



Revista de Fomento Social, 52 (1997), 87-101

Reforma y contrarreforma laboral. ¿Un debate interesante o un debate interesado?

La nueva reforma de la legislación laboral ha sido objeto durante las últimas semanas de atención preferente en el seno de la sociedad española. Suelen ser mayoritarias las opiniones que consideran necesario un cambio en la normativa que regula el mercado de trabajo al objeto de conseguir mayores niveles de empleo. El autor de este artículo cuestiona esta necesidad inmediata de emprender nuevas actuaciones legislativas y estima más apropiado profundizar en lo recientemente modificado.

Francisco ALEMÁN PÁEZ ()*

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

NOTAS

Introducción

El debate sobre la nueva reforma del mercado de trabajo abre numerosos interrogantes sobre su alcance y trascendencia. Su cercanía con la modificación legislativa realizada en nuestro ordenamiento durante los años 1994-95 suscita, además, las lógicas dudas sobre la necesidad de impulsar nuevas actuaciones tan inmediatas en el tiempo. Al ultimar este estudio, patronal y sindicatos están inmersos en un arduo período de conversaciones donde intentan acercar posturas sobre las directrices de esta nueva reforma. Sus resultados definitivos no dejan de ser, por tanto, bastante contingentes, no sólo porque existen materias donde las tesis de cada uno de los agentes sociales son difícilmente atemperables, sino además porque el ejecutivo se reserva, en todo caso, la última palabra corrigiendo las deficiencias de ese posible acuerdo marco.

Crecimiento, competitividad, flexibilidad, y empleo, vuelven a cohesionarse como elementos justificativos de esta nueva reforma. Tal como discurren los acontecimientos, esta última se imbuje nuevamente de un sesgo «economicista y empresarializado» que hace de la liberalización («versus desregulación») del Derecho del trabajo la vía de sentido único para reactivar los niveles de empleo (1). Las opiniones están, pues, servidas y abiertas a la crítica más diversa. Ciertamente, el mercado de trabajo es poliédrico en los vectores que en él inciden e imprevisible en las expectativas y los resultados finalmente materializables. Pero en cualquier caso, la disciplina laboral vuelve a ser el gran protagonista del debate, y, por ende, el sempiterno sacrificado de las actuaciones políticas virtualmente desarrollables para atajar dichos problemas, aunque los hechos demuestren la existencia de un permanente divorcio entre lo posible (principios y previsiones económicas) y lo probable (evolución efectiva del mercado laboral).

Gran parte de las reglas teorizadas en el terreno de la economía, y desembarcadas por así decirlo en nuestra materia, demuestran que «muchos mitos tienen los pies de barro». Desde hace tiempo, la mayor parte de los países acometen

(1) Sobre dicho trasfondo, cfr. F. ALEMÁN PÁEZ, «Dos rasgos para la caracterización del Derecho del trabajo: la economización y empresarialización de las relaciones laborales», en esta misma Revista n.º. 200, 1995; más restrospectivamente, pero con igual actualidad, del mismo autor «Flexibilidad, desregulación y adaptación institucional del Derecho del trabajo», también en esta Revista n.º. 196, 1994.

acciones flexibilizadoras de sus ordenamientos laborales para reactivar el empleo, utilizando la desregulación como técnica de articulación jurídica de factores en puridad económicos. Los resultados demuestran, sin embargo, que lejos de haber una relación de proporcionalidad directa entre mayores dosis de flexibilidad y mayores niveles de empleo, se asiste por el contrario a una relación de proporcionalidad inversa con importantes desajustes en el funcionamiento del mercado de trabajo. La precarización laboral, la bipolarización de las cualificaciones, o la excesiva rotación son elementos preocupantes que afectan a la cohesión económica y social de cualquier país (2). La misma O.I.T. rechaza el conferir al desempleo un sentido de unidireccionalidad hacia la regulación del mercado laboral, cuestionando no sólo la inercia irreductible de algunas reglas económicas (v.gr. correlación entre PIB. y empleo), sino incluso el hecho que una mayor flexibilidad genere efectivamente ocupaciones sólidas (3). El paradigma, pues, sigue abierto. ¿Es necesaria una nueva reforma laboral para atajar el problema del desempleo? Y si ello es así, como parecen coincidir muchas opiniones, ¿es idóneo el momento para acometerla, o los hilos conductores para materializarla?

1. Reforma y contrarreforma laboral. ¿Dos procesos paralelos o alternativos?

Para acometer las interrogantes anteriores bien puede venir una somera y previa comparación de los dos procesos que han acompañado las respectivas reformas laborales. Es evidente la mejoría evolutiva del mercado de trabajo a raíz de la modificación anterior. Pero también lo es que, a pesar de los buenos resultados económicos y las óptimas previsiones que se dibujan a medio plazo, la reducción del paro ha sido bastante moderada. Dos puntos de bajada en las

(2) Respecto del reconocimiento sindical expreso de dichas preocupaciones, cfr. «Un mercado quebrado», Diario *El País*, 16 de marzo de 1997 (p. 54). No vamos a insistir en los riesgos de desagregación y anomia a que puede conducir estos efectos colaterales; cfr. al respecto, y por todas, las obras, ya clásicas, de DURKHEIM (*La división del trabajo social*, Akal, Madrid, 1982 pp. 311 y 315), o FRIEDMANN (*El trabajo desmenuzado*, Ed. Sudamérica, Buenos Aires, 1958).

(3) Informe sobre empleo de la OIT, con una reseña del mismo en Diario *El País*, «El espejismo de la reforma laboral» (10 de febrero de 1997, p. 65).

tasas de desempleo no deja de ser un resultado tímido, y a fuer de todo insatisfactorio. Seguimos teniendo la tasa de desempleo más alta de la Unión Europea, estando además bastante alejados de la media comunitaria (entre una banda de un 8 y un 12%) (4). Bien es verdad que la cercanía de ambas reformas, con cambios trascendentales en la escena política, ha podido jugar un efecto retractor en la generación de empleo. Quizás algunos de sus efectos beneficiosos para el funcionamiento del mercado hayan estado sujetos a un compás de espera a una nueva reforma antes que acometer decididamente la consolidación de lo instituido en la anterior. Pero, a pesar de ello, las dudas asaltan cualquier valoración de cara a un futuro inmediato. El análisis varía según se considere la próxima como un «continuum» de la anterior o si, por el contrario, introduce alternativas imaginativas que no sólo dinamicen el mercado (de hecho, cualquier reforma tiene un efecto «psicológico» y reactivador inmediato) sino, lo que es más importante, logren consolidarse y mejoren su funcionalidad operativa.

La reforma laboral acometida por el gobierno socialista durante su última legislatura (desde finales de 1993 a finales de 1995) sin duda fue la modificación más importante operada en nuestro ordenamiento desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores y después de la materializada en 1984 (5). Su alcance, como es sabido, abarcó todos los aspectos de la relación (entrada, permanencia y salida) y discurrió por los distintos bloques temáticos que componen nuestra disciplina (desde el derecho individual al derecho colectivo, pasando por la seguridad social, el derecho sancionador, el procedimiento laboral y la seguridad e higiene en el trabajo) (6). Sin embargo, pese a su envergadura,

(4) Para cotejar estos datos, cfr. F. ALEMÁN PÁEZ, «Mercado de trabajo y políticas de creación de empleo en el sistema español de relaciones laborales», Ponencia presentada en el VI Congreso Peruano de Derecho del trabajo y Seguridad Social, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, 1996, pp. 171 a 194.

(5) Sobre este punto, cfr. F. ALEMÁN PÁEZ, «La política laboral durante la etapa de gobierno socialista», en esta misma Revista n.º. 202, 1996.

(6) Sobre las directrices de dicha reforma, en sus prolegómenos y resultados definitivos, cfr. F. ALEMÁN PÁEZ, «La reforma del mercado de trabajo. Balance y perspectivas», *Rev. Derecho y Opinión*, n.º. 1, Universidad de Córdoba, 1993; «La ley 11/1994, de 19 de mayo. Directrices y régimen jurídico», en la misma Revista n.º. 2, 1994; más panorámicamente, del mismo autor, «Derecho del trabajo y relaciones laborales en España», *Pontificia Universidad Javeriana*, Santafé de Bogotá (Colombia), 1996.

siempre se tuvo la sensación de ser una reforma inacabada. Desde sus proyectos originarios, durante su tramitación, y nada más acontecida su puesta en práctica, se alzaron opiniones en uno y otro sentido cuestionando si lo modificado era suficiente para atajar el argumento básico sobre el que bascula la reforma, que no era ni es otro que la minoración del nivel de desempleo existente en nuestro país.

La nueva reforma, aun presentando algunas analogías con la anterior e imbuida de algunos factores provenientes de la misma, presenta algunas diferencias importantes de reseñar. A semejanza de la precedente, su proceso comienza su andadura tras ganar las elecciones el Partido Popular en marzo de 1996. Nada más formarse el nuevo gobierno empezaría a utilizar «globos sonda» que parecían alejar una modificación laboral tan cercana en el tiempo, mas lo cierto es que ésta última se impulsa tras la suscripción de algunos acuerdos a tres bandas (patronal, sindicatos y gobierno) de indudable impronta para la ordenación de las relaciones laborales (v.gr. formación, trabajo rural, resolución extrajudicial de conflictos). Así, una vez autorreconocida la intención del ejecutivo de acometer dicho proyecto sin ambages, éste último se acomete de forma decidida al socaire de un conocido «silogismo aristotélico»: el desempleo sigue siendo el principal caballo de batalla; la anterior reforma no ha conseguido reactivar substancialmente el mercado de trabajo; la internacionalización de los mercados, la competitividad y el proceso de convergencia con la Unión Europea siguen siendo retos contextuales de inexorable acometimiento; en consecuencia, todo ello induce a flexibilizar nuevamente el mercado laboral, a corregir algunas deficiencias de las instituciones introducidas en la anterior reforma, y a introducir otras nuevas que logren una reactivación efectiva de los niveles de empleo.

Por el contrario, las diferencias entre ambas modificaciones legislativas radican en el procedimiento y en los hilos conductores por los que discurre la actual. De un lado, a pesar de tener una «espada de Damocles gubernativa» en materias y plazos, son los agentes sociales los que han asumido la iniciativa de consensuar sus directrices esenciales, de manera que no sea una actuación impuesta unilateralmente por el ejecutivo sino instada por los verdaderos protagonistas de las relaciones profesionales, empresarios y trabajadores. Pero aparte de este hecho, que sin duda simboliza un importantísimo cambio de óptica en la filosofía de las relaciones laborales y que sienta un precedente significativo de cara a futuras actuaciones correctivas, la próxima reforma gira sobre una

clave de bóveda, formada sobre el «tándem entrada y salida», y dos arbotantes complementarios, tiempo de trabajo y negociación colectiva.

Sobre dicho esquema, patronal y sindicatos ultiman el acuerdo con posturas consensuadas en unos temas y enfrentadas en otros. Sin embargo, quizás la característica más significativa que empaña dicho debate es su reconducción sobre un «tema estrella»: las indemnizaciones por despido, tanto de los objetivos como de los nuevos contratos que pretenden introducirse para reactivar el mercado. La patronal pretende dulcificar las causas motivadoras de los despidos por circunstancias objetivas, mientras los sindicatos intentan introducir un mayor control de los individuales enviando al juez un informe del comité sindical sobre la situación de la empresa o trasladando a la negociación colectiva cuestiones de procedimiento. Respecto de los mecanismos de entrada, se afronta, como un objetivo insoslayable, la reforma de los contratos formativos (prácticas y aprendizaje) con dos nuevos tipos jurídicos (formación e inserción) que faciliten la inserción laboral de los demandantes de primer empleo y les posibiliten una formación real y no teórica ni elusiva, tal como ha acontecido con gran parte de los estipulados a raíz de la reforma anterior. También se baraja un nuevo «contrato de permanencia» con una duración de seis meses a diez años de libre rescisión e indemnizaciones menores a las actuales (20 días de salario por año trabajado). Otro hilo conductor gira sobre la negociación colectiva. En este punto, crucial para el funcionamiento y modernización de nuestro sistema de relaciones laborales (v.gr. pervivencia de las reglamentaciones y ordenanzas franquistas), se precisa una articulación de las unidades negociadoras redimensionando el papel del convenio de sector y clarificando las relaciones con los ámbitos inferiores, tanto a nivel funcional como geográfico. Finalmente, se baraja asimismo, como institución retocable, el tiempo de trabajo, con fórmulas más dúctiles que permitan un uso flexible de la jornada y un menor recurso de las horas extraordinarias.

Así pues, la comparación de los respectivos contextos de una y otra reforma induce a pensar que los dos hilos conductores de la anterior, esto es, el potenciamiento de la negociación colectiva y la introducción de mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos en las distintas fases de la relación laboral (7), volverán a repetirse argumentalmente en la siguiente. Pero como

(7) Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo (punto 3).

decíamos, la hipótesis es si, a diferencia de la anterior, la presente logre activar substancialmente el empleo. Si no lo hiciera, ya no sería una cuestión ni de cantidad ni de intensidades, en el sentido de haber extendido el número de instituciones modificadas, de haber profundizado en las técnicas desreguladoras o de haber alterado aún más la formulación técnica de los preceptos. El problema abriría nuevas alternativas, y no jurídicas precisamente. Veamos por tanto, en las siguientes páginas, la concepción que para algún sector empresarial de nuestro país tiene no sólo el despido en sí sino otras posibles actuaciones complementarias en aras de la generación de empleo.

2. Factores que interfieren negativamente y positivamente en la creación de empleo

La reactivación del empleo, como móvil principal de la reforma y apoyatura expresa de un gran número de modificaciones normativas llevadas a cabo desde la promulgación del Estatuto, es, y sigue siéndolo nuevamente, la principal argumentación de las actuaciones acometibles en este sector del ordenamiento. Ciertamente, algunas de las medidas introducidas con la anterior reforma laboral han logrado romper la «alergia» empresarial a la contratación, más quizás en materia de «entrada» que en lo referente a la «permanencia» o «salida» del mercado. La desaparición del monopolio público del INEM, junto a la institucionalización de las agencias de colocación o los servicios integrados de empleo, la intermediación laboral realizada por las empresas de trabajo temporal, o la reformulación de algunos tipos contractuales (sobremanera, los formativos y a tiempo parcial) han producido un efecto inmediato en el mercado de trabajo minorando las tasas de paro. Otras materias, por el contrario, despliegan un efecto de choque más difuso pero no por ello menos importante en aras del mismo objetivo, operando como medios para una gestión flexible del factor trabajo en un momento de extrema racionalización productiva. Tal es el caso del régimen jurídico de la jornada, la reordenación del salario, o la regulación de las vicisitudes (modificaciones sustanciales y movilidad geográfica y funcional), cuyas directrices requieren un inexorable tiempo de experimentación, no sólo para clarificar tales regímenes sino, sobre todo, para aprovechar verdaderamente las posibilidades abiertas por la reforma en estos temas (v.gr. movilidad como alternativa a la extinción del vínculo).

No obstante, y como decíamos, a pesar de las importantísimas modificaciones operadas en nuestro ordenamiento con la anterior reforma, lo cierto es que ésta última, además de no haber producido los efectos esperados, ha ocasionado otros sumamente delicados en el funcionamiento del mercado de trabajo. De todas las contrataciones efectuadas, apenas un 5% lo son con carácter indefinido. Los «tipos estrella» lo componen una triada constituida por el contrato para obra o servicio determinado, eventual o por circunstancias de la producción, y tiempo parcial, los cuales, además, se engarzan con otros tipos contractuales ocasionando una alta rotación en el empleo. Los contratos para jóvenes desempleados, prácticas y aprendizaje, se alejan de su propio principio de causalidad no cumplimentándose sus objetivos formativos, realizándose numerosas prácticas fraudulentas en su ejecución material. Iguales actitudes fraudulentas se llevan a cabo mediante las empresas de trabajo temporal, cubriéndose en base a ellas puestos o tareas permanentes y con salarios muy inferiores a los contemplados en los convenios colectivos (8). Todo ello, en definitiva, origina una serie de efectos perjudiciales para la mecánica operativa del mercado de trabajo y la composición interna del mismo. Concretamente, una bipolarización entre trabajadores fijos y eventuales, una segmentación del mercado de trabajadores que tienen especiales dificultades para acceder y mantenerse en el mismo (jóvenes buscadores de primer empleo, parados de larga duración, mujeres con especiales dificultades para insertarse en sectores donde se encuentran subrepresentadas, mayores de cuarenta y cinco años), y una precarización e inestabilidad en el empleo que originan palmarias repercusiones psico-sociales (desmotivación y ansiedad en el trabajo, inversión de la pirámide poblacional etc).

(8) De un total de 8.601.119 colocaciones realizadas en 1996, 204.235 lo han sido con un contrato ordinario, frente a 2.523.626 mediante contrato por obra o servicio, 2.784.008 con contratos eventuales o por circunstancias de la producción, y 1.626.233 a tiempo parcial; 465.595 lo han sido por interinidades, 403.341 por lanzamiento de nueva actividad, y 44.314 por contratos temporales; respecto de los tipos formativos, 70.054 contrataciones se han realizado en régimen de prácticas y 184.577 en régimen de aprendizaje; el resto de contrataciones tienen, sin embargo, un peso irrisorio, p.ej. 213 contratos de relevo, 2.779 por sustitución de jubilados de 64 años, 155 de mujeres subrepresentadas y 322 de reincorporadas, 831 de jóvenes menores de 25 años, 723 entre 25 y 29, 6.872 para mayores de 45, así como 13.187 para minusválidos. Sobre estos datos, extraídos de la EPA y CEOE, cfr. Diario *El País*, 16 de marzo de 1997, p. 54

Teniendo en cuenta las directrices por las que previsiblemente va a discurrir la próxima reforma, bien puede venir, en esta antesala de la misma, que ahondemos en los elementos que a juicio de las propias empresas interfieren en uno u otro sentido en esa dinámica reactivadora de los niveles de empleo (9).

2.1. Factores con una incidencia negativa en la creación de empleo

Entre los diversos factores que, a juicio de las empresas, inciden más negativamente en la creación de empleo, el instituto extintivo es objeto de una preocupación preferencial. En puridad, despido y desempleo se convierten en dos elementos de una misma ecuación en la que uno se encuentra en una relación directamente instrumental con respecto al otro. Subsiste una conexión «simbiótica» entre sendos presupuestos, pese a la propia contradicción que conlleva equiparar ambos co-términos. De ahí que, a la luz de las encuestas, la carestía del despido sea el elemento más valorado de todos (65,3% de los encuestados).

Sin embargo, no nos encontramos ante la única medida reactiva, coexistiendo junto a ella otros factores de análoga significación. En concreto, los empresarios encuestados también apuntan una preocupación semejante hacia las limitaciones legales a la contratación temporal (52,5%) o a los altos costos sociales (51,6%). Por el contrario, otras cuestiones gozan de una incidencia irrisoria a pesar de su apriorística significación, como pueden ser la composición de los salarios (7,3%) o la misma conflictividad laboral (5,2%).

2.2. Medidas para una reactivación del empleo

Una vez detectados los elementos reactivos, las encuestas apuntan diferentes medidas virtualmente acometibles para incentivar la creación de puestos de trabajo.

1. Como criterios generales abordables para la generación de puestos de trabajo se ponderan tres bloques de materias. En un primer bloque se encuadran los aspectos que a juicio de las empresas tienen una mayor relevancia;

(9) Los términos de la encuesta aludida, y sobre la cual haremos puntual referencia, fueron realizados por la patronal catalana «Fomento», y se editaron en la revista *Fomento del Trabajo*, n.º. 2071 (junio de 1996), pp. 6-14.

concretamente, dos básicos: la reducción de las cuotas patronales a la seguridad social (61,8%) y el establecimiento de indemnizaciones por despido inferiores a las actuales (69,5%). Un segundo bloque, alejado de importancia, estaría compuesto por temas tales como la moderación salarial (31,1%), la incentivación de inversiones (34,9%), y la aminoración de la carga impositiva de las empresas (37,9%). En un tercer lugar, bastante más residual, se consideran la reducción de la conflictividad (6,9%), la simplificación de los trámites administrativos para la creación de empresas (13,3%), o la incentivación de la contratación indefinida (19,5%).

2. En base a lo anterior, se ponderan tres medidas concretas: la virtualidad del tiempo de trabajo, el establecimiento de menores indemnizaciones para los despidos, y la reforma de la contratación.

Paradigmáticamente, el tiempo de trabajo, aspecto al que se confiere una importancia clave para la creación de empleo en una línea de reparto global de la jornada, no ostenta en la práctica la predicación teóricamente profesada. De hecho, las empresas no muestran una sólida confianza hacia los distintos supuestos de redistribución del trabajo. Ejemplificativamente, pretender que se aumenten las contrataciones reduciendo la jornada y manteniendo los salarios es considerado como un objetivo irrisorio en sí mismo (1% de los encuestados). De igual escepticismo participa la eliminación de las horas extraordinarias (18,3%). Para las empresas, la reactivación del empleo en esta materia sólo acontece si, a modo de premisa inexcusable, la reducción de la jornada se acompaña de una minoración proporcional en los salarios (32,1% de encuestados). Hecha esta salvedad, sólo una institución muestra signos correctivos evidentes en aras del mismo fin incentivador: la contratación a tiempo parcial (41,4%).

Análoga confianza se deposita en la autonomía negocial de los agentes sociales, y más concretamente, en la posibilidad de estipular acuerdos colectivos donde se fijen criterios y cuantías indemnizatorias en las reducciones de plantillas realizadas por razones técnicas, económicas, organizativas y productivas. Un 65,2% de encuestados considera positiva la estipulación de tales acuerdos para la generación de empleo, frente a 13,5% que se pronuncia en sentido divergente.

Sin embargo, la reforma de la contratación es el elemento que genera mayores expectativas, y más concretamente dentro de ello la creación de un tipo concreto: el «contrato estable» con indemnizaciones por despido fijadas previamente y en

menor cuantías a las actuales (10). Esta nueva figura, cuyos contornos definitivos todavía son harto paradigmáticos pero que tiene visos de adquirir carta de naturaleza en nuestro ordenamiento, se convierte en la solución más respaldada por numerosos empresarios e importantes sectores de la patronal para una generación efectiva de puestos de trabajo. De hecho, un altísimo porcentaje de encuestados reconocen su predisposición a potenciar la contratación estable mediante una indemnización previa por despido en cuantía inferior a la actual (79,9%), frente a un 13,7% que muestra su escepticismo hacia tal medida.

3. Consiguientemente, las situaciones contextuales que a juicio de las empresas puede propiciar una política ampliatoria de las plantillas varían según los casos a tenor de las preferencias individualizadas. De mayor a menor predisposición, se consideran la libertad de contratación temporal sin límite de tiempo ni indemnización (52,2%), el establecimiento de contratos temporales de larga duración e indemnizaciones pactadas (40,1%), y, en todo caso, la reducción en la cuantía de las actuales indemnizaciones (35,4%) (11).

3. Necesidad e idoneidad de la reforma

A tenor de lo expuesto, se pueden extraer consideraciones de muy diverso signo. Cotejando el resultado de las encuestas anteriormente apuntadas, los empresarios españoles reconocen su predisposición para ampliar sus plantillas, pero, de la misma forma, argumentan una serie de obstáculos impeditivos a la hora de acometer realmente dicho compromiso. En concreto, la cuantía del despido es el principal impedimento aducido, junto a otros, que, a pesar de su más que contrastada entidad, presentan una relevancia menor e incluso residual (v.gr. conflictividad laboral o cuantía de los salarios); a la redistribución del trabajo y la reducción de la jornada no se le atribuye una determinación decisiva para la generación de puestos laborales, con la salvedad del contrato a tiempo parcial.

(10) Sobre la propuesta de contrato estable con una indemnización previa por despido (eufemísticamente llamado «contrato del siglo XXI»), o los contratos de duración posible hasta 9, 12 o 15 años con fórmulas indemnizatorias proporcionales, cfr. J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, «Cambiar la ley y también las conductas», Diario *El País*, 14 de noviembre de 1996, p. 14.

(11) En la encuesta citada, supra, un 5,4% de empresarios encuestados reconoce que en ningún caso estarían dispuestos a ampliar la plantilla.

Así pues, se concluye, la activación del empleo acontecería, y sólo sustancialmente, si se reducen las actuales cuantías indemnizatorias y se introducen nuevos tipos institucionales, como puede ser el caso del «contrato estable».

Visto de otra manera, se observa que las argumentaciones descritas y el decurso de las negociaciones actuales entre patronal y sindicatos empaña el debate de una acentuada «cuantitofrenia», exacerbada en su intensidad e inexacta, por así decirlo, en sus propios términos. Su centro de gravedad oscila de un vector, la salida, a otro, la entrada, pretendiéndose asentar un modelo de contratación indefinida y definida a un mismo tiempo cuya concepción y efectos no dejan de ser harto paradigmáticos. A pesar de la variedad de temas barajados, su trasfondo gira sobre un punto básico, la monetización conferible a cada tipo de contrato. Pero la interrogante sin resolver es si la puesta en práctica de las propuestas anteriormente esbozadas lograrían reducir sustancialmente las tasas de paro. Liberalizar el despido para crear más puestos es, «per se», una «contraditio in terminis». De ahí que este aparente contrasentido parezca ser una cortina de humo que soslaya otros problemas de fondo de igual o incluso superior entidad para el mismo objetivo incentivador. Sin duda, la modificación del despido, esto es, cualquier modificación legislativa acometible sobre dicho tema o sobre otro conexo (modalidades de contratación), tendrá un efecto inmediato en el empleo reactivando las contrataciones. Pero las dudas, por lo menos para el que suscribe, están igualmente servidas.

De entrada, y desde un prisma general, aunque la flexibilidad de los mercados laborales parece ser una condición necesaria para operar en un contexto competitivo, transnacionalizado y globalizador, los mismos economistas, cuyas opiniones encarrilan últimamente el decurso de las modificaciones legislativas, cuestionan que una desregulación total de los mercados sea una estrategia adecuada para la creación de puestos de trabajo (12). No hay fórmulas

(12) Cfr. en este sentido, por ejemplo, el informe elaborado por la Cranfield School of Management y Esade, las comparaciones realizadas entre el grado de regulación de los mercados laborales europeos con respecto a la generación efectiva de puestos, o las últimas recomendaciones realizadas por la OIT recogido, todo ello, en «El espejismo de la reforma laboral», Diario *El País*, 10 de febrero de 1997, p. 64; igualmente, J.J. DOLADO y J.F. JIMENO, «La reforma laboral: lo previsible y lo deseable», Diario *El País* (3 de marzo de 1997); o J. SEGURA, «¿Hay que reformar el mercado de trabajo?», en el mismo diario de 13 de enero de 1997.

magistrales que demuestren la existencia de una relación directa entre empleo y flexibilidad. Esta última es un centro de convergencia de vectores muy diversos y complejos, dentro de los cuales la legislación, y la legislación laboral, es uno más, no el único y, si se me apura, ni siquiera el más decisivo. Durante los últimos años, por ejemplo, los empresarios españoles han estado más atentos al régimen económico-fiscal del empleo que a la misma legislación laboral, mostrando más interés por la política de subvenciones, bonificaciones, y reducción de las cotizaciones sociales a la hora de ampliar las plantillas que a la misma coyuntura jurídica del Derecho del trabajo. Reforma laboral sí, por tanto, como posible condición necesaria para reactivar el mercado, pero en absoluto como condición suficiente para la generación efectiva de empleo, no ya de contratos, que, como se observa, pueden cuantuplicarse numéricamente con una elevada rotación sin romper el estigma de la precariedad laboral.

En otro orden de ideas, tampoco deja de ser paradigmático que si en verdad es la competitividad el elemento que más preocupa a las empresas de cara al mercado único, se insista tanto en instituciones laborales polarizantes de la competitividad y no en aquellas que realmente la traducen desde un prisma jurídico. Para ser más exactos, no deja de ser otro contrasentido que el debate sobre la reforma gire sobre aspectos relativos a la inexistencia del vínculo (extinción) y se escude el tratamiento de aquellas instituciones verdaderamente coadyuvantes para alcanzar dicho objetivo racionalizador, como puede ser tiempo de trabajo, el régimen jurídico de las vicisitudes laborales, o el mismo papel a desempeñar por las fuentes laborales. Las relaciones entre ley, convenio, acuerdos de empresa y contrato de trabajo, ya redimensionadas con la anterior reforma, son temas nucleares para vehicular la desregulación. Cualquier modificación legislativa acometible al respecto corre el riesgo de su inmediato desfase si se descuidan dichos temas. Estos últimos, además de ser «asignaturas pendientes» de nuestra disciplina, se convierten en una piedra angular para la futura concepción del Derecho del trabajo, más aún, si cabe, si desde los vectores metajurídicos que aquí atañen no se acompaña de una modificación en las formas de gestión interna de las empresas (13). La racionalización de las estructuras productivas y la búsqueda de la calidad, retos ambos que las empresas españolas

(13) En este último sentido, cfr. J. SEGURA, «¿Hay que reformar el mercado de trabajo?» ult. cit.

sólo asumieron como propios bien entrada la década de los ochenta, son la verdadera clave de bóveda de la competitividad, dentro de lo cual el trabajo, como factor productivo, es un elemento ciertamente importante, pero no único.

Así las cosas, y reconduciendo nuestro análisis al tema estrella, habría que empezar reconociendo el importante papel que juega el instituto extintivo, y particularmente el tratamiento del despido, en nuestra disciplina y en la mecánica operativa del mercado de trabajo. De su configuración se extrae un importante factor ponderativo a la hora de valorar los elementos de flexibilidad, o de rigidez, existentes en un determinado sistema de relaciones laborales. Su significación, como medio incentivador o desincentivador de la creación de empleo, y su trascendencia, como vaso comunicante de un gran número de instituciones, hace que cualquier reforma acometible al respecto acabe incidiendo sobre dicha materia. Así aconteció, por ejemplo, en la reforma laboral llevada a cabo entre 1993 y 1995. Sin embargo, de todas las materias retocadas en dicha modificación legal, que por otra parte afectaron al 75% de nuestras instituciones laborales, el régimen del despido fue el punto más inmaculado de todos. Quizás la envergadura de tal reforma y su estigma flexibilizador hacía difícil para el Partido Socialista, ya desgastado en aquél entonces política y sindicalmente con los sindicatos más representativos, explicar dicho proyecto a su base electoral. Por estas razones, el despido acabó siendo una materia escasamente retocada, con modificaciones de tono menor en el régimen jurídico del despido individual (extrapolación de causas de los improcedentes a los despidos nulos), y otras de mayor entidad en los despidos colectivos para amoldar nuestro ordenamiento con las directivas comunitarias. De esa forma, la opción por no alterar sustancialmente la regulación de tal materia fue un «contrapeso» por la desregulación operada en numerosos institutos jurídicos y la introducción de los denominados «contratos basura» (prácticas y aprendizaje). Paradigmáticamente, la protesta sindical se acallaría, primero, con la introducción a última hora de una nueva regulación de las elecciones sindicales cuyo régimen jurídico favorecía a los sindicatos más representativos, y, más tarde, mediante la promulgación de una nueva ley de salud laboral al finalizar la legislatura (Ley 31/1995). Esta nueva ley, en puridad «obrera» en sus directrices y en sus limitaciones al poder directivo empresarial, acababa cubriendo uno de los huecos más sentidos de nuestro ordenamiento, como es la seguridad e higiene, y operaría como apostilla final de aquel denso proceso reformador y como contrapunto político al enfoque

economicista y empresarializado que impregnó el nuevo texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (14).

Sin embargo, y en puridad, no nos encontramos ante una cuestión de paro, sino de empleo escasamente disponible, y a fuer de todo selectivo. El desempleo subsiste porque la sociedad post-industrial, esto es, la sociedad de la tecnificación, la flexibilidad, la terciarización y las grandes transformaciones organizativas, amortiza «per se» puestos de trabajo. Alienación, estratificación dual, infraclases y situación de paro estructural son, entre otros muchos, efectos implícitos de la revolución tecnológica (15), siendo la bipolarización de las cualificaciones y la expulsión de trabajadores del mercado laboral sendos desajustes insoslayables del nuevo sistema de producción capitalista. Evidentemente, no puede dudarse la importancia que entrañan los cambios legales para el funcionamiento de dicho mercado, pero en realidad el desempleo es un problema multidireccional y no solucionable unidireccionalmente mediante continuas reformas jurídicas. La economía tiene su propia inercia evolutiva, y la flexibilidad, como sujeto y objeto de un mismo contexto, no está determinada únicamente por la legislación, y menos aún por el sólo régimen jurídico del despido. Son otras las circunstancias corresponsables del desempleo, desde vectores de especial impronta, como las normas económicas, administrativas, educativas o financieras, a materias de menor relieve pero de igual protagonismo, como la estructura de la negociación colectiva, el tiempo de trabajo, o la misma formación profesional, tanto la reglada como la no reglada. Necesidad (reformista) no es sinónimo de idoneidad (reformadora). Quizás, por ello, hubiera sido más correcta la opción por profundizar en lo modificado (bastante, por lo demás) y en los espacios conferidos a la contratación colectiva (*ibidem*) antes que emprender nuevas actuaciones legislativas de forma tan inmediata.

(14) Sobre dicho extremo, cfr. F. ALEMÁN PÁEZ, «Dos rasgos para la caracterización del Derecho del trabajo: la economización y empresarialización de las relaciones laborales» *ult. cit.*

(15) Cfr. sobre estos temas J.F. TEZANOS, «Clases sociales y desigualdad en las sociedades tecnológicas avanzadas», *Revista Internacional de Sociología*, n^{os}. 8 y 9, dic. de 1994, pp. 89-135; igualmente, «Las infraclases en la estructura social», *Sistema*, n^o. 131, marzo de 1996, pp. 5-34.