

LA REFORMA LABORAL ESPAÑOLA DE 1997

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *El vínculo jurídico laboral*. III. *La concertación social*. IV. *La concertación social en España*. V. *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo*. VI. *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva*. VII. *Acuerdo Interconfederal sobre la Cobertura de Vacíos*. VIII. *Incentivos en materia de seguridad social para el fomento de la contratación indefinida*. IX. *Epílogo*.

I. INTRODUCCIÓN

La existencia de cambios institucionales de intensidad diversa es, a fin de cuentas, circunstancial a todo el derecho positivo.

Los diversos efectos negativos que impactan en el empleo incrementan el número de pobres, los niveles de vida se deterioran y precipitan a millares de trabajadores hacia un gigantesco bazar formado por naciones que “ofrecen su mano de obra en competencia una con otras, proponiendo los precios más bajos para conseguir el trato”.¹ Un gran número de personas tiene que aceptar trabajos precarios para evitar la desocupación en masa, que amenaza conducirlos de manera ineluctable hacia el “imperio de la pobreza”.²

Una vez más, las circunstancias del sistema económico y sus efectos demoledores se encuentran en el origen de la modificación a las normas del trabajo en el derecho español, no obstante que apenas habían transcurrido tres años desde su última transformación legislativa.

Estamos conscientes que el derecho del trabajo no ha nacido para cambiar al mundo, sino para hacerlo más aceptable garantizando niveles de vida que se aproximen a la dignidad que exige la condición humana de los trabajadores. Sólo así el trabajo podrá cumplir una función nueva, que lo releve como factor de producción y de lucro empresarial, por lo que es necesario recordar que éste no surge

¹ Oficina Internacional del Trabajo, *El empleo en el mundo 1996-97*, Ginebra, 1996, p. 5.

² Oficina Internacional del Trabajo, *El empleo en el mundo 1995*, Ginebra, 1995, p. 217.

como "un lujo de países ricos, sino para mejorar y garantizar condiciones más justas, que repartan recursos y riquezas creadas por el trabajo".³

II. EL VÍNCULO JURÍDICO LABORAL

Las antiguas fórmulas liberales consolidaron los principios rectores que pasarían a gobernar el mundo contractual: autonomía de la voluntad de las partes, libertad de contratación y seguridad jurídica, de ellas surgió un abismo insalvable en el que una de las partes tiene la sempiterna desventaja de no ser propietario y la otra el dueño absoluto de las ganancias que produce el esfuerzo ajeno. Por lo que nunca han sido eficaces para el trabajador, las declaraciones teóricas de igualdad de derechos que con el transcurso del tiempo "se convirtieron en irrisorias".⁴

El acuerdo libre de voluntades surgió como un *apotegma* y el "más sangriento de los sarcasmos"⁵ basado en el irritante escarnio de considerar a "las partes económicamente iguales".⁶ Para ello era necesario buscar un "garantismo fullero"⁷ que legitimara la sumisión del trabajador, "bajo la máscara de un contrato",⁸ a rigurosos controles de tipo técnico y social. A partir de ese momento el contrato se convertiría en el "espejo jurídico de funciones sociales específicas"⁹ y en "chaperón embarazoso",¹⁰ pletórico de formulismos, a través del cual deben viajar el trabajador y el derecho.

Quienes preludiaron la decadencia del contrato como un hecho incontrovertible, aceptaron también la necesidad de su existencia en el ámbito pequeño que "la sociedad actual deja a la libertad huma-

3 Laperrière, René, *Droits su travail et commerce international*, Departament des sciences juridiques, UQAM, Les Éditions Yvon Blais, Inc., 1995, p. 122.

4 Chatelain, Emilio, *El contrato de trabajo*, trad. Adolfo Posada, Madrid, Imprenta de la Revista de Legislación, 1903, p. 104.

5 Grijalva, Alfonso R. de, *El contrato de trabajo*, 2a. ed., Madrid, Librería Española y Española Príncipe, 1902, p. 8.

6 Polo, Antonio, *Del contrato a la relación de trabajo*, Madrid, Revista de Derecho Privado, 1941, p. 39.

7 Romagnoli, Umberto, "Técnicas normativas de gestión del trabajo", *Revista de la Facultad de Derecho*, trad. Adolfin Catalano, Madrid, Universidad Complutense, 1988, p. 107.

8 Kahn-Freud, O., *Trabajo y derecho*, trad. J. M. Galiana, Madrid, Ministerio de Trabajo, 1987, p. 60.

9 Baylos Grau, Antonio, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Madrid, Editorial Trotta, 1991, p. 19.

10 Romagnoli, Umberto, *op. cit.*, p. 104.

na",¹¹ unos mencionaron su ineficacia o inoperancia en los actos jurídicos que "no producen sus efectos",¹² y otros hablaron de la frustración producida por la figura contractual, cuando "alteran las previsiones sustanciales que las partes tuvieron presentes al tiempo de celebrar el contrato".¹³

Sin embargo, el contrato aún existe para configurar vínculos jurídicos y producir efectos trascendentes en el mundo del derecho, aun cuando en materia de trabajo sea abundante la "variedad de atipicidades".¹⁴

El trabajo productivo, formalmente aislado, dividido socialmente, origina la riqueza de otros y es canalizado jurídicamente mediante el contrato.

Las nuevas formas de organizar la producción y el fuerte impacto de las innovaciones tecnológicas, han fracturado los paradigmas y la regulación del cometido tutelar en el ámbito jurídico laboral para insertar una amplia gama de modalidades en los contratos a partir de los años 80, por la afanosa búsqueda de trabajos temporales, tiempos parciales, flexibilidad, movilidad funcional y toda clase de mecanismos animados por las tendencias neoliberales en el escenario mundial de la economía, en el que, para infortunio del trabajo, "el poder que pierde el Estado lo gana la empresa".¹⁵ Esta inoportuna inversión, mengua la estabilidad y derechos adquiridos, anula la práctica de la promoción profesional y "recurre al egoísmo como factor animador que reemplace a la solidaridad",¹⁶ para acrecentar el "poder unilateral del empresario",¹⁷ y robustecer las potencialidades individuales en la regulación de las condiciones de trabajo, claros síntomas de la recuperación positiva de libertad individual.

11 Buen Lozano, Néstor de, *La decadencia del contrato*, 2a. ed., México, Porrúa, 1986, p. 291.

12 Morello, Augusto M., *Ineficacia y frustración del contrato*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1975, p. 76.

13 Espert Sanz, Vicente, *La frustración del fin del contrato*, Madrid, Tecnos, 1968, p. 261.

14 Fuentes Puelma, Carlos, *Estudios sobre derecho del trabajo y relaciones laborales*, Valparaíso, Edeval, 1996, p. 94.

15 Montero de San Vicente, Osvaldo, "Flexibilidad del trabajo y derecho del trabajo", *La flexibilización laboral en Venezuela*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1991, p. 35.

16 Plá Rodríguez, Américo, "Otra inversión de tendencias en el seguridad social: de la solidaridad al egoísmo", *Civitas, Revista Española de Derecho de Trabajo*, núm. 56, noviembre-diciembre de 1992, p. 826.

17 Baylos, Antonio, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Madrid, Trotta, 1991, p. 72.

III. LA CONCERTACIÓN SOCIAL

El vocablo concertar deriva del latín *concertare* que significa componer, ordenar, arreglar una cosa o varias. También representa la idea de pactar, ajustar, tratar o acordar un negocio.

La concertación social es un instrumento de la política social, que facilita la traslación de las necesidades hacia un proceso político, por el cual se realizan negociaciones entre el gobierno, los sindicatos y las organizaciones de empresarios sobre diversos aspectos de las políticas económicas y sociales propuestas por el Estado y las corporaciones. Es por ello que Gino Giugni señala: "decir concertación social, es decir neocorporativismo, la sustancia es la misma".¹⁸ En el mismo sentido, Miguel Ángel Solans Latre establece que constituye una práctica propia de la política de algunos países democrático-capitalistas, mediante la cual:

organizaciones empresariales y sindicatos reconocidos por el Estado, que ostentan el monopolio de la representación de los intereses económicos y sociales, intervienen en el proceso de toma de decisiones políticas a través de un proceso de diálogo o de concertación con los poderes públicos.¹⁹

El espíritu de la concertación es de negociación, en ella "se intercambian ventajas con sacrificios",²⁰ estos acuerdos "centralizan las decisiones"²¹ cuyo objetivo es enfrentar los efectos de la crisis, principalmente "inflación y desempleo, dos caras del mismo hecho".²²

Es un imperativo en estas negociaciones cupulares, que los interlocutores estén debidamente representados, aun cuando en la mayoría de las veces esto no ocurra, por que las partes o sectores "carecen de representantes legítimos y auténticos",²³ a pesar de la pretendida

18 Giugni, Gino, "Concertación social y sistema político en Italia", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, UNAM, año 2, núm. 6, septiembre-diciembre de 1987, p. 554.

19 Solans Latre, Miguel Ángel, *Concertación social y otras formas de neocorporativismo en España y en la Comunidad Europea*, Madrid, Editorial Tecnos, 1995, p. 56.

20 *Idem*, p. 635.

21 Pasco Cosmópolis, Mario, "Desempleo y concertación social", *Laboral*, México, ECASA, núm. 5, febrero de 1993, p. 53.

22 Russomano, Mozart Victor, "La concertación social en América Latina", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, UNAM, año 2, núm. 6, septiembre-diciembre de 1987, p. 577.

23 Sánchez Alvarado, Alfredo, "Pactos", *Laboral*, México, ECASA, núm. 2, 1992, p. 23.

naturaleza contractual, también dudosa, ya que "nadie sabe cuando ni cómo fueron discutidos estos acuerdos".²⁴

Sin embargo, se generan compromisos entre las partes firmantes quienes en la redacción de estos pactos evitan al máximo incluir la palabra obligación, como bien lo señala Carlos Reynoso, ya que no todas las obligaciones podrían "reclamarse judicialmente [...] unas son de exigencia jurídica y otras de exigencia política".²⁵ Por lo que es común encontrar términos como recomendación, exhortación, sugerencia.

Estas prácticas producen una concentración del poder en las cúpulas de las organizaciones y pueden realizarse por la existencia de una gradual monopolización de la representación de intereses más de *facto* que de *iure*.

IV. LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

1. El Pacto de la Moncloa

En España, a partir del Pacto de la Moncloa del 25 de octubre de 1977, tuvo lugar la primera manifestación del gran consenso nacional con carácter más "específicamente político y económico que social".²⁶

Las medidas en que se concentraron las acciones de este Pacto eran de diversa naturaleza y se clasificaban en diez grandes apartados: política de saneamiento económico, reforma fiscal, perfeccionamiento del control del gasto público, política educativa, política de urbanismo, suelo y vivienda, reforma de la seguridad social, reforma del sistema financiero, política agrícola, pesquera y de comercialización, política energética y estatuto de la empresa pública y criterios para adaptar el acuerdo a la nueva configuración autonómica de España, que también se iniciaba para entonces.

El grado de cumplimiento de los Pactos de la Moncloa no fue muy alto, pero el "éxito político resultó indudable".²⁷

24 Buen Lozano, Néstor de, *Concertación social, reconversión y empleo*, México, Porrúa, 1988, p. 82.

25 Reynoso Castillo, Carlos, "Reflexiones sobre la concertación en México", *Laboral*, México, ECASA, núm. 5, 1993, p. 11.

26 Suárez González, Fernando, "La experiencia de la concertación social en España", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, UNAM, año, 2, núm. 6, septiembre-diciembre, 1987, p. 598.

27 *Idem*, p. 600.

2. *El Acuerdo Básico Interconfederal*

Con posterioridad, esto es, dos años después, fue celebrado el Acuerdo Básico Interconfederal de 10 de julio de 1979. En este acuerdo, los protagonistas son las organizaciones patronales y sindicales, sin la intervención del gobierno. La cláusula fundamental de este acuerdo, es sin duda la número catorce y última del mismo, en la cual, las partes (UGT y CEOE) aceptaron formular como recomendación a sus respectivas organizaciones las consideraciones siguientes:

- Asumir las consecuencias derivadas de que el índice de precios al consumo supere el 6.5 por ciento, previsto en el real decreto-ley 79/78, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.
- Considerar conveniente que se evite la renegociación de innumerables convenios colectivos, eliminando así las tensiones de que tal hecho, lógicamente, se derivarían.
- Ante la situación excepcional que representa la superación del 6.5 por ciento del IPC, la CEOE recomendará que en el segundo semestre de 1979 se realice la revisión automática de los salarios reales en función de alza de los precios y de los criterios que pueda adoptar el gobierno previa consulta con la CEOE y las centrales sindicales.²⁸

Para los firmantes, el modelo de marco normativo de relaciones laborales debía asentarse en dos premisas: una negociación colectiva que aceptara el mayor juego de la autonomía de las partes y la aceptación de la presencia y actuación de las organizaciones sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales. Lo cual implicó, una vez más, el sacrificio para los trabajadores y también significó "el inicio de una época de división sindical profunda".²⁹ En cuanto a la representatividad, estimaron forzoso exigir una determinada base mínima, para ser interlocutores en la negociación colectiva y en la representación institucional; la necesidad de que se potenciara el papel de los comités de empresa; favorecer la presencia en la empresa de los delegados sindicales, así como la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el control y vigilancia de la gestión de la seguridad social. Por último, instaban

²⁸ *Idem*, p. 601.

²⁹ Solans Latre, Miguel Ángel, *Concertación social y otras formas de neocorporatismo en España y en la Comunidad Europea*, Madrid, Editorial Tecnos, 1995, p. 125.

a que se aprobara con urgencia un proyecto de ley por el que se creara un Consejo Económico y Social. Con esta experiencia, surgió la *legislación negociada*, que, "es una forma de concertación social".³⁰

3. *El Acuerdo Marco Interconfederal*

Aún sin concluir el año de 1979 y mientras el Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores se discutía en el Congreso, los patronos y las centrales sindicales volvieron a sentarse a la mesa de negociación. Durante un mes de reuniones, de mañana, tarde y noche, con actitudes frecuentemente cambiantes, la CEOE, UGT y CCOO, discutieron los términos de su acuerdo, cuyo objetivo, esta vez, consistía en fijar los incrementos salariales correspondientes al año 1980 y tratar los temas derivados, como la jornada de trabajo y las horas extraordinarias, la creación y mantenimiento de puestos de trabajo y la racionalización y ordenación de la negociación colectiva.

El 5 de enero de 1980, UGT y CEOE firmaron el acuerdo que fue publicado en el *Boletín Oficial del Estado* el 24 de enero. Alonso García, explicó que se trataba de "un contrato sin causa",³¹ cuyo error consistía en haberle atribuido naturaleza contractual cuando los sujetos pactantes no están en condiciones de imponer ninguna de sus cláusulas al no poderse invocar éste ante los Tribunales, como norma creadora de derechos subjetivos. En febrero de 1981, este acuerdo fue revisado por los firmantes. En él se acordaron nuevos incrementos salariales para ese año y una cláusula de revisión salarial.

4. *El Acuerdo Nacional sobre el Empleo*

El 9 de junio de 1981, se firmó este acuerdo en el que intervinieron el gobierno, CEOE, UGT y CCOO, cuya vigencia se prolongaría hasta el 31 de diciembre de 1982. Entre sus propósitos fundamentales incluía: detener el creciente desempleo, fijar salarios, revalorizar las pensiones y la retribución de los funcionarios públicos. También incorporaba un conjunto de medidas como bonificaciones en la contratación de trabajadores desempleados y con cargas familiares que hubieran agotado la prestación básica de desempleo, jubilaciones anticipadas a los 64 años, grabar el coste de las horas ex-

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Suárez González, Fernando, *op. cit.*, p. 607.

traordinarias, erradicar el pluriempleo y la conveniencia de reducir la participación de las cotizaciones a la seguridad social por parte de las empresas, gracias al incremento de la aportación del Estado a las mismas.

También dedicó, en parte, su atención a la consolidación sindical, así como la creación de una Comisión de Seguimiento y Control del Acuerdo, encargada de vigilar, controlar e interpretar su cumplimiento.

Por su parte, la jurisprudencia española "dio un giro copernicano".³² Inicialmente le otorgó el tratamiento de convenio colectivo de naturaleza normativa y eficacia directa, *erga omnes*, en todas sus cláusulas hasta considerarlo posteriormente como un pacto social. Lo cual dio por concluido el debate y cerró el paso a las especulaciones doctrinales que pretendían atribuir distinta naturaleza jurídica a las cláusulas.

5. *El Acuerdo sobre el Patrimonio Sindical Acumulado*

El Acuerdo Nacional sobre el Empleo (ANE) estuvo acompañado de un pacto social referido al reparto patrimonial sindical acumulado, firmado "medio en secreto en Madrid, en junio de 1981",³³ suscrito entre gobierno, UGT y CCOO. La administración debía facilitar un inventario de los inmuebles vacantes antes del día 9 de junio de 1981. El gobierno se comprometía a consignar en los proyectos de presupuestos generales del Estado partidas de 800 millones de pesetas para cada uno de los años 1982, 1983 y 1984 en concepto de "subvención a la consolidación sindical y a cuenta de cualquier futura liquidación del patrimonio sindical acumulado".³⁴ Los sindicatos se comprometían a cambio no plantear otras reclamaciones sobre este patrimonio en tres años. Las subvenciones contribuirían a sanear las finanzas de los sindicatos, pero el reparto fue muy criticado, sobre todo por las centrales sindicales que quedaron excluidas y el Tribunal Constitucional les otorgaría la razón al declarar "inconstitucionales los artículos de las leyes de presupuestos por los que se disponía que sólo podían acceder a ellas los más representativos".³⁵

32 Solans Latre, Miguel Ángel, *op. cit.*, p. 128.

33 *Idem*, p. 129.

34 *Ibidem*.

35 *Ibidem*.

6. *El Acuerdo Interconfederal de 1983*

En febrero de 1983 fue firmado este acuerdo entre organizaciones de trabajadores y empresarios, cuya finalidad era "disciplinar la negociación colectiva ordinaria", fijar determinadas condiciones de trabajo respecto de jornadas y salarios. Pero, además incluyó medidas relacionadas con el fomento del empleo, jubilaciones anticipadas a los 64 años, supresión de horas extraordinarias habituales y eliminación del pluriempleo. También otras relativas a la productividad, acentuando el sentido, seguridad e higiene en el trabajo, mediación y arbitraje.

7. *El Acuerdo Económico y Social*

Suscrito en octubre de 1984, con vigencia para 1985-1986. En este documento el gobierno adquiriría una serie de compromisos dirigidos a la creación de empleo y protección por desempleo, no aumentar la presión fiscal sobre las empresas, incrementos de la inversión pública dirigida a la creación de empleo, creación de un "Fondo de Solidaridad", aumentar la cobertura de protección por desempleo hasta el 43 por ciento en 1985 y en 48 por ciento para 1986, reducir las cotizaciones sociales y revalorizar las pensiones de la seguridad social, armonizar la legislación laboral española al acervo comunitario y fomentar la participación sindical en la empresa pública. Para algunos autores, en este acuerdo se recogen obligaciones de hacer, "con mayor contenido político que jurídico".³⁶ De manera que los derechos y obligaciones que generan estos pactos tripartitos escapan al ordenamiento jurídico estatal, por lo que la eficacia es limitada.

¿Cuál ha sido el resultado para las organizaciones de trabajadores y empresarios españoles? Algunos autores apuntan que contribuyó a garantizar la estabilidad del sistema democrático. Otros, la existencia de un claro costo social traducido en elevados niveles de desempleo, con una pérdida sustancial del poder de compra de los asalariados y un desequilibrio en contra de los trabajadores, traducido en sacrificios mayores. Para los sindicatos, se produjo un descenso considerable en la afiliación, aún no recuperado.

Sin embargo, para el gobierno, este proceso produjo una importante rentabilidad, ya que su política de austeridad estuvo avalada

36 Solans Laire, Miguel Ángel, *op. cit.*, p. 133.

por los sindicatos y los empresarios, lo cual contribuyó para "aumentar sus dosis de credibilidad".³⁷

La concertación social española de la década de 1977-1986, supuso un freno hacia las tendencias descentralizadoras, pero la crisis del modelo va a originar la ruptura para dar paso a otras fases.

8. *Los pactos de enero-abril de 1990*

Esta nueva etapa de la concertación, indujo al gobierno a la realización de una política de "buenos gestos" hacia los sectores sociales, consciente sin duda de la pérdida de casi un millón de votos. Los sindicatos invitados a discutir los aspectos sociolaborales tenían la primera y mejor oportunidad para plantear algunas reformas y especialmente reclamar lo que dieron en llamar "deuda social" del gobierno con los sectores de la población más desfavorecidos. Ésta debía consistir básicamente en una compensación económica por la pérdida del poder adquisitivo sufrida en los años anteriores, especialmente en los pensionistas, jubilados, parados y trabajadores sujetos al salario mínimo, a los que deberían sumarse los funcionarios.

A. Acuerdo en materia de pensiones y prestaciones familiares

En materia de pensiones disponía que en la futura ley se establecieran prestaciones no contributivas, que la cuantía de dichas pensiones quedaría fijada en el momento de su aprobación, en 26,000 pesetas, actualizándose hasta llegar, en enero de 1992, a las 30,000 pesetas e incrementándose a partir de entonces en el mismo porcentaje que lo hicieran con carácter general las pensiones contributivas de seguridad social. En materia de prestaciones familiares, se acordaba la necesidad de duplicar la asignación por hijo a cargo (de 18,000 a 36,000 pesetas por año). Muy importante fue también garantizar por parte del gobierno la manutención del poder adquisitivo de todas las pensiones, mediante una revalorización anual, de acuerdo con el incremento experimentado por el índice de precios al consumo del año anterior.

³⁷ *Idem*, p. 137.

B. *Acuerdos relativos a los empleados públicos*

Cuatro son los acuerdos trascendentes que se cerraron en la mesa respectiva, constituida como Mesa General de Negociación prevista en la Ley 9/1987, de 12 de junio. Los dos primeros fueron tratados por la Mesa en su reunión del 31 de enero de 1990 y suscritos el 6 de abril entre UGT, CCOO y la administración del Estado y tratan sobre la compensación económica al personal funcionario y estatutario de la administración del Estado. Los otros dos fueron suscritos el 3 de abril en los que participó el sindicato vasco ELASTV, se refieren también a esa compensación y sobre negociación colectiva, pero relativos al personal laboral dependiente de la misma administración.

El primero estaba dirigido a compensar la "deuda social", debida a la pérdida de poder adquisitivo que habían experimentado sus retribuciones.

El otro es el Acuerdo por el que se conoce el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos. Las partes reconocen que este derecho forma parte del "contenido básico del derecho de libertad sindical" cuyo ejercicio era necesario normalizar "sin restricción alguna". En él se destaca la fijación de las materias que podían ser objeto de negociación: el incremento, determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios y de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas, la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público y clasificación de los puestos de trabajo, los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional, así como el proceso de seguir en la negociación. Asimismo, se acordó que el gobierno transformaría lo pactado en un proyecto de ley. Efectivamente, la Ley 7/1990, de 19 de junio, trae causa de aquel pacto, tal y como su preámbulo lo indica y da nueva redacción a todo el capítulo III de la Ley 9/1987.

El Acuerdo del 3 de abril sobre compensación económica al personal laboral dependiente de la administración del Estado, es idéntico al que antes hemos visto referido a los funcionarios. Por fin, el relativo a la negociación colectiva de este personal incrementa las materias que como trabajadores les corresponden.

El gobierno se comprometía, para su negociación, a convocar a los sindicatos más representativos del sector al menos con cuatro meses de antelación a la entrada del Proyecto de Ley correspondiente en el Parlamento, y en los demás casos, con la antelación suficiente para garantizar una negociación exenta de precipitación.

La trascendencia de los acuerdos sobre negociación colectiva es notable, ya que establecen un doble mecanismo de "legislación negociada". Primero porque en ellos se acuerda que lo recogido en sus cláusulas se debía incorporar a un proyecto de ley, y, segundo, porque se fijan como materias objeto de negociación futura, aquellas que tradicionalmente pertenecen a la política del gobierno. También se añaden a esta negociación "todos los anteproyectos de ley que afecten, de algún modo, al acceso a la función pública, carrera administrativa, retribuciones y seguridad social o a las condiciones de trabajo de los funcionarios".

C. Acuerdo sobre empleo y contratación

Las organizaciones empresariales recibieron este acuerdo con singular desagrado, porque según ellos era atentatorio contra el "derecho a la intimidad", contra los derechos de sindicación, de economía de mercado y libertad de empresa, además resultaba claramente inconstitucional. Al propio tiempo emprendieron una campaña de descrédito e intentaron presionar desde organizaciones internacionales para que no siguiera adelante. Sin embargo, no pudieron impedir que del mismo naciera un proyecto de ley, consistente en que los representantes legales de los trabajadores pudieran controlar el proceso de contratación mediante la atribución a éstos de nuevas facultades de información y un proyecto de real decreto por el que se crearían comisiones de seguimiento de la contratación laboral.

9. El pacto social de Progreso

Desde 1993 la Comunidad Europea se convierte en un gran mercado interior que implica un espacio sin fronteras donde queda garantizada la libre circulación de personas, mercancías, capitales y servicios. Este inmenso mercado se rige por la ley de la oferta y la demanda y la libre competencia, sin barreras arancelarias intracomunitarias; por lo que sólo aquellos productos que tienen una mejor relación calidad-precio son los más demandados. La competitividad de una empresa y de un país significa precisamente ganar paulatinamente espacio para sus productos, tanto en el interior como en el exterior. Los empresarios no se conforman únicamente con vender, sino obtener ingresos elevados en tales mercados como resultado

de una productividad superior y de una excelencia cualitativa, lo que se traducirá en elevados salarios y beneficios para los trabajadores.

El 12 de junio de 1991, el gobierno español presentaría su propuesta de Pacto de Competitividad o Pacto Social de Progreso, al Parlamento, en busca de un consenso político. El Pacto se debatió el 24 de junio en la Comisión Mixta Congreso-Senado para las Relaciones con las Comunidades Europeas.

Los sindicatos UGT y CCOO decidieron preparar un documento alternativo al del gobierno donde recogerían sus propuestas para incrementar la competitividad que denominarán Iniciativa Sindical de Progreso. Cuatro meses después, esto es, el 15 de noviembre de 1991, es aprobada la Iniciativa Sindical de Progreso. Se trata de un documento muy denso y de larga duración. La premisa de la que parten consiste en que la eficiencia económica sólo es un fin socialmente legítimo cuando se orienta a la integración social, a la corrección de desigualdades, expansión del bienestar y protección del medio. Por lo que rechazan cualquier forma de competitividad basada en la desintegración de la sociedad y la práctica del *dumping* social.

El documento está compuesto de un preámbulo y tres partes. El primero se refiere a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. El segundo contiene una serie de iniciativas de reforma de las relaciones laborales, como la necesidad de impulsar la negociación colectiva. El tercero se refiere a la redistribución de la renta y el cuarto y último a la necesidad de mejorar la calidad de vida ya que estiman que un buen nivel de servicios sociales influye de forma importante en la productividad de los trabajadores.

Por su parte, los empresarios presentaron su propio plan al que denominaron Competitividad de la Economía y de la Empresa Españolas en la Europa del Mercado Único. En este documento expresaron el deseo de hacer una aportación fructífera de análisis y propuestas de actuación. Para ellos, la necesidad de ser competitivos radica en los siguientes elementos: mejora constante de la calidad, flexibilidad y adecuación a los cambios en la demanda, elevación de la productividad y la acentuación de las iniciativas comerciales. El objetivo último, para los empresarios, era la creación de oportunidades de empleo para todos los que desearan trabajar, lo cual podría lograrse mediante actuaciones dirigidas a garantizar la estabilidad de precios e incrementar las inversiones. La estabilidad —según ellos— debía sustentarse en tres pilares: los salarios cuyas mejoras debían estar sujetas al incremento de la productividad; los presupuestos pú-

blicos que debían eliminar el déficit; y el incremento de la competencia con la eliminación gradual de las rigideces originadas por la intervención administrativa.

Planteadas de esta manera las posturas, era fácil entender que un acuerdo global bipartito o tripartito sobre la competitividad, sería imposible. Por lo que, el infructuoso desenlace rompió la posibilidad del pacto.

V. ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

A finales de abril de 1997, se produjeron las firmas de varios acuerdos interconfederales en España, suscritos entre las organizaciones empresariales más representativas y diversas centrales sindicales. En la sede del Consejo Económico y Social, reunidas las representaciones el 28 de abril, quedó signado el documento al que seguidamente nos referiremos.

1. *Exposición de motivos para la estabilidad del empleo*

Es preciso articular una serie de medidas para mejorar la tasa de empleo que posibilite una mayor flexibilidad pero también una mayor permanencia de los trabajadores para mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas. En consecuencia se pretende contribuir a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo. Por tanto, hay que potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes. Para tales efectos, acuerdan una redacción del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

A. *Contratos formativos*

La necesidad de establecer medidas que contribuyan a facilitar la inserción laboral de los jóvenes, se propone sustituir parcialmente la regulación actual del contrato de aprendizaje, para utilizar un con-

trato de formación, cuyo objeto será la adquisición teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo. Éste podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años que carezcan de la titulación académica. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Al finalizar el contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en que conste la duración de la formación y el nivel de la práctica adquirida, para que, con posterioridad el trabajador pueda solicitar de la administración competente, previas las pruebas necesarias, el correspondiente certificado de profesionalidad.

El periodo de formación será de duración variable, dependiendo de las características del puesto de trabajo y del número de horas establecidas. En ningún caso la duración de la formación podrá ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo. Cuando la empresa incumpla con las obligaciones en materia de formación teórica, el contrato se presumirá celebrado en fraude de ley. La retribución será fijada a través del convenio colectivo y nunca podrá ser inferior al salario mínimo en proporción al tiempo trabajado.

Las partes firmantes pueden convertir estos contratos temporales —de formación y prácticas— en uno indefinido, lo mismo podrá ocurrir en la contratación colectiva.

B. *Contratación temporal causal*

En relación a esta figura, especialmente los contratos por obra o servicio determinado y eventuales, las partes acordaron especificar y delimitar los supuestos de su utilización.

Para ello se propuso modificar la redacción del artículo 15.1a) y 15.1b) del Estatuto de los Trabajadores. Estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, con la posibilidad de ampliar el periodo a dieciocho.

En relación al trabajo a tiempo parcial, acordaron las partes en equiparar las prestaciones de quienes estuvieren contratados bajo este rubro, al resto de los trabajadores, incluso ampliar la cobertura en caso de contingencias, mediante la aplicación de un tipo específico de cotización.

C. Fomento de la contratación indefinida

El objetivo que se persigue es el de fomentar la estabilidad laboral a través de la contratación indefinida, pero también facilitar la inserción de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo, en igualdades de derechos laborales y sociales. El establecimiento de un contrato para el fomento del empleo indefinido tendrá las siguientes características: sustituirá la actual previsión del contrato temporal de fomento de empleo establecido en el artículo 17, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrá una vigencia de cuatro años, con opción a prórroga. Deberá formalizarse por escrito, especialmente con personas desempleadas, jóvenes de edad comprendida entre 18 y 29 años. Parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo. Los mayores de 45 años y minusválidos.

Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y sea declarado improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

En el caso de que el contrato se extinga por un despido disciplinario improcedente, se estará a lo regulado en el artículo 56.1a) del Estatuto de los Trabajadores.

D. Empresas de trabajo temporal

Las partes acordaron proponer el establecimiento, con carácter de urgencia, de un grupo tripartito para mejorar el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal.

E. Tiempo de trabajo y de empleo

Durante el primer año de vigencia de este acuerdo, se habrá de estudiar todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas.

Fue constituida una comisión paritaria con carácter mixto integrada por seis miembros de cada una de las representaciones, con el fin de interpretar y aplicar lo pactado.

F. Extinción del contrato por causas objetivas

En materia de extinción de la relación laboral, fueron propuestas las siguientes modificaciones:

Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores. Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior establecido en el mismo. A tal efecto el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas o, en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere esta apartado.³⁸

VI. ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Este documento también fue suscrito el día 28 de abril de 1997 por las organizaciones de trabajadores y empresariales españolas, en la sede del Consejo Económico y Social.

En el preámbulo, las partes expresan que desean contribuir por medio del acuerdo a la confirmación de un "nuevo sistema de negociación colectiva" que supere la actual situación existente.

El nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos.

En cuanto a la naturaleza jurídica, los compromisos contraídos, revisten jurídicamente carácter obligacional. El acuerdo involucra y afecta a las organizaciones más representativas de trabajadores y em-

³⁸ Palomeque López, Manuel-Carlos, *La reforma laboral de 1997*, Barcelona, Editorial Praxis, 1997, p. 84.

presarios firmantes del documento, a nivel nacional, en el ámbito español. Se trata de distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de la especialidad de las mismas y, aprovechar al máximo la capacidad y competencia para obligar a los distintos interlocutores sociales.

Los convenios colectivos podrán recoger en sus ámbitos respectivos, y muy en particular en el nivel estatal los objetivos de fomentar la contratación indefinida.

Las categorías profesionales serán sustituidas por grupos profesionales, en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etcétera. Dentro de los nuevos grupos profesionales se podrán establecer divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa idoneidad exigible, esto producirá la movilidad funcional dentro del grupo.

En relación a la jornada efectiva de trabajo será la que acuerden las partes con los criterios de distribución, períodos de descanso y vacaciones. Así como establecer la posible reducción de las horas extraordinarias.

Los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples, con respeto pleno al principio de autonomía colectiva. Este acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, aun cuando cada una de las partes signatarias podrá instar su renovación mediante escrito fundado al respecto. Asimismo se constituye una comisión paritaria con carácter mixto, integrada con seis miembros de cada una de las representaciones, a fin de interpretar y aplicar lo pactado.

VII. ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE LA COBERTURA DE VACÍOS

En la multicitada fecha de celebración de los acuerdos anteriores, fue suscrito éste al amparo del artículo 83.3 del estatuto de los trabajadores, cuyas normas previstas serán de obligada aplicación en caso de no existir texto legal o convencional que contemple el tratamiento de alguna de las materias que en el mismo se desarrollan. Su aplicación está dirigida a todos los sectores y subsectores productivos, y destinado fundamentalmente a cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las ordenanzas laborales, con especial referencia a las siguientes materias: Estructura profesional; Promoción de los trabajadores; Estructura salarial; Régimen disciplinario.

El ámbito de aplicación es en todo el territorio nacional y la temporalidad con duración de cinco años, contados a partir del 1 de enero de 1998.

El trabajador quedará sujeto a la movilidad funcional dentro de la empresa. En cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. Para tal efecto fueron creados ocho grupos profesionales.

Las plazas vacantes podrán ser de libre designación, o de promoción interna, horizontal o vertical. Los puestos de confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, serán cubiertos mediante el sistema de libre designación. Las promociones se ajustarán a los criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

VIII. INCENTIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

A partir del 16 de mayo de 1997, son establecidos los incentivos en materia de seguridad social y fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, consistentes en bonificar las cotizaciones a la seguridad social y fiscal. Así son establecidos dos tipos de incentivos a la contratación indefinida: por una parte la celebración de nuevos contratos indefinidos; y, por la otra la transformación de contratos indefinidos de aquellos que inicialmente se hubieren celebrado como temporales. Para quienes sean desempleados menores de treinta años, una bonificación del 40 por ciento de la cotización empresarial a la seguridad social por contingencias comunes. En el caso de los llamados desempleados de larga duración, esto es, aquellos que llevan inscritos en la Oficina de Empleo un período de espera de doce meses. También la bonificación consiste en un 40 por ciento de la cuota empresarial. Para las desempleadas femeninas de larga duración, la bonificación será del 60 por ciento, durante el período de los veinticuatro meses siguientes a su contratación. Y por último los desempleados mayores de cuarenta y cinco años, la bonificación será del 60 por ciento durante los dos primeros años del contrato, que podrían extenderse durante el resto de la vigencia hasta en un 50 por ciento.

Como puede observarse, la reforma española busca soluciones inteligentes a través de la concertación social, con el propósito de incrementar el empleo en los niveles por lo que intenta desterrar el tan arraigado vicio patronal de las relaciones efímeras y temporales que producen una exagerada rotación de personal que induce a los trabajadores inevitablemente al nomadismo laboral, con resultados contraproducentes en la mayoría de los casos, para las empresas.

IX. EPÍLOGO

Ante la imposibilidad de prohibir o impedir las formas atípicas de empleo, por las escasas y poco atractivas alternativas que ofrece la economía formal, a los trabajadores, el trabajo atípico prolifera inevitablemente, de él han surgido vocablos como flexibilización y desregulación que anteriormente estaban ausentes del diccionario laboral. El primero ha impactado en las formas de contratación, el segundo, insiste en eliminar las medidas regulatorias y tutelares establecidas por el derecho del trabajo, para instaurar un mercado laboral libre que requiere la abolición de esos reglamentos gremiales que "constituyen obstáculos a la libertad de intercambio y protecciones contra leyes del mercado".

En otros términos, significa deslegalizar las relaciones jurídicas. Las formas atípicas deterioran directa o indirectamente las condiciones de trabajo. Este deterioro encuentra su causa principal en el hecho de que algunas atípicas se caracterizan por una ausencia total de regulación y otras, por una regulación disminuida, lo que conduce a un menoscabo en el esquema de defensa y protección de los trabajadores. Lo cual representa un retroceso para los derechos preexistentes, pero nos hace reflexionar en la necesidad de que habrá de surgir un nuevo derecho del trabajo adaptado a las "nuevas realidades sociales y económicas y a la previsible evolución de las mismas".³⁹ Tal vez, también sea necesario prescindir, no sin cierta nostalgia, del "perfume de eternidad y universalidad",⁴⁰ que con tanta facilidad los occidentales agregan en sus modos de pensamiento, tenemos que aceptar que el derecho ha cambiado y nuevas metamorfosis influyen para que el mundo envuelto en mutaciones y contrastes absurdos y paradójicos esté mudando de piel. ¿Hacia dónde se dirige el trabajo

³⁹ Durán López, Federico, "El futuro del derecho del trabajo", *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 78, julio-agosto de 1996, p. 606.

⁴⁰ Castel, Robert, *op. cit.*, p. 661.

humano? ¿Cuál será el porvenir del trabajo? El derecho del trabajo ha de seguir existiendo pero no como lo conocemos actualmente, con sus elevados niveles de protección social, los cuales sólo han podido mantenerse en épocas de prosperidad, pero que ha sido preciso "sacrificar en tiempos de crisis o dificultades económicas".⁴¹ Porque si nos empeñamos en preservar todos los derechos adquiridos sin cambiar las estrategias para adaptarnos a las nuevas circunstancias, correríamos el riesgo de estar "haciendo guardia ante un montón de cenizas".⁴²

Pienso que el derecho del trabajo, a pesar de las exageradas premoniciones, augurios y abusiones falsas y sensacionalistas, tendrá que sobrevivir por la única y sencilla razón de que, hasta ahora, el trabajo, en su esencia de energía humana, material o intelectual, tiene un carácter insustituible. Pero además, el mundo no puede permitirse que continúen los antagonismos entre los mercaderes del esfuerzo ajeno quienes hipertrofian y desquician en sus afanes de una insaciada apetencia por el control de los mercados e intereses económicos, con marcada indiferencia y menosprecio por los valores fundamentales que entrañan la dignidad y el derecho a vivir para una gran mayoría, que no tuvieron la fortuna de nacer propietarios, pero que sin embargo, han sido los artífices indiscutibles del progreso incesante, generador de cuantiosos beneficios para que unos cuantos vivan en el ocio y la abundancia, frente a la miseria y angustia de la pobreza laboriosa, fuente de toda riqueza. Por ello, tiene razón Néstor de Buen, cuando afirma en su reciente obra *El Estado de malestar*, en interesante y acuciosa reflexión que "La justicia social no sueña porque ha dejado de dormir", agobiada por los problemas que enfrenta el mundo del trabajo.

José Manuel LASTRA LASTRA

41 Durán López, Federico, *op. cit.*, p. 607.

42 *Idem*, p. 608.