternativas de mayor envergadura, y frente a los poderes públicos, al objeto que sigan modificando la intensidad y extensión de las normas laborales

(1) Entre la abundante bibliografía vertida sobre estos temas, cfr. DÍAZ CALLEJA, E. 1996, «El mercado de trabajo en España: un punto de vista estructural», *Relaciones Laborales* núm. 21; FERNÁNDEZ, F. 1992, «Evolución del empleo en la economía española. Una visión desagregada», en S.M. RUESGA (coord), *Economía y Trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid; GONZÁLEZ, F., GARRIDO, L. y TOHARIA, L., «Empleo y paro en España», en la obra colectiva *Las relaciones laborales en España* (coord. MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C.), Ed. Siglo XXI, págs. 43 y ss; FINA, L. 1987, «El paro en España: sus causas y la respuesta de la política económica», en FINA, L. y TOHARIA, L., *Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural*, IESA, Madrid; o ALCAIDE CASTRO, M. 1995, «Algunos aspectos relevantes en la Evolución del mercado de trabajo en España», *Relaciones Laborales* núm. 5.

(2) JULIA DÍAZ, S. 1993, *Historia económica, social moderna y contemporánea de España*, UNED, Madrid, p. 194.

(3). Así las cosas, las aparentes ventajas de dichas soluciones no dejan de producir una serie de efectos que hipotecan a medio y largo plazo la evolución del mercado laboral español.

2. Consecuencias de las reformas laborales en la configuración del mercado español del trabajo

1. La principal consecuencia, de resultados multivectoriales, que las últimas reformas legislativas han producido en el mercado laboral español no es otra que la *sobreutilización de la contratación temporal*. En un primer momento, las preferencias por esta contratación, impulsada desde la reforma de 1984, podían explicarse hasta cierto punto debido a las incertidumbres generadas por la propia crisis económica. Con tal contexto, su utilización podía considerarse no tanto como un instrumento jurídico-contractual sino como un mecanismo estratégico de ajuste de los factores productivos, y concretamente del factor trabajo, a la situación económica, asumiendo además limitadamente los riesgos de la extinción del vínculo sin demasiados costos para las empresas. Pero esta tónica acabaría convirtiéndose en un hábito empresarial, experimentando nuestro sistema normativo desde ese momento un movimiento pendular desde la contratación indefinida a la temporal. Lo que antes era regla general (contratos fijos a tiempo completo) acabaría convirtiéndose en excepción, dirigiéndose la preferencia de las empresas hacia aquellos tipos jurídicos cuya configuración técnica ofreciese mayores facilidades operativas y resolutorias (4). En ese contexto, terminaría enraizándose una dinámica de «blanqueo contractual» con tres efectos concomitantes: un primer «efecto de sustitución» de antiguos contratos indefinidos por contratos temporales que se encadenan unos a otros al amparo de resquicios abiertos por la propia legislación laboral (5); un segundo

(3) Sobre esta instrumentación coactiva de la flexibilidad, vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. 1997, «Adaptabilidad y causalidad en la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma», *Relaciones Laborales* nº 2, p. 20.

(4) Evolutivamente, los datos estadísticos desprenden una preferencia hacia los contratos de fomento del empleo, obra o servicio, eventual y a tiempo parcial, amén de los formativos (v.gr. *Boletín de Estadísticas Laborales* núm. 140, 1977, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

(5) Sobre este punto, vid. LÓPEZ GANDÍA, J. 1997, «Los contratos de obra o servicio y

«efecto de deslizamiento» de unas figuras a otras al modificarse los caracteres atrayentes de determinados tipos jurídicos (6); y un tercer efecto de «*transversalidad del contrato a tiempo parcial*» que tiende a la utilización de dicho tipo jurídico como submodalidad añadida a los contratos temporales (7).

2. Desde un prisma más general, la precariedad terminaría por agudizar un efecto de *segmentación laboral* por niveles de temporalidad y retribución, coexistiendo desde ese momento como submercados con una dinámica particular y propia. Un segundo «efecto dualizador» tiende a expulsar del mercado a determinados sectores de difícil reconversión laboral, impidiendo la inserción de ciertos colectivos que demandan por primera vez su acceso a dicho mercado. En fin, también la temporalidad produce un «efecto descualificador» que desincentiva el acometimiento de acciones formativas de los trabajadores precarios y la petición de las mismas por estos propios colectivos, lo que, paradigmáticamente, impide la puesta en práctica de las innovaciones técnico-reorganizativas y el propio saneamiento de las estructuras productivas empresariales (8).

3. Respecto de la ordenación laboral, tanto las medidas flexibilizadoras como la misma temporalidad superponen otros efectos a los anteriores. Así, ambos

eventualidad, y la negociación colectiva», *Actualidad Laboral* n°12; o MORÓN PRIETO, R. 1995, «La contratación temporal a la luz de la reforma del mercado de trabajo: valoración crítica», *Relaciones Laborales*, T. II, p. 252.

(6) Analizando las estadísticas se extrae un movimiento de reubicación de unos tipos a otros bajo diferentes ropajes jurídicos. Así, con la reforma de 1984 las preferencias empresariales se dirigieron al contrato más «descausalizado» de todos, el contrato de fomento del empleo, pero al eliminarse esta modalidad en la reforma de 1994 se produjo un trasvase hacia los contratos de obra y eventuales. Por su parte, la eliminación en la reforma de 1997 del contrato para lanzamiento de nueva actividad junto al recrudescimiento de los requisitos configurativos del contrato para la realización de obra o servicio parece delinear la tendencia hacia un mayor empleo del contrato eventual, amén del siempre socorrido recurso del contrato a tiempo parcial.

(7) Sobre la acentuación de dichos efectos a la luz de la contratación colectiva más reciente, vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. 1997, «Adaptabilidad...» op. cit. págs. 17 a 21.

(8) En general, sobre estos temas, vid. el n° 21-22 de la revista de *Economía y Sociología del Trabajo* (MTSS) monográfico sobre la clasificación y movilidad; igualmente, la obra de LOPE PEÑA 1996, *Innovación tecnológica y cualificación*, CES, Madrid, en especial, págs. 31 y ss y 205 y ss.

vectores acentúan la «*precarización interna*» (9) de los trabajadores confiéndoles un régimen jurídico de garantías reducidas, con duraciones mínimas de contratos, régimen de prórrogas y denuncias que debilitan su posición jurídica, sus expectativas sociolaborales y sus medios de reacción ante los incumplimientos empresariales, agudizados, para mayor abundamiento, por mor de su «status» en la empresa. Otra consecuencia, variante del anterior y que podríamos denominar como de «*dualidad reguladora*», viene dada por el establecimiento de regímenes específicos para determinados trabajadores temporales, con perfiles polivalentes, jornadas móviles y cláusulas contractuales que refuerzan su «status de disponibilidad» (10). De igual manera, la externalización de las actividades, y más concretamente el rol ejercido por las empresas de trabajo temporal, acarrea un foco adicional de precarización en el empleo, con sujetos que ven mermados sus derechos y garantías en relación con trabajadores de igual categoría profesional. Si se observa además la proliferación de ese tipo de empresas, se estudian las cifras que manejan desde su creación en 1995, y se depara en que no se han desorbitado las necesidades temporales, ello induce a pensar otro «*efecto-amortizador*» de puestos ocupados internamente por las propias empresas que pasan a ser cubiertos por los trabajadores ofertados por las empresas de trabajo temporal

4. Desde otros planos, más técnicos, se asiste a una difuminación de los caracteres que configuran el tipo jurídico habilitativo de la disciplina laboral (art. 1 del Estatuto de los Trabajadores). Las nuevas formas de empleo o la terciarización de éste último (v.gr. teletrabajo) produce un «*efecto-destipificador*» que dificulta la aplicación de sus rasgos configurativos (v.gr. ajenidad-subordinación). De la misma manera, el binomio trabajo autónomo/ trabajo subordinado experimenta un «*efecto de ósmosis*» e *interferencias recíprocas*, en unos casos considerando como relación laboral a trabajadores hipoprotégidos que escapan del molde prototípico para hacerles copartícipes de una cierta protección social (v. gr. los mensajeros), y en otros ejemplos encubriendo bajo la cobertura de otros tipos jurídicos relaciones en puridad laborales para eludir

(9) LÓPEZ GANDÍA, J. 1997, «Los contratos...» op. cit. p. 329.

(10) Sobre estos temas, vid. ALEMÁN PÁEZ, F. 1994, «La polivalencia profesional en el sistema español de relaciones laborales», *Relaciones Laborales* nº10; igualmente, MORÓN PRIETO, R. 1995, «La contratación temporal...» cit. p. 253.

la aplicación de la legislación social y soslayar las cotizaciones a la seguridad social (11).

5. En fin, se asiste igualmente a un despliegue inusitado de *prácticas fraudulentas* que bajo la cobertura de la contratación temporal intensifican los efectos anteriores. Tal es el caso del encabalgamiento de contratos para ocultar bajo un «falso paraguas» verdaderas relaciones indefinidas (12), la estipulación de períodos de pruebas con lapsus temporales hiperampliados para resolver el vínculo fácilmente (de hasta dos e incluso tres años de prueba (?)), o el establecimiento de dobles escalas salariales que atribuyen a los trabajadores temporales retribuciones inferiores que los fijos. Todo ello, en definitiva, produce un trueque estratégico de empleo estable por empleo menos ventajoso, auspiciado además con una dinámica negociadora consensuada con los representantes de los trabajadores que, paradigmáticamente, confiere mayores dosis de flexibilidad a la propia contratación temporal.

3. Líneas de tendencia y medidas acometibles para la consolidación de empleo estable

A la luz de lo analizado, resulta difícil predecir con exactitud la orientación y la configuración del mercado laboral español a medio y largo plazo. La cercanía de las últimas reformas y la misma imprevisibilidad de los procesos sociales o de las respuestas empresariales ante el nuevo marco normativo impide hacer valoraciones con suficiente rigor crítico. Pero una visión retrospectiva atemperada con los datos estadísticos más recientes sí permite vislumbrar el sentido de algunas líneas de tendencia, evidentemente no su posible consolidación ni la magnitud de sus efectos. Como es sabido, tales vectores apuntan a un descenso de las tasas de desempleo que tan elevadamente han atozado el mercado laboral español. Es previsible, igualmente, que se mitigue la tasa de temporalidad y que se produzca una cierta conversión de contratos eventuales en indefinidos (13).

(11) Sobre este punto, vid. con mayor amplitud CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL RE, F. 1989, «Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España», *Relaciones Laborales*, T.I, págs. 240 y ss; o RUIZ CASTILLO, M.M., «Delimitación

(12) ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. 1997, «Adaptabilidad y causalidad...» op. cit. p. 22.

(13) Las últimas cifras apuntan una mejora en el ritmo de creación de empleo con una

Pero a nuestro juicio (querríamos equivocarnos en este punto), no cabe esperar resultados espectaculares ni modificaciones sustanciales en dicha situación contextual. Gran parte del crecimiento operado en el volumen de contrataciones obedece a la contratación temporal, prevaleciendo ésta última notablemente con respecto a la contratación indefinida, amén de ser bastante escueta la dinámica de conversión de contratos temporales auspiciada con la reforma de 1997 (14). Ciertamente, subsisten rigideces en el sistema español de relaciones laborales y distorsiones en la aplicación de las instituciones jurídicas que seguirán frenando el ritmo y los efectos de tales reformas. Todo esto permite vislumbrar actuaciones legislativas no muy lejanas en el tiempo con los mismos vectores, flexibilidad-desregulación /competitividad-empleo, como factores justificativos y como medidas acometibles para la creación de puestos. Las dudas, sin embargo, seguirán girando igualmente sobre la argumentación determinista conferida a la flexibilidad y sobre las medidas jurídicas acometibles para vehicularla.

La reactivación del empleo, como objetivo básico de las reformas laborales, sólo acontecerá si la política del mercado de trabajo logra combinarse con las políticas macroeconómicas y las de competitividad (15). Y en el primer caso, no se trata de flexibilizar la norma, de economizarla ni de empresarializarla bajo tintes desreguladores. Tampoco se trata de crear más empleos o de mantener el existente bajo el paraguas de la temporalidad. De lo que en puridad se trata es de crear nuevos empleos y de cualificaciones diversas a los tradicionales, lo que conlleva el acometimiento de políticas activas de exploración y búsqueda de esos nuevos «yacimientos laborales», con nuevas iniciativas (v.gr. autoempleo, trabajo asociado), apoyos institucionales y políticas descentralizadas a niveles

tasa de ocupación cifrada en un 3,3%, y previsiones orientadas a bajar las tasas de paro en cuatro puntos desde estas fechas hasta el año 2000 (Programa plurianual de empleo elaborado por el Gobierno).

(14) De 1987 a 1997 se aprecia una total desproporcionalidad entre la contratación indefinida con respecto a la temporal, ocupando esta última el 91% de las contrataciones efectuadas (Boletín de Estadísticas Laborales supra cit.). Las últimas cifras, como es sabido, manifiesta un cambio de tendencia en esta tónica evolutiva (de un 9 a un 11 ó 12 % de contratos indefinidos en el volumen global de contratación), a nuestro parecer insuficiente, empero, globalmente ponderado y a la luz de las medidas acometidas.

(15) Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, M. 1995, «Nuevos empleos y derecho del trabajo», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* n° 29-30, 1995, p. 96 y 97.

inferiores (sobremanera, a nivel local).

Aparte lo anterior, mal puede enraizarse un ambiente favorable a la creación de empleo si no se atajan las disfuncionalidades enquistadas en nuestro sistema de relaciones laborales en aras de dicho objetivo reactivador. Muchos de los mecanismos del mercado de trabajo han producido consecuencias adversas en su dinámica y en su composición estructural con ámbitos divergentes de corresponsabilidad. Unos tienen un tamiz objetivo, como puede ser la propia formulación de algunos preceptos jurídicos, con ambigüedades técnicas y escaso rigor aplicativo de las normas que posibilitan prácticas elusivas y fraudulentas, convenios colectivos que incentivan indirectamente dichas prácticas al no atajar la labilidad de las directrices legales y reglamentarias, o resoluciones excesivamente permisivas emanadas por los tribunales de justicia que no corrigen tales «efectos perversos». Pero como decíamos, otros vectores tienen un tamiz de sesgo subjetivo, con empresarios atrincherados en la contratación temporal, sindicatos incapaces de vehicular la problemática de tan numerosos segmentos laborales, trabajadores resignados a los vencimientos contractuales y a la coyuntura del paro, y, sobremanera, importantes pasividades ejercidas por los poderes públicos en el control de legalidad de los convenios y en la labor fiscalizadora desarrollada por los inspectores laborales.

En lo que concretamente concierne al ordenamiento laboral, se deben identificar aquellas instituciones cuyo régimen jurídico suscita una dinámica operativa anacrónica para corregir sus distorsiones más flagrantes. Técnica-mente, las medidas acometibles en dicho sentido son de muy diverso signo, según los vectores (entrada, permanencia o salida), los núcleos normativos (derecho individual, derecho colectivo, seguridad social), y los vasos comunicantes entre las instituciones jurídico-laborales. Todo ello, en su conjunto, nos induce a apuntar un *elenco de medidas* virtualmente acometibles en aras de una mayor consolidación de empleo estable:

1. La minoración de la precariedad laboral sólo acontecerá si se delimita la utilización de los contratos temporales y se redimensiona verdaderamente el principio de causalidad en la contratación.

— Impera así, en primer término, la realización de actuaciones legales, reglamentarias y completivas por los convenios colectivos que ultimen los requisitos constitutivos de cada tipo jurídico, incidiendo especialmente en los «deslizamientos» de unos contratos con otros al objeto de impedir su encadena-

miento en fraude de ley.

– Iguales medidas cabe prever respecto de los contratos formativos en aras de su virtualidad como instrumentos recualificadores y como medios de inserción laboral. Imperan aquí medidas acometibles en niveles análogos a los anteriormente expuestos que constriñan al empleador a observar las obligaciones formativas a las que está sujeto en estos casos, evitando asimismo su utilización como mecanismo recaudatorio de mano de obra barata, joven y sumisa.

– Se corre el riesgo que el contrato a tiempo parcial, redimensionado tras las últimas reformas laborales, siga utilizándose transversalmente para encubrir jornadas a tiempo completo, pagar sobresueldos no declarados y evitar así la cotización a la seguridad social por las horas realmente trabajadas.

– En fin, deben rehuirse los portillos legales y convencionales a la contratación que en aras de la flexibilidad y la libertad de empresa generen regímenes jurídicos diferenciados entre personal fijo y eventual, sometiendo estos últimos trabajadores a condiciones laborales inferiores y discriminatorias. O que al símil socaire de la desregulación, se convierta la prestación de trabajo en un «quid» subordinado a las necesidades económicas y productivas enarbolando además la voluntad de las partes como fuente basilar reguladora, lo que es tanto como reconocer la abdicación de la relación laboral en la sola voluntad unilateral del empleador.

2. Desde otros terrenos, se precisan intervenciones reglamentarias y convencionales que clarifiquen la «externalización en el empleo», y de manera especial en lo que respecta al régimen de contrata y subcontrata y de los trabajadores cedidos mediante empresas de trabajo temporal. En estos supuestos de intrincada triangularización de las actividades laborales, se deben reforzar las garantías de los trabajadores evitando prácticas discriminatorias con respecto al personal fijo para evitar una precarización añadida y una fragmentación de disciplinas, derechos salariales y «status» normativos.

3. También los convenios colectivos deben desarrollar el régimen de la movilidad interna tras las posibilidades abiertas en estos temas tras las últimas reformas legislativas. La permeabilización funcional, la creación de grupos polivalentes, el mayor recurso a los traslados y desplazamientos ante la dinámica de descentralización productiva, o la formación continua, son, entre otros muchos, aspectos de una nueva «cultura de la movilidad» y de un nuevo «derecho de la movilidad» que deberá atemperar estas demandas de gestión dúctil de los

recursos humanos con los derechos de los trabajadores, haciendo de ello, además, una alternativa por desarrollar ante decisiones extintivas de los contratos laborales (16).

4. Iguales actuaciones se precisan con respecto a los institutos extintivos. Las directrices introducidas sobre estos temas en las últimas reformas requieren actuaciones complementarias que desarrollen las directrices legales (v.gr. en materia de despidos objetivos), con procedimientos negociados de información y seguimiento (art. 4 RDL. 8/1987, de 16 de mayo), o con soluciones imaginativas destinadas a evitar el recurso por las empresas de los expedientes de regulación de empleo a cambio de contrapartidas asumidas colectivamente por los trabajadores (17).

5. Para terminar, otro aspecto, quizás el más estratégico de todos, versa sobre la incentivación económico fiscal del empleo. Sabido es el interés mostrado por el sector empresarial español hacia estos temas desde la Ley 22/1992 hasta la actualidad (RDL. 9/1997, de 16 de mayo), así como el contrastado efecto reactivo que ejercen tales medidas en la evolución del empleo. Sin embargo, las últimas actuaciones acometidas en dicho sentido dejan numerosos resquicios que pueden convertir tal elenco de incentivos en una vía fácil de obtención de subvenciones minorando los ingresos públicos sin consolidar los efectos deseados, lo cual obliga a extremar más que en ningún caso las cautelas recrudesciéndose los requisitos y controles para la concesión de las ayudas a la contratación indefinida. Como propuestas concretas, debería instituirse la obligación de que la contratación suponga un incremento de empleo neto en la empresa sin primar,

(16) Sobre este punto, vid. ALEMÁN PÁEZ, F. 1995, «Cambios organizativos y cambios en la forma de encuadramiento profesional de los trabajadores», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* n°21-22; o del propio autor, «El encuadramiento profesional», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, p. 283.

(17) Tal es el caso del acuerdo sobre jornada laboral pactado en este año por los sindicatos y la empresa Seat. En su virtud, dicha empresa se compromete a no utilizar los expedientes de regulación de empleo en caso de decrecer el volumen de ventas. A cambio, el personal se obliga a trabajar 13 sábados al año cobrando 5.500 pts por día que se acumulan en una bolsa. Si bajan los pedidos, en vez de regular el empleo temporalmente con cargo a los fondos públicos del Inem, los trabajadores tienen días de fiesta cobrando todo el salario acumulado. Sobre dicho pacto y sobre las últimas directrices normativas, vid *Actualidad Laboral* suplemento n°17, 1996.

tal como hace el actual régimen jurídico, la mera sustitución de unos empleados por otros; también se deben introducir obligaciones legales o reglamentarias que constriñan al empleador a mantener la plantilla fija durante un número de años, así como regular más detalladamente el régimen de incompatibilidades de unas ayudas con otras (18).

(18) Sobre estas proposiciones de incentivación económico-fiscal del empleo, vid. MORÓN PRIETO, R. 1997, «¿Fomento de la contratación indefinida?», Diario *El País*, 5/6/97.