



EL FUTURO DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL MERCADO DE TRABAJO

Iñigo Sagardoy de Simón

Universidad Francisco de Vitoria

RESUMEN

En las actuales circunstancias de muy grave deterioro del empleo, parece necesario adoptar medidas de urgencia que contribuyan a crear empleo y a detener drásticamente el mal endémico español del desempleo. El ordenamiento laboral español, si bien ha dado respuesta en el pasado a las necesidades económicas de cada momento, se está manifestando como insuficiente para ayudar a la economía española en el estado crítico en el que se encuentra. Tales medidas deben ser estructurales y contemplar un Plan de Reforma Laboral al modo como se puso en marcha en varios países europeos en la crisis de los 70. Ese Plan debería centrarse en facilitar la contratación directa y a través de nuevos agentes de empleo, pero también en ahondar en cambios profundos en la modificación de condiciones de trabajo ante situaciones precarias de las empresas y en dar un vuelco a nuestro sistema de negociación colectiva, claramente anquilosado en el pasado.

ABSTRACT

In the current context of serious employment deterioration, it becomes necessary to adopt urgent measures to face the economic crisis, create jobs and stop the endemic problem of unemployment in Spain. The Spanish labour regulation has provided solutions to the economic needs in the past years. However, this regulation reveals itself insufficient to foster our nowadays critical economy. These measures must be structured in a Labour Reform Plan as it was done in many European countries during the crisis of the 1970's. This plan should focus on fostering direct hiring through new employment agents, making deep changes in the change of working conditions for the companies in a precarious situation as well as modernising our collective negotiation system

1. Consideraciones generales

Después de muchos años de crecimiento económico con unas tasas de actividad laboral muy positivas, se ha producido, a modo de terremoto, una quiebra de todos los estándares. En el momento en que se está escribiendo este trabajo, los índices de crecimiento han caído en picado y el paro ha hecho acto de presencia segando vidas laborales y esperanzas vitales. Los datos en los países de la OCDE son estremecedores sobre todo por la carencia de un horizonte seguro. Y aunque cada país tiene una problemática propia, es muy cierto que de esta crisis global sólo saldremos con acciones comunes y coordinadas. Como bien dice el Documento de la Comisión de las Comunidades Europeas de 26 de noviembre de 2008 (Plan Europeo de Recuperación Económica):

«En tiempos difíciles, la tentación es sentirnos impotentes. Pero Europa no es impotente. Los resortes del Estado, los instrumentos de la Unión Europea, la influencia de una coordinación inteligente cristalizan todos en una potente fuerza para detener la tendencia que nos arrastra a una recesión más profunda. Una Europa preparada para adoptar con rapidez medidas audaces, ambiciosas y precisas será una Europa capaz de poner freno a la desaceleración y de invertir la tendencia. O nadamos juntos o nos ahogamos todos».

¹ Este trabajo se ha hecho en colaboración con el Prof. D. Juan Antonio Sagardoy Bengoechea.

Y siendo eso correcto, también lo es, sobre todo a efectos laborales, que cada país tiene que buscar soluciones específicas en función del punto de partida, es decir de las características de su mercado de trabajo, tanto a nivel práctico como normativo. Así como en lo económico-financiero puede darse una mayor similitud en las medidas a tomar, en el plano laboral pueden (y deben) ser muy distintas ya que hay países con unos altos componentes de eficiencia y otros no. Los primeros tendrán que tomar unas medidas más suaves y distintas a las que precisan los países con estructuras rígidas, obsoletas y poco propicias para el desarrollo de la competitividad. Nosotros, junto con otros países europeos del Sur y del Centro, tenemos un camino largo y doloroso si queremos estar en los niveles de competitividad exigibles en un mundo globalizado.

En los actuales momentos nuestra posición al respecto es preocupante según se desprende del índice de competitividad del *World Economic Forum*, que sitúa a España en el lugar 29 del mundo.

A finales de 2008, y desde que en 1999 adoptamos la moneda única, los precios de consumo (datos a noviembre) han crecido un 11,2% más en España que en la Eurozona; un 7,6% más si se tienen en cuenta los precios industriales (datos a octubre), y nada menos que un 26,2% más si se atiende a la evolución de los costes de las manufacturas. Si se tienen en cuenta todos los costes laborales unitarios (relación entre el coste del factor trabajo y la productividad) el resultado es, igualmente, inquietante para la economía española, toda vez que desde el lanzamiento del euro han crecido un 12,8% más que en los países que forman parte de la divisa europea.

Como señalan los expertos en economía del trabajo, esta evolución no es achacable exclusivamente al alza de los salarios, sino que pone de relieve la existencia de un modelo intensivo en utilización de mano de obra, pero de escasa productividad, lo que provoca que cuando el ciclo cambia se destruya empleo a un ritmo mucho mayor que en los países de nuestro entorno económico. Pone de manifiesto, igualmente, el retraso tecnológico de España respecto de los principales socios comerciales.

En cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo, el Informe *Doing Business 2009* del Banco Mundial, nos ofrece el dato de que España está en el lugar 21, dentro de los países europeos del índice de rigidez laboral, basándose en condiciones como: dificultad para contratar a un nuevo trabajador (índice de dificultad en la contratación); restricciones en la ampliación o reducción del horario de trabajo (índice de flexibilidad en los horarios); dificultad y costo de despedir a un trabajador redundante (índice de dificultad en el despido) y coste de trabajador despedido.

Y si vamos al concepto más amplio, de ese mismo índice, sobre regulación o flexibilidad del mercado de trabajo, nuestro puesto es el ¡160! Bien es cierto que tan poco salen muy bien parados otros países europeos (Francia: 148), con excepción del Reino Unido (28) y Dinamarca (10).

En otro orden de cosas, y como tendré ocasión de reflexionar más adelante, hay dos factores clave y definitorios de nuestra fisonomía laboral: la temporalidad y el paro.



Como todos sabemos, España está a la cabeza de la temporalidad en Europa con más de un 30% de contratación temporal y, a día de hoy, somos campeones en el desempleo sobrepasando las tasas del 16%, con más de 3,5 millones de desempleados. Toda una combinación explosiva.

Todo ello incita a la necesaria reforma laboral que resultará ineficaz si no viene acompañada de otras reformas en el campo fiscal, educativo, institucional y productivo. Es muy ilustrativo lo que la Comisión de las Comunidades Europeas en su *Recomendación* de 26 de noviembre de 2008, antes citada, dice respecto de España:

«El reto fundamental consiste en proseguir con las reformas estructurales para sostener el crecimiento potencial, corregir el amplio déficit por cuenta corriente y facilitar la reestructuración del sector inmobiliario. A este respecto es fundamental el reto de mejorar la competitividad incrementando la innovación, reforzando la competencia, especialmente en los servicios, mejorando la regulación del mercado del alquiler, y aumentando la calidad del capital humano mediante el aprendizaje permanente y la continuación de la reforma de la Enseñanza».

Asimismo recomienda una transición rápida del mercado laboral, fomentando más la movilidad, mejorando la capacitación y luchando contra la segmentación del mismo.

De tales *Recomendaciones*, creo que merece la pena destacar que las reformas han de ser *estructurales*. Con ello quiero decir que esta etapa crítica es una ocasión única para realizar las reformas que necesita nuestro modelo global de funcionamiento, tanto a nivel de instituciones como de conductas. Ello es difícil porque normalmente tales reformas van a exigir medidas de sacrificio y por tanto impopulares. Se trata de fortalecer el tejido productivo, dotar a las economías de la suficiente flexibilidad y capacidad de ajuste, aumentar la productividad de todos los factores y elevar el potencial de crecimiento. Y en esa hercúlea tarea hay que evitar caer en la melancolía del «proteccionismo» y «socialismo estatal».

Será difícil que tales cambios se produzcan con asentimiento –y mucho menos asentimiento entusiasta– de los agentes sociales y aunque haya que intentarlo en todo o en parte, no puede haber una dejación del Gobierno de sus funciones rectoras buscando, eso sí, la colaboración de todas las fuerzas políticas.

Tenemos que lograr un modelo mixto entre la cultura anglosajona y continental de modo que la eficiencia económica se compagine con la social. Se trata de lo que viene llamándose «flexiguridad», tan ansiada y tan difícil de alcanzar. La flexiguridad, que tiene muchos matices, la ha definido con bastante contundencia Claus Frederiksen, ministro danés de Empleo, al decir que:

«El primer pilar de la *flexiseguridad* es poder contratar y despedir con mucha facilidad. El segundo, es mantener un elevado sistema de prestaciones públicas para quienes se quedan sin trabajo. Y el tercero, es que el Estado gasta un montón de dinero en educación para que los desempleados vuelvan al trabajo».

2. Las reformas laborales desde 1980 (Estatuto de los Trabajadores)

Hacer un balance de los resultados de las reformas laborales practicadas en España desde 1984 puede ser útil para sacar la experiencia que tal balance nos ofrezca. En un inédito trabajo del Prof. Gómez Egea (IESE), se hace un lúcido análisis de ello y, en concreto, sobre la contratación laboral. Según tal estudio, la **primera reforma**, tras la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, en 1980, se produjo por la Ley de 2 de Agosto de 1984, cuando la tasa de ocupados era del 38,9% (10.472.200 trabajadores) y de parados del 21,8% (2.716.100 trabajadores). Pues bien, los resultados de la reforma se concretaron en que el número de contratos temporales realizados entre el año 1985 al 93 aumentaron en casi dos millones en términos absolutos, pasando de 2.547.611 en 1985, a 4.432.547 en 1993, lo que supone un aumento del 73%. Si consideramos los cuatro primeros años (1985-1989), el incremento es todavía mayor, alcanzando la cifra de 5.099.927 contratos, lo que significa un incremento de algo más del 100%.

El pilar básico en el que se apoyó el aumento de la contratación temporal fue el contrato temporal de fomento al empleo. Su comportamiento fue muy irregular a lo largo de todo el período: pasó de 432.175 contratos en 1984, a 1.100.371 contratos en 1989; en términos porcentuales supone un incremento del 154%. En los años siguientes, esta cifra disminuye debido, entre otras causas, a la profunda crisis económica que atravesó España a principios de los años noventa, combinado con que la duración de este contrato era de tres años, por lo que había margen de tiempo suficiente antes de seguir ampliando el número de contratos.

La **segunda reforma**, la más significativa de todas las que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores, fue de 1994. Según el citado estudio:

«La tasa de paro en España alcanzó en 1994 un máximo histórico, situándose en el 24,2% y el número de parados ascendía a 3.738.100; por otra parte, el número de ocupados había disminuido notoriamente respecto a 1990, y el número de parados aumentó en más de un millón de personas».

Esta reforma se aprueba en el Congreso, a propuesta del Gobierno del PSOE, sin haber alcanzado previamente un consenso con las fuerzas sociales, empresarios y sindicatos, lo que produce un conflicto social que se plasmó en una huelga general y una nula disposición, por parte de los agentes sociales, para desarrollar los nuevos cauces legales abiertos por esta reforma.

Según el Prof. Gómez Egea:

«La segunda reforma del Estatuto de los Trabajadores tenía como uno de sus objetivos prioritarios la ardua tarea de disminuir el paro y, a la vez, la contratación temporal. Una de las medidas que se adoptaron fue la supresión del contrato de fomento al empleo. El resultado fue que el empresario se refugió sobre todo en el contrato eventual y –en menor medida– en el de obra o servicio, para seguir con el mismo porcentaje de temporalidad. Durante este período, la contratación temporal se incrementó en más de un millón de contratos».



Sin embargo, se consiguió empezar a generar empleo, aumentar el número de ocupados, disminuyendo el número de parados y, en consecuencia, la tasa de paro; pero este incremento se produjo gracias a la contratación temporal, incumpliendo uno de los objetivos que se proponía la reforma. Concretamente, la proporción de contratos temporales aumentó en un 7%. Al final del período se apunta un incremento muy importante de la contratación indefinida:

«La inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, a través de contratos temporales, que podíamos denominar “suaves” (y que los sindicatos llamaron “contratos basura”), era otro de los objetivos. El empresario no se acogió a este tipo de contratación.

»En consecuencia, desde el punto de vista de la reforma de la contratación –el empleo generado fue cubierto en gran medida por la contratación temporal–, esta reforma no consiguió los objetivos que pretendía. Sus grandes logros se apuntaron en materia de flexibilidad laboral, sentando las bases para un posterior desarrollo y una mayor concreción en los convenios colectivos, lo cual resultó muy importante».

La primera y segunda reforma se hizo con gobiernos socialistas.

La **tercera reforma**, ya con un gobierno del Partido Popular, se produjo en 1997. El paro seguía siendo elevado (3.356.400 en términos absolutos y una tasa de paro del 21,60%; EPA, 4º trimestre 1996) y, con el consenso de los agentes sociales, se firmó un Pacto, que dio lugar a la reforma legal oportuna.

Según el estudio citado:

«La pretensión de la Reforma era doble: reducir la contratación temporal e impulsar la contratación indefinida. Para ello se suprimió el contrato de lanzamiento de nueva actividad y se introdujo una nueva modalidad de contratación: el contrato para el fomento de la contratación indefinida, con una indemnización menor en caso de despido improcedente por causas objetivas».

En cuanto al primer objetivo, observamos que en el período 1998-2001 los contratos temporales aumentaron en más de dos millones. Sin embargo, aunque esta reforma no alcanzara el objetivo de reducir la contratación temporal, si frenó su ritmo de crecimiento, consiguiendo que, al final del período, la proporción de éstos con respecto a los indefinidos, fuera un 2% menor.

El segundo objetivo, fomentar la contratación indefinida, se observa que en el período de estudio aumenta el número de contratos con carácter indefinido. Por primera vez se alcanza la cifra del millón de contratos indefinidos, y el contrato para el fomento de la contratación indefinida tuvo un importante papel en este logro. Esta reforma consiguió reducir el número de parados, la tasa de paro (2.445.400 parados y una tasa de desempleo del 13,40%; EPA 4º trimestre 2000; una disminución de más de 8 puntos porcentuales respecto al mismo período de 1996), e incrementar el número de ocupados. Podemos afirmar, por tanto, que fue la primera reforma que alcanzó con cierto éxito los objetivos que se propuso.

A ello contribuyó, sin duda, el diseño del nuevo contrato, en el que la indemnización por despido se redujo a 33 días por año.

La **cuarta reforma**, también con un Gobierno Popular, se produjo en 2001, con los siguientes objetivos: ampliar el plazo de aplicación de las medidas tomadas en la reforma del año 1997, continuar incentivando la contratación indefinida y disminuir el número de parados.

La contratación temporal siguió aumentando, pero también lo hizo la contratación indefinida. De esta manera, se consiguió disminuir, en porcentaje, el peso de la contratación temporal. El aumento de la contratación indefinida a lo largo del período se debió básicamente al contrato de fomento de la contratación indefinida, superando en el año 2005, por primera vez, el millón y medio de contratos indefinidos realizados.

Por último, esta reforma consiguió aumentar de manera importante el número de personas ocupadas y, a la vez, consiguió disminuir la tasa de paro en 2,80% (concretamente descendió al 10,60%, EPA 4º trimestre 2004).

La **quinta reforma**, con un Gobierno Socialista, se produjo en 2006, también con el consenso de los agentes sociales. Con esta Reforma se pretende, fundamentalmente, fomentar la transformación de los contratos temporales en indefinidos, mediante subvenciones y bonificaciones. Desde el 1 de junio de 2006, al 1 de enero de 2007, en que se terminan las bonificaciones, el número de contratos indefinidos aumenta de modo vertiginoso, pero a partir de febrero de 2007, la celebración de dichos contratos disminuye de manera brusca, confirmando la tesis de que las medidas tomadas eran coyunturales, sin atacar el problema de fondo, ya que nuestra tasa de temporalidad sigue estando en el 30%.

Como concluye el Profesor citado: «La falta de efectividad real en la consecución de los objetivos de las distintas reformas, tendentes a la generación de empleo estable a través de la contratación laboral y a la disminución del número de parados, ha sido evidente».

Pero también es cierto que algunos contratos, como el de fomento del empleo, lograron movilizar positivamente el mercado de trabajo. Fue un contrato precario, pero que logró más de un millón y medio de contrataciones, y su supresión no mejoró la estabilidad en el empleo.

No cabe duda que el análisis de dichas reformas nos puede ayudar al planteamiento de reformas estructurales, teniendo siempre presente tres líneas clave de base: la primera, que la situación económica de un país es decisiva para el mercado de trabajo; la segunda que, con la globalización, la mejora de la competitividad es fundamental; y la tercera, que la temporalidad de los contratos es un mal endémico. Y tampoco puede menospreciarse el hecho de que la reforma más profunda, la de 1994, y la más eficaz se hizo por el Gobierno en uso de su obligación de «gobernar» y sin más coste que una huelga general.



3. Contenido de una posible reforma

El factor trabajo, en las economías globales al uso, es trascendental para ser competitivos y por tanto lo es para el bienestar económico y social de los ciudadanos de cada país. Entre nosotros, como hemos visto, tenemos un panorama alarmante ya que pasado el modelo de crecimiento económico basado fundamentalmente en la construcción y los servicios (muy intensivos en mano de obra y muy cíclicos), nos vemos abocados a un profundo cambio en el que impere la innovación, el conocimiento y formación continua para poder competir en el mercado global. Pero por otro lado es preciso que la legislación laboral no sea un obstáculo, por su rigidez, para ese crecimiento cualitativo, de modo que los proyectos emprendedores tengan como base unos sistemas de trabajo de costes razonables y homologables a los países de nuestro entorno, de la suficiente elasticidad como para modificar causalmente las condiciones de trabajo y con un componente social de respeto a los derechos fundamentales del trabajador, de información y consulta a los representantes de los trabajadores y de unas condiciones de trabajo (salarios, jornada y promoción profesional) dignas y razonables. Y todo ello en un marco global de responsabilidad social de las empresas. Se trataría, en definitiva, de poner en práctica el consejo de la OCDE de que en las actuales circunstancias es más positivo proteger «el puesto de trabajo que el trabajador concreto». Al trabajador que pierde su puesto de trabajo hay que protegerle con mecanismos compensadores y motivadores de la búsqueda de empleo, más que con mecanismos de rígida fijación con su puesto de trabajo, ya que a la postre con ello se termina con el propio puesto y por ende con el empleo del trabajador afectado.

Frecuentemente se aduce por parte de los sindicatos que no se admitirán reformas que supongan un retroceso en las conquistas seculares de un estatus laboral determinado, y que ha costado, literalmente, sangre, sudor y lágrimas. Tal tesis, desde luego respetable, es un tanto simple pues no se trata, o no debe tratarse, de retrocesos sino de cambios que aseguren –y mejoren– lo conquistado.

Por poner un ejemplo sencillo, la polivalencia funcional, frente al inmovilismo clasificatorio de la legislación proteccionista, no tiene por qué suponer una rebaja del estatus económico o laboral, sino que por el contrario, puede entrañar una mejora de la empleabilidad.

Respecto al procedimiento, quizá puede considerarse como uno de los hitos trascendentales de la época que vivimos, la búsqueda del consenso por parte de los Gobiernos en su labor de gobernabilidad. Con ello se rompen tradiciones y usos basados en el *ius imperium* que tenían su polo positivo en la imperatividad de la norma y su polo negativo en la aceptación de la misma.

Este modo de Gobernar adquiere su cima en el ámbito laboral. Desde hace muchos años los sucesivos Gobiernos que hemos tenido, y salvo la excepción de 1994, no se han atrevido a legislar sobre las cuestiones laborales sin la previa aceptación de la normativa por los sindicatos y las asociaciones empresariales. Como es lógico, ello ha producido una aplicación muy pacífica de la norma, pero a costa de su contenido, ya que es muy difícil que la posible y necesaria

cirugía se la hagan los propios sufridores de la misma. En otras materias, también muy sensibles en el ámbito social como la fiscal, la judicial y la educativa, el Gobierno de turno suele hacer la reforma con los necesarios equilibrios políticos pero no sociales.

¿Y por qué no ocurre lo mismo en lo laboral? Yo creo que las causas bifurcan entre lo sustantivo y lo formal u organizativo. Los temas laborales afectan de modo directo y vital, prácticamente a la mitad de la población y ello hace que desde el punto de vista político-electoral, las decisiones de Gobierno tengan una evidente trascendencia. Ello se agudiza cuando se trata de las pensiones. Al ser los pensionistas un grupo homogéneo –por el interés común a todos ellos, como es la pensión– es fácil de movilizar electoralmente sólo y exclusivamente por la cuantía de las pensiones con marginación de las opciones políticas de los pensionistas. Por eso las medidas que se toman en ese ámbito, con algún componente de racionalidad, suelen ser de futuro y casi nunca de presente. Y es que, como dice Xavier Sala i Martí, vivimos en una gerontocracia. Pero este aspecto sustantivo –la afectación a una gran parte de los ciudadanos– también se da en otras materias, incluso con más agudeza, como por ejemplo en lo fiscal. De ahí que lo decisivo sea el tema formal u organizativo. La potencia de acción y la capacidad movilizadora de los sindicatos hace que los Gobiernos «se tienten la ropa» antes de reglamentar sobre las cuestiones socio-laborales. Tal actitud tiene su apoyo en el Título Preliminar de nuestra Constitución que en los arts. 6, 7 y 8 delinea vigorosamente las tres columnas de la Sociedad *versus* Estado: los partidos políticos, los sindicatos y asociaciones empresariales y las Fuerzas Armadas.

Por todo ello, y por razones de paz social, que son muy atendibles, nada debe objetarse a que la legislación sobre temas laborales se apoye en la previa concertación de sindicatos y asociaciones empresariales. Pero de ahí a que si no se logra dicha concertación no se legisle *sine die*, va un abismo. Con tal proceder se está viciando *in radice* la función de las Cortes (art. 66 de la Constitución) y del propio Gobierno (art. 97 de la Constitución). En ningún texto legislativo está escrito que los temas laborales están fuera de la competencia directa de las Cortes Generales. En definitiva la concertación como paso *previo* a la norma es muy saludable, pero como paso *necesario* es una dejación clara de la acción de Gobierno.

Obviamente no pretendo con mis reflexiones aportar un programa de reformas de todas las instituciones laborales y de la Seguridad Social. Además debo advertir que no trataré de la reforma de la Seguridad Social, que tiene una gran complejidad y que sin duda es uno de los grandes temas que no sólo el Gobierno, sino todos los Partidos Políticos y la sociedad en su conjunto, debe abordar con premura si no queremos llegar al colapso de las prestaciones del Sistema. Tampoco voy a ocuparme de las políticas referentes al desempleo que tienen entidad por si mismas. Baste decir como telón de fondo y guía permanente, en ese campo, que lo eficaz es diseñar unas políticas *activas* de empleo, sin perjuicio de las prestaciones necesarias de subsistencia del parado. Una prestación de desempleo que de algún modo incite al perceptor a una actitud pasiva cara a la búsqueda de empleo es una prestación desenfocada. Por ello quizá sean deseables prestaciones mayores por menor espacio de tiempo.



Dentro de las posibles reformas resulta evidente asimismo que aun cuando trataré de las que se refieren a la normativa vigente, existe una reforma o cambio, casi igual de importante, como es el que se ancla en las prácticas, en las actitudes, en los hábitos de los trabajadores y empresarios. Un ejemplo clamoroso de tales «prácticas» está en las indemnizaciones por extinción de contratos de trabajo basada en causas económicas, productivas u organizativas. Nuestra legislación ha fijado un módulo, muy homologable al europeo, como son veinte días por año (art. 51 ET). Sin embargo en la práctica ese módulo se convierte en casi todos los casos en un módulo de partida, sin tope además en las 42 mensualidades que tiene el despido disciplinario, pues en muchas ocasiones se supera. Y, repito, que eso es fruto de la práctica negociadora no de la Ley.

Si la mentalidad de unos y otros sigue anclada en tiempos y modos pasados y/o caducos, el cambio normativo tendrá poca eficacia. Y esas pautas de actuación tienen su mejor reflejo en el contenido de la negociación colectiva. Si los convenios colectivos, como ocurre en abundancia en los convenios sectoriales, están «monetizados», por entronizar como cuestiones clave la jornada y el salario y la no innovación, la promoción, la competitividad, etc., los frutos serán escasos y los avances muy lentos. Desde luego un análisis del contenido de nuestros convenios es bastante desalentador. Y ahí no cabe echar la culpa a la rigidez de nuestra legislación sino a la falta de voluntad de cambio y de afán innovador.

Pues bien, dicho eso entraré en una serie de recomendaciones de cambio referidas a las relaciones individuales de trabajo, a las colectivas y a los mecanismos de intermediación en la contratación.

3.1. Sobre las relaciones individuales de trabajo

3.1.1. Hacia un contrato único de trabajo

Uno de nuestros más profundos males radica en el auge de la temporalidad, muy por encima de la media europea, con la consiguiente dualidad o segmentación del mercado entre fijos y temporales. Ello trae una profunda diferencia en las indemnizaciones por extinción del contrato, ya que para los primeros está entre 20 (despidos objetivos) y 45 días de salario por año (despido disciplinario) y para los segundos en ocho. De ahí que las extinciones se produzcan (y en este último año de modo brutal) entre los trabajadores temporales por su mucho menor coste económico. Además, como dice el Informe del Círculo de Empresarios (*Nuevas soluciones para crear empleo*, Madrid, marzo de 2009), esta brecha genera una serie de efectos aun más perniciosos para el empleo y el incremento de la productividad:

- **Desincentiva la rotación laboral.** Entre los que disfrutan de contratos indefinidos y la concentra en el empleo temporal donde se enmarcan, principalmente, los jóvenes, los inmigrantes y las mujeres. La flexibilidad del mercado de trabajo casi se limita a un segmento, el de los trabajadores temporales, lo que refuerza la seguridad de que gozan los contratos indefinidos.
- **Merma la productividad:** la dualidad del mercado tiene un efecto nefasto para el avance de la productividad, una de las grandes debilidades de nuestra economía, ya que muchas necesidades fijas de la empresa acaban cubriéndose con contratos temporales. Es decir, los costes de extinción del contrato sesgan hacia una visión cortoplacista la toma de decisiones, que se basan más en las diferencias de costes entre contratos que en las necesidades de la empresa y las cualidades del trabajador.
- **Reduce la inversión por parte de las empresas en formación** puesto que no habrá suficiente periodo de maduración para rentabilizar el gasto, con la consiguiente pérdida de empleabilidad para el factor trabajo y de competitividad para las empresas y la economía.

De ahí que la convergencia de los contratos hacía un *contrato único* de trabajo, sería un cambio trascendental. Sólo quedaría como contratos específicos, por sus rasgos tan característicos, los contratos formativos, los de interinidad y los de obra o servicio determinado en el sentido de que su fin está ligado a la terminación de la obra o servicio contratado. Y siempre con una identificación clara y rotunda de la obra o servicio.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su Informe de 2007 sobre España (*Estudio Económico de la OCDE sobre España 2007*), señala que la Reforma Laboral de 2006, concebida para reducir la segmentación del mercado entre los trabajadores con contrato indefinido –muy protegidos contra el despido– y los trabajadores con contratos temporales, sólo han reducido levemente el diferencial de coste con los contratos temporales y, por lo tanto, pueden no ser suficientes para hacer el mercado mucho más fluido para los trabajadores con contrato indefinido, aunque disminuya la proporción de puestos de trabajo temporales. Aun así una mayor flexibilidad en los contratos indefinidos es esencial para que estos trabajadores dejen de mostrarse tan reacios a cambiar de empresa, las empresas se abran más al cambio tecnológico, surjan industrias innovadoras y se creen puestos de trabajo de mejor calidad. Esta necesaria flexibilidad (continúa la OCDE) se lograría con *un único contrato de trabajo* que implique un aumento paulatino de la indemnización por despido en función de la antigüedad.

La idea de un contrato de trabajo único supondría «un término medio» entre el temporal y el fijo para atenuar la creciente dualidad en los salarios que se constata a causa de la globalización y las nuevas tecnologías. La OCDE sintetiza el problema español en «una clara diferencia de productividad y de uso de la mano de obra» respecto de los países más avanzados, estima «elevadas» las indemnizaciones por despido en los contratos fijos, y sentencia que «el alto nivel



de compensaciones a los trabajadores indefinidos, sobre todo en comparación con los temporales, ha creado un segmento dentro del mercado laboral que genera un efecto negativo sobre el crecimiento de la productividad y la innovación» (según la OCDE, los trabajadores con contratos indefinidos en España reciben una media cerca de 14 mensualidades en caso de despido, frente a una media de dos meses en los países de la Unión Europea que pertenecen a la OCDE).

Decir finalmente que el contrato único sería indefinido aunque obviamente su extinción se produciría por las causas que enumera el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores. Cuestión a revisar sería el montante de la indemnización y la forma de pago, en lo cual ahora no nos detendremos, pero que evidentemente precisaría de reforma para acomodarla al coste del resto de los países europeos.

3.1.2. El contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial es una feliz fórmula de contratación por su equilibrio entre los intereses de la empresa y los del trabajador. Porque no siempre, ni mucho menos, el tiempo parcial es una fórmula impuesta sino más bien buscada. Hay muchas personas que por razones varias –y una importante es la de conciliar la vida laboral y la familiar– no desean trabajar a tiempo completo. Este modo de trabajar está muy arraigado en la UE y sobre todo en los países nórdicos y centroeuropeos, mientras que entre nosotros no llega al 15%.

Una de las causas puede estar en la rigidez de nuestra legislación. En concreto el art. 12.4 a) del ET precisa que «en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y *su distribución*». Esta última exigencia hace muy desalentadora esta forma de contratación puesto que en la mayoría de las ocasiones no se conoce por el empresario cuando va a necesitar, por razones productivas, los servicios del trabajador. Evidentemente que hay que buscar un equilibrio entre ambos intereses y fijar un prudente plazo de preaviso para trabajar pero de ahí a que se fije de antemano y en el propio contrato va un abismo. Por eso, una reforma de este precepto traería, sin duda, un auge del contrato *part time*.

No olvidemos además que el «trabajo intermitente» o «trabajo por llamada» se encuentra admitido expresamente, con determinados requisitos y atemperaciones, en la legislación laboral comparada. Pueden valer como ejemplo el art. 4 de la Ley alemana de fomento de empleo de 26 de abril de 1985 sobre el régimen de trabajo llamado *Kapovaz*, y el art. 212-4-12 y ss del *Code du Travail* francés sobre el *travail intermittent* (limitado al contrato de trabajo por tiempo indeterminado a partir de la Ley 2000-37).

Los trabajadores «serán llamados al trabajo y lógicamente retribuidos exclusivamente los días en que sean precisos sus servicios a la empresa». No atribuye una facultad al empresario de «llamada» discrecional y menos aún arbitraria, sino que obliga al mismo a la

«llamada» («serán llamados»), por un orden que lógicamente no puede resultar discriminatorio ni caprichoso, cuando concurra la acumulación de tareas que justifica el recurso a este tipo de trabajo.

La norma general del art. 1.256 del Código Civil no se puede olvidar en el contrato de trabajo, pero tampoco hay que perder de vista que el art. 1.258 del Código Civil ordena que «los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde entonces obligan no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, serán conformes a la buena fe, al uso y a la ley».

Por supuesto, el convenio colectivo que implante un régimen de «trabajo por llamada» sólo puede hacerlo, teniendo en cuenta que el art. 3.2.b del RD 2720/1998 no habilita para «modificar» de cualquier manera lo dispuesto en la ley, si cumple los requisitos: Uno de ellos es el respeto a las normas legales y reglamentarias de derecho necesario (art. 3.2. del ET); y el otro es que la implantación del régimen de «trabajo por llamada» suponga una mejora de las condiciones de empleo del grupo o colectivo de trabajadores afectado (art. 3.3. del ET y principio de norma más favorable).

3.1.3. La formación continua

En los tiempos actuales casi es un axioma, cara a la competitividad y el crecimiento, que sin trabajadores dotados de formación es muy difícil prosperar. Y en ese campo, con independencia de la importancia capital que tiene la acción del Gobierno en su política educativa, también puede tener un papel positivo el contrato de trabajo.

Como es sabido el Art. 12 del ET nos indica que «el contrato para la formación tendrá por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de calificación...». Ello da lugar a un contrato específico de trabajo, con bastantes limitaciones, entre las que se encuentra la edad. Salvo excepciones sólo se podrá concertar con personas de dieciséis a veintiún años.

Pues bien, creo que tiene perfecto encaje en la dogmática del contrato de trabajo el derecho y el deber de formarse por los trabajadores en el curso de su vida laboral. En algún campo como el de la salud laboral ya aparece alguna previsión en este sentido, pues el art. 19 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales contiene claras obligaciones y derecho del trabajador de recibir la formación adecuada «[y de modo] periódico, si fuera necesario». Y si hay acuerdo en que la prevención y protección de los riesgos, y por tanto la formación, es un deber contractual del empresario, no es descabellado sostener que la formación continua forme parte del entramado de derechos y deberes del empresario y trabajador. Y no sólo respecto a trabajos de especial cualificación ya que lo que emerge como bien jurídico a proteger y



promocionar es la empleabilidad. El art. 35.1 de la Constitución y el art. 4,2,b) del ET dan una base normativa para este planteamiento al reconocerse el derecho de los trabajadores a «la promoción a través del trabajo».

Lo que en definitiva estoy proponiendo es que los contratos de trabajo tengan un componente relativo a la formación continua, con las debidas cautelas respecto a costes y complementariedad frente al genérico derecho a la educación que consagra el art. 27 de nuestra Constitución.

3.1.3. El teletrabajo

Resulta sorprendente que desde 1944 (Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero) el trabajo a distancia no encuentra otra regulación en nuestra normativa que la contenida en el art. 13 del ET con el vetusto título de «Contrato de Trabajo a Domicilio».

Hoy en día el llamado teletrabajo tiene una creciente aceptación en los modos productivos por lo que supone de relajación de la dependencia y ejercicio de la autonomía y por los claros ahorros de costes que supone. Incluso a nivel europeo los sindicatos (CES) y los empresarios (UNICE) llegaron a un importante Acuerdo de Fomento del Teletrabajo, con casi nula repercusión entre nosotros.

Por todo ello, una de las tareas pendientes de reforma de los contratos de trabajo es el de la regulación moderna y eficaz del teletrabajo, con consecuencias positivas en el empleo.

Entre las distintas medidas que podrían adoptarse estarían las siguientes:

- Conceder, por parte del Gobierno, apoyo técnico a las empresas que quieran implantar un programa de teletrabajo como herramienta de conciliación.
- Financiar la conexión a Internet y la adquisición de las herramientas informáticas necesarias a las empresas que permitan a sus trabajadores prestar servicios desde su propio domicilio.
- Prever medidas específicas para estimular:
 - a) La reincorporación paulatina a un trabajo presencial de aquellos trabajadores que hayan finalizado una baja por maternidad.
 - b) El trabajo a distancia de los empleados con determinadas responsabilidades familiares: hijos menores de ocho años o familiares a cargo hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida.

4. La modificación de condiciones contractuales movilidad funcional y geográfica

Una de las asignaturas pendientes de nuestro marco normativo es la efectiva flexibilización de las condiciones de trabajo. Como dijo el profesor Sala: «hay que reescribir los arts. 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores». La Reforma de 1994 supuso un avance importante pero la experiencia ha demostrado que no es suficiente, pues en muchas ocasiones se llega a la extinción de los contratos por no poner en práctica la novación modificativa. Es cierto que ello obedece a una cultura sindical de reticencia a tales novaciones «incluso *in peius*» de salario, jornada, funciones etc., pero también es cierto que el art. 41 puede ofrecer un contenido más acorde a esa finalidad de evitar las extinciones de los contratos, y por tanto el incremento del desempleo. Deben ser medidas alternativas que, precisamente por esa finalidad, pueden tener componentes que afecten al estatus laboral, pero que producen el mantenimiento del empleo en condiciones razonables.

Sin ánimo exhaustivo, podrían sopesarse las siguientes posibilidades:

- a) Redefinición del alcance «sistema de remuneración» permitiendo la modificación de la cuantía salarial. La expresión «sistema de remuneración» hace referencia a los módulos de cálculo para fijar el salario. La alteración de estos clásicos módulos de cálculo que conforman el sistema de remuneración o de cualquier otro módulo salarial obtenido con arreglo a otros baremos, supondría, a tenor de lo expresado en el artículo 41.1.d) ET, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Adviértase que el citado precepto legal limita la modificación que afectase a la retribución del trabajador exclusivamente a la alteración del sistema de remuneración, esto es, a la modificación de la estructura salarial, pero no a su cuantía, pues no debe confundirse el «sistema de remuneración» con el «régimen salarial»; el régimen se refiere al *quantum* –la aritmética salarial–, mientras que el sistema se refiere a la modalidad retributiva –por tiempo, por rendimiento, a comisión–: la geometría salarial. Dicho en otras palabras, la materia modificable se referiría a los aspectos cualitativos de distribución interna de las partidas salariales, es decir, la estructura del salario, en tanto que se anunciaría como inmodificable la que incidiera sobre los aspectos cuantitativos de la propia retribución, esto es, el monto total del salario a percibir por el trabajador. La reforma legal debería permitir, también, la modificación del *quantum* salarial cuando concurriesen acreditadas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en materia salarial, como acerbamente se ha dicho, siempre existen vasos comunicantes entre estructura salarial y cuantía de la retribución a percibir finalmente, produciéndose una influencia mutua entre unos y otros parámetros, por lo que cualquier modificación del sistema de remuneración, por pequeña que sea, a la postre, tiene su repercusión en la cantidad a percibir mensualmente por el trabajador, lo que induce a pensar que cuando el artículo 41 ET permite la alteración del sistema de retribución, implícitamente está admitiendo igualmente la variación del *quantum*. Se trataría, en suma, de un sistema independiente al instaurado en el ET para el «descuelgue salarial» de los convenios colectivos.



b) Por lo que respecta a la movilidad geográfica, el efecto desánimo de los trabajadores en la búsqueda de empleo puede hallarse justificado cuando los puestos de trabajo vacantes estén en áreas geográficas distantes del lugar de residencia; en este caso, los costes de traslado serán significativos, sobre todo si el trabajador espera que el paro sea sólo temporal. Un dato resulta revelador en nuestro país: sólo un 28% de los parados estarían dispuestos a cambiar de lugar de residencia para encontrar empleo. El efecto de esta situación es evidente: la dificultad de corregir el paro mediante movimientos migratorios, tanto interiores como los que tendrían por destino otros países de Europa. Para tratar de salvar esta situación, y hasta ahora quedando en el terreno de las buenas intenciones, la DT 7ª RDL 5/2002 restablece un futuro programa de fomento de la movilidad geográfica, delineado a grandes rasgos por el art. 228.5 LGSS, que deberá ser, en todo caso, desarrollado reglamentariamente en un futuro próximo. De acuerdo con este último precepto, cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo para facilitar la movilidad geográfica, el INEM podrá abonar a los beneficiarios el importe de un mes de la duración de las prestaciones por desempleo o de tres meses de la duración del subsidio por desempleo, pendientes por percibir, para ocupar un empleo que implique cambio de localidad de residencia. Los empresarios podrán obtener subvenciones públicas para organizar y costear el desplazamiento de trabajadores desempleados que se desplacen desde su residencia habitual a otra localidad para ocupar puestos de carácter temporal. Por su parte, los trabajadores tendrán derecho a ayudas económicas cuando cambien de residencia para ocupar un puesto de trabajo de carácter indefinido. La DT 7ª de la Ley 45/2002 reproduce el contenido de este programa, aunque refuerza el desarrollo del mismo por vía reglamentaria, que ya preveía el RDL 5/2002 introduciendo el trámite de consulta a las Comunidades Autónomas por parte del Gobierno. La misma no ha sido concretada y sería positivo precisar su alcance y contenido.

5. El problema del absentismo

La ausencia al trabajo con motivos más o menos justificados es un enorme lastre para la productividad y así lo entienden sindicatos y empresarios sin que se tomen medidas eficaces al respecto.

Por ello podría pensarse en algunas iniciativas que abordaran el absentismo de modo integral, evitando así las disfunciones prácticas que hoy se dan para prevenir y reducir los niveles de absentismo. El empresario dispone de algunos instrumentos legales de control del absentismo, tales como la supervisión médica (art. 20.4 ET); pero estos son insuficientes pues, tal y como se configuran en la ley, no son imperativos para el trabajador, al poder aparecer implicados derechos fundamentales como la intimidad y al limitarse la capacidad de reacción del empresario a las mejoras complementarias de las prestaciones del sistema público. Tres medidas podrían ser eficaces:

- a) Reforma del art. 20.4 ET. Se propone configurar como obligatoria la asistencia de los trabajadores a los reconocimientos médicos (con salvaguarda de la intimidad) que directamente o a través de entidades contratadas por la empresa establezca el empresario y establecer la pérdida automática de los complementos empresariales a la prestación por IT.
- b) Reforma del art. 52 d) ET. Debe redactarse en términos más claros, de forma que los supuestos de ausencia excluidos del cómputo sean menores, facilitando la interpretación y aplicación del supuesto de hecho a los casos concretos de cada empresa.
- c) Establecimiento de un régimen legal que clarifique los posibles criterios de limitación de los complementos de IT acordados en los convenios colectivos. La legislación estatal podría contemplar una prohibición general de cobertura del 100% de la retribución del trabajador mediante negociación colectiva, para evitar los problemas de riesgo moral. Para ello se hace necesario articular un régimen transitorio que permita mantener la eficacia de los convenios actualmente vigentes, y una posterior reducción progresiva de los complementos empresariales.

6. La negociación colectiva

La negociación colectiva es el motor de la individual. El que le nutre de contenidos. De ahí que su arquitectura tenga un decisivo influjo en los contratos de trabajo.

Nuestros convenios colectivos se han visto forjados por el decisivo papel que la Constitución primero y el Estatuto de los Trabajadores después, dio a la representación institucional como son los Sindicatos y las Asociaciones empresariales. Los sindicatos más representativos tienen un plus de legitimación a la hora de negociar convenios colectivos a pesar de que la relación entre la tasa de afiliación y la cobertura de los convenios es muy desfasada, siendo ésta de un porcentaje mucho más alto que aquélla. Ello dota a las relaciones de trabajo de una evidente cohesión aun a costa del realismo.

Y es que con la eficacia general que tiene nuestros convenios colectivos muchas empresas tienen serias dificultades de supervivencia al no poder aplicar sus cláusulas si no es a costa de su viabilidad. La reforma de 1994 fue sensible a la cuestión al permitir el descuelgue salarial, que ha sido un corrector muy eficaz de la aplicación indiscriminada de los convenios en aras a la realidad de las empresas. Pero ese descuelgue salarial debería ser ampliado en su contenido a otras cuestiones que no sean las estrictamente económicas, pero que tienen una incidencia directa en la salvaguardia de la empresa, que no del empresario.



En cuanto a los ámbitos de aplicación nuestro sistema adolece de un nivel intermedio de centralización, con predominio de los convenios provinciales.

Este nivel intermedio de negociación representa un gran obstáculo para la correcta adaptación de los convenios tanto a la realidad macroeconómica como a la empresarial. Entre otros costes adicionales, se pueden señalar, por ejemplo, la multiplicidad normativa que se crea y el uso ineficiente de los recursos dedicados a la negociación.

El Círculo de Empresarios en su Informe de 2009 sobre *Nuevas soluciones para crear empleo* hace una serie de recomendaciones para una posible reforma, que me parece de interés. A nivel de síntesis son las siguientes:

- Articular algún mecanismo que permita una presencia más efectiva de las PYMES en la negociación de los convenios.
- Fortalecimiento de los niveles superiores de negociación: la negociación a nivel sectorial y con aplicación nacional debería convertirse en el amplio marco en el que se encuadra el resto de convenios de otros ámbitos. Con ello se gana flexibilidad macroeconómica. Pero estos convenios nacionales deberían ser suficientemente genéricos para dar margen de libertad a la fijación de condiciones a nivel de empresa.
- Fomento de los convenios de empresa: de esta manera se logra que las empresas cuenten con mayor margen de adaptación a sus condiciones particulares. Con ello se gana flexibilidad macroeconómica. Por ejemplo, un mayor abanico de salarios genera señales al mercado para movilizar potenciales trabajadores, tanto geográfica como funcionalmente, contribuyendo al ajuste del mercado y a la creación de empleo estable.
- Esfuerzos cooperativos de sindicatos y patronal en la negociación en esos niveles superiores: un buen acuerdo de ámbito sectorial y nacional, en la medida en que obliga a los de los ámbitos inferiores, puede dar mayor fluidez a las relaciones laborales. Representantes de los trabajadores y de las empresas deberían concentrar esfuerzos en esta clase de negociación, procurando que los acuerdos dejaran margen de actuación a convenios de nivel inferior, sobre todo los convenios de empresa.
- Reducción de la ultraactividad: la ultraactividad consiste en la extensión de los convenios más allá de la fecha acordada al no llegarse a nuevos convenios. El problema de esta práctica es que dificulta la adaptación a las condiciones presentes y sesga el poder negociador de las partes. Convendría establecer alguna clase de límite temporal en la aplicación de este principio, obligando a las partes a un mayor esfuerzo de entendimiento.

- Supresión de la indicación automática. Dificulta la adaptación de los salarios reales a la situación económica, desviándolos de la evolución de la productividad, lo que incide negativamente sobre los necesarios estímulos a incrementar la productividad, con el consiguiente aumento del desempleo en fases de ralentización y recesión. Resulta además una práctica negativa para el control de la inflación y la estabilidad macroeconómica. La alternativa lógica es la inclusión de mecanismos que aseguren una mayor vinculación de los salarios con la productividad de los distintos sectores, empresas y trabajadores.

7. Un cambio en los organismos gestores de colocación

Finalizando con este tema, y dentro de los límites señalados al principio de este trabajo, creo que la problemática de la intermediación y colocación adolece entre nosotros de graves deficiencias sobre todo en cuanto a su eficacia.

En el citado informe del Círculo de Empresarios se hace una lúcida aportación al tema que me parece muy oportuno traer aquí, al menos en sus líneas esenciales. Así se dice que es necesario introducir «mecanismos de gestión empresarial» en el funcionamiento de las agencias de colocación de modo que permitan poner en correspondencia necesidades del mercado de trabajo y las políticas aplicadas. Se deben analizar las necesidades del mercado de trabajo con el objetivo de planificar las actividades de los servicios públicos a medio plazo. Para todo ello hay que revisar objetivos, prioridades e instrumentos y evaluar resultados al modo en que lo hacen las empresas u otros servicios públicos de empleo.

En nuestro caso, el Servicio Público de Empleo no llega al 3%. Por otra parte es necesario potenciar mecanismos de coordinación eficiente entre las propias administraciones con competencias en políticas activas y entre éstas y la administración con competencias en políticas pasivas. Hay que recordar que en España, el Servicio Público Estatal de Empleo, y concretamente en el ámbito de las políticas activas, está configurado como un sistema prácticamente descentralizado –a excepción de País Vasco, Ceuta y Melilla. Sin embargo, la gestión del sistema de prestaciones –políticas pasivas– se desarrolla a través de un sistema central. De este modo, la falta de suficiente coordinación genera efectos perniciosos, como una fragmentación de la información del mercado, una reducida movilidad geográfica de los trabajadores o una integración menos eficaz de las políticas activas y pasivas.

El modo en que está configurado el Servicio Público Estatal de Empleo hace que, en ausencia de una buena coordinación, los incentivos de la administración central y las autonómicas no se alineen. En concreto, la administración central financia las políticas de empleo activas y pasivas, mientras que son las CCAA las encargadas de gestionar las activas. Este diseño hace que las CCAA no perciban todos los beneficios de una reducción del paro en la región, ya que es



la administración central la que soporta el pago de las prestaciones por desempleo. El resultado de ésta no corresponsabilidad fiscal es un aumento de la probabilidad de que las políticas activas se desvíen de los que deberían ser sus objetivos. Por ejemplo, las políticas activas pueden dedicarse a promover una ocupación temporal para así garantizar una percepción posterior de la prestación por desempleo. Se precisan entonces una mayor coordinación, un control más estrecho y mayores niveles de transparencia y evaluación.

Finalmente hay que favorecer la competencia en la intermediación. Además de las mejoras señaladas y otras que cabría desarrollar en el sistema público de empleo, parece conveniente dar entrada a las fuerzas de mercado en los servicios que tienen que ver con la intermediación entre oferta y demanda de trabajo.

No se trata de relegar al servicio público a un papel marginal. Al contrario, la idea es convertir a ese servicio en un referente de buenas prácticas para el resto de agencias, incentivándolo con la competencia a una mejora continua.

Con todas estas ideas y dejando aparte todo lo referente a las prestaciones de desempleo y a la financiación de la Seguridad Social, creo que puede articularse un debate para ver cómo podemos mejorar nuestro aparato normativo laboral cara a un mayor y mejor empleo y sobre todo a una sostenida competitividad de las empresas. Tengo poca fe en que se emprenda una reforma estructural –tan necesaria–, pero al menos me quedo tranquilo de haber contribuido mínimamente a la necesaria discusión de temas de tal entidad y repercusión para nuestro futuro y el de nuestros hijos, como son los laborales.