

2005



Escuela internacional de verano

Avilés, del
12 al 16 de septiembre 2005



**Reinventando el Estado
de Bienestar**

¿Nuevas políticas para iguales objetivos?



La lucha contra la precariedad y la temporalidad laboral. Propuestas para el diálogo social

Marina Pineda González

Coordinadora de los Servicios Jurídicos de UGT Asturias

María Antonia Castro Argüelles

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo

M^a ANTONIA CASTRO ARGÜELLES

Profesora Asociada Tipo 3 de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa. Subdirectora de Departamento de Derecho Privado y de la Empresa de la Universidad de Oviedo desde 1/10/2001 hasta 1/10/2004. Vicedecana de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo desde 1/7/2005.

Libros publicados (selección): El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales. Editorial Aranzadi, 1993. ISBN:84-7016-882-7; Prestaciones de Seguridad Social a favor de familiares. Editorial La Ley Actualidad, 1998. ISBN:84-7695-415-8.

MARINA PINEDA GONZÁLEZ

Licenciada en Derecho por la Universidad de Oviedo.

Es abogada de los Servicios Jurídicos de UGT en Gijón desde diciembre de 1991 hasta octubre de 2000, que pasa a ejercer como coordinadora de los Servicios Jurídicos de UGT en Asturias, asesorando a la ejecutiva de la Unión Regional y sus Federaciones en materia jurídico-laboral y sindical. Participa en la negociación colectiva, como asesora de UGT en las correspondientes mesas.

Además imparte cursos en materias jurídico-laborales: especialización socio-laboral en colaboración con la Universidad de Oviedo, técnicos superiores y medios en prevención de riesgos laborales, protección por desempleo, etc., así como colaboración como ponente en diversas jornadas y cursos: escuela de verano de UGT, la prevención de riesgos en el ámbito educativo, Jornadas Nacionales de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

La lucha contra la precariedad y la temporalidad laboral. Propuestas para el diálogo social

Intervención Marina Pineda González:*

No cabe duda de que uno de los mayores problemas laborales a los que nos enfrentamos en la actualidad es el de la temporalidad en la contratación. Los altos índices de temporalidad que se registran en nuestro país, superiores al 30%, y que en el caso de los jóvenes superan el 50%, no se justifican en modo alguno por las necesidades coyunturales del sistema productivo, sino que se relacionan directamente con la utilización abusiva y fraudulenta de las diferentes modalidades de contratación temporal.

Esta conclusión viene sin duda avalada por la realidad de las consultas y reclamaciones planteadas a los servicios jurídicos del sindicato. La mayor parte de los contratos de duración determinada que pasan por nuestras manos no responden a necesidades temporales de las empresas, especialmente en sectores como la construcción, la hostelería y los servicios, aunque el fenómeno se va generalizando a todos los sectores, sobre todo en pequeñas y medianas empresas.

En los últimos años, superada una coyuntura económica que aconsejó flexibilizar la contratación temporal, las sucesivas reformas legislativas han ido dirigidas fundamentalmente a la restricción de las modalidades no causales de contratos temporales.

* Texto proporcionado por la interviniente

En la actualidad, los distintos tipos de contratos van dirigidos o bien a favorecer la inserción en el mercado laboral de colectivos determinados, como en el caso de los contratos formativos, o a atender a determinadas necesidades coyunturales de la empresa. Y aunque pueda parecer que existen múltiples modalidades de contratos temporales, la temporalidad se centra fundamentalmente en dos de ellas: el contrato por obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción.

Son estos dos tipos de contrato los que concentran el mayor porcentaje de utilización abusiva, y no porque su configuración legal permita su utilización indiscriminada, sino por la falta de mecanismos eficaces de control sobre su utilización.

Es habitual encontrarnos con contratos para la realización de una obra o servicio determinado que, aun si en su inicio respondían a una causa real, se han prolongado en el tiempo más allá de la finalización de la causa para la que se celebraron, vinculando al trabajador a la empresa durante varios años sin alcanzar la fijeza.

Igualmente habituales son los contratos temporales por obra en los que ni siquiera se especifica cuál es la obra o servicio que los sustentan, que en realidad encubren una necesidad estructural de la empresa.

En cuanto al contrato eventual, que debe traer su causa en un incremento del trabajo habitual de la empresa, se ha convertido en un auténtico cajón de sastre para la contratación de trabajadores sin causa alguna, por el simple procedimiento de cubrir un puesto de trabajo rotando trabajadores e incluso contratar al mismo trabajador de forma sucesiva para cubrir dos puestos de trabajo en dos centros diferentes.

Para terminar con esta tendencia es desde luego necesario un cambio de mentalidad empresarial, acompañado de las modificaciones legislativas que sean precisas para concretar los requisitos y características de las diferentes modalidades de contratos temporales, articulando además medidas que contri-

buyan a identificar más claramente el fraude. Las normas laborales deben responder a la realidad social y económica que pretenden regular, ofertando modalidades de contratos que permitan atender a las necesidades reales de las empresas y limitando los actos realizados en fraude de ley.

Sin embargo, la regulación legal no es suficiente, pues si no existen instrumentos eficaces para obligar al cumplimiento de las leyes, éstas no tendrán ningún efecto.

Esos instrumentos, aun cuando puedan ser mejorados, existen, y es nuestra responsabilidad como representantes de los trabajadores utilizarlos adecuadamente.

El trabajador vinculado a una empresa por un contrato temporal tiene una posición débil, que le lleva a no reclamar no sólo la fijeza de su relación laboral sino tampoco el cumplimiento de las normas sobre condiciones de trabajo, prevención de riesgos, etc. La consecuencia es que sólo cuando su contrato se da por finalizado se decide a demandar, declarándose la improcedencia de su despido con derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado, pero sin opción alguna a mantener su puesto de trabajo.

Debemos pues buscar medios que nos permitan atacar, desde nuestra posición, los abusos en materia de temporalidad.

Para ello, nuestra primera exigencia debe ser el cumplimiento de las normas sobre información a los representantes de los trabajadores y, más concretamente, la entrega de la copia básica de todos los contratos temporales suscritos en la empresa. Hay que tener en cuenta que no existe ningún tipo de control público sobre los contratos de trabajo, puesto que, desde la supresión del registro de contratos en el INEM, la única obligación de la empresa es la de comunicar la contratación al servicio público de empleo.

El contrato de trabajo debe identificar con claridad y precisión el objeto de la contratación: la obra o servicio a que se destina al

trabajador o la circunstancia productiva que justifica la temporalidad, sin que sean válidas para ello las fórmulas genéricas.

Además, es preciso vigilar que el destino del trabajador es realmente el establecido en su contrato. El trabajador contratado para una obra determinada no puede ser destinado a realizar más trabajos que los propios de esa obra o servicio.

Una vez detectada la contratación fraudulenta, caben dos vías: la individual, mediante demanda presentada por el propio trabajador, y la colectiva.

Es cierto que la declaración de fijeza de la relación laboral no es susceptible de reclamación vía conflicto colectivo, pero existen otros medios a nuestro alcance.

En primer lugar, es posible la denuncia a la inspección de trabajo, que aun cuando no es todo lo eficaz que sería deseable, puede constatar la legalidad o ilegalidad de la contratación temporal, sancionando a la empresa si procede. Lo habitual en estos casos es que, ante la visita de la inspección de trabajo, la empresa opte por convertir los contratos en indefinidos. De hecho, en el marco del ADECE se han articulado campañas de inspección para prevenir el fraude, verificando la legalidad de los contratos temporales de aquellas empresas con mayores índices de temporalidad. El pasado año se inició una campaña para la comprobación de la legalidad de los contratos en empresas con un índice de temporalidad superior al 45%. El pasado 8 de julio, se presentó un avance en la comisión territorial, en el que se constata que, visitadas 149 empresas, se comprobaron unos 1400 contratos, de los que alrededor de 300, un 20%, se convirtieron en indefinidos por las empresas de forma “voluntaria”.

No podemos olvidarnos en esta materia de la negociación colectiva. El propio Estatuto de los Trabajadores establece la posibilidad de que en los convenios colectivos, incluidos los de empresa, se determinen las actividades susceptibles de contratación temporal por obra o servicio o eventual, el porcentaje máximo de contratos temporales respecto al total de trabajado-

res de la empresa, los criterios o compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos e incluso requisitos dirigidos a prevenir abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

Pese a ello, prácticamente ningún convenio colectivo o acuerdo de empresa se ha hecho eco de estas previsiones, y son muy pocos los que regulan esta materia, seguramente por la gran resistencia empresarial a asumir la necesaria prevalencia de la contratación indefinida sobre la temporal, en la idea, en mi opinión equivocada, de que la contratación temporal otorga mayor flexibilidad y supone un menor coste.

Lo cierto es que en la actualidad, consagrada legal y jurisprudencialmente la absoluta igualdad entre trabajadores fijos y temporales, no existe razón alguna para tal concepción. El trabajador con contrato temporal debe percibir exactamente la misma retribución que un trabajador temporal, incluida la antigüedad, que debe computarse desde la fecha de su primer contrato con la empresa; el coste de seguridad social es más alto en el caso de la contratación temporal, pues su cotización está penalizada y no genera bonificación alguna; a la finalización de cada período de contratación el empresario debe abonar una indemnización de 8 días de salario por año trabajado, que en muchas ocasiones se convierte en una indemnización por despido improcedente tras el correspondiente procedimiento judicial; en caso de incumplimiento de sus obligaciones, el trabajador fijo, al igual que el temporal, puede ser despedido sin indemnización alguna; y si la extinción del contrato se debe realmente a una situación objetivamente acreditada de crisis empresarial, la indemnización que corresponde a ambos, fijo y temporal, es idéntica, veinte días por año trabajado. A ello hay que añadir el coste indirecto que supone para la empresa un trabajador temporal: menor cualificación y experiencia y por tanto mayor accidentabilidad, menor compromiso con los objetivos de la empresa, desmotivación, etc.

En definitiva, la única explicación para la absoluta preferencia por la contratación temporal que parece tener nuestro empresariado es la evidentemente menor capacidad reivindicativa del

trabajador temporal, y es contra eso precisamente contra lo que tenemos que luchar.

Por otra parte, a la par que se ha ido estrechando la causalidad de los contratos han ido naciendo nuevos fenómenos empresariales que hacen más difícil aun la lucha contra el fraude, interponiendo a terceras empresas entre el trabajador y el verdadero destinatario de su trabajo.

Es el caso de las contratas y subcontratas, cuya existencia justifica por sí misma la utilización de contratos por obra o servicio determinado, válido en este caso según nuestros tribunales y que se ha utilizado frecuentemente para encubrir una auténtica cesión ilegal de trabajadores.

También en esta materia debemos aprovechar las facultades, especialmente en materia de información, que nos concede la ley.

El empresario que concierte un contrato con una empresa contratista o subcontratista debe informar a los representantes de sus trabajadores acerca de todos los datos de la contrata, incluyendo su objeto y duración, lugar de ejecución, número de trabajadores que vayan a ocuparse en la misma y medidas de coordinación para la prevención de riesgos.

Aunque los trabajadores del contratista tienen sus propios representantes, éstos suelen tener más dificultades para ejercer sus funciones, debido a la dispersión de los trabajadores en diferentes centros, y no existe razón alguna para que, aun sin tener expresamente atribuida esa competencia, los representantes de los trabajadores de la empresa principal no puedan apoyar a los de la contratista o presentar denuncia a la inspección de trabajo por las irregularidades de que tengan conocimiento, especialmente en aquellos casos en que se constate que la empresa contratista no realiza una auténtica actividad empresarial, sirviendo únicamente de intermediario para la contratación de los trabajadores.

Mención aparte merece el fenómeno de las empresas de servicios, que están actuando como auténticas ETT encubiertas, pero con menores derechos para los trabajadores. Una vez establecida la igualdad salarial entre los trabajadores de la ETT y los de la empresa usuaria, y superada la idea de que la contratación a través de una ETT implicaba una exención del cumplimiento de las normas de contratación temporal, la única ventaja que éstas reportan al empresario son las que se derivan de la agilidad en la selección de los trabajadores. Contratar a través de una ETT supone en realidad un mayor coste para la empresa, dado que al coste salarial, igual al de un trabajador contratado directamente, hay que sumar una mayor cotización a la seguridad social y el beneficio de la ETT.

Las empresas de servicios, sin embargo, suponen una reducción importante de los costes salariales, por el simple procedimiento de no aplicar convenio colectivo alguno, ya que la actividad principal de la empresa, prestar servicios a otras de toda índole, no se ajusta al ámbito de aplicación de ningún convenio. Además, el trabajador está vinculado a la empresa por un contrato de obra por la duración de la contrata mercantil, sin que a la finalización de ésta exista obligación de subrogación por la nueva contratista, al no haber convenio colectivo que la establezca.

Aunque la jurisprudencia no es unánime en estos casos, ni siquiera en Asturias, ya hemos obtenido algún pronunciamiento que obliga a aplicar el convenio colectivo correspondiente a la actividad de la empresa principal. En este caso resulta fundamental la actuación de los representantes de los trabajadores, pues es posible la reclamación mediante conflicto colectivo.

Todos estos supuestos se abordan en las propuestas conjuntas de UGT y CCOO en la mesa de diálogo social abierta en estos momentos.

Las propuestas pretenden introducir en la normativa laboral los elementos necesarios para identificar claramente los supuestos de contratación temporal abusiva o fraudulenta, especificando como tales los supuestos de rotación de trabajadores tempora-

les en un mismo puesto o contratación temporal sucesiva del mismo trabajador durante determinados períodos de tiempo, aclarando el concepto de contrato eventual por circunstancias de la producción e incrementando los derechos de información, además de prohibir la contratación por obra vinculada a un contrato mercantil o suprimir el contrato de inserción.

También se abordan los supuestos de descentralización productiva, concretando los requisitos que ha de reunir el empresario contratista o subcontratista y la forma de ejecución de la contrata para distinguirlos claramente de la cesión ilegal de trabajadores y ampliando el concepto de sucesión de empresa a aquellos casos en que la actividad no precisa de elementos materiales significativos.

De aceptarse estas modificaciones legales, sin duda alguna la lucha contra el fraude en la contratación temporal sería más fácil, especialmente para los profesionales del derecho, pero no puedo más que insistir en que la regulación legal, por buena que sea, no es el único medio de atacar los abusos. De nada sirven las leyes si no se establecen mecanismos eficaces para obligar a su cumplimiento. Y de nada sirven estos mecanismos si no hacemos uso de ellos, informando y apoyando al trabajador temporal en la reivindicación de sus derechos laborales y ejercitándolos en su lugar siempre que sea posible.

En definitiva, es necesario atacar la contratación temporal fraudulenta desde todos los frentes:

- Mediante modificaciones legislativas que ayuden a concretar los supuestos de contratación facilitando la tarea de los jueces.
- Incrementando la actuación de la inspección de trabajo.
- Desde la acción sindical, tanto a nivel institucional como de empresa, ejercitando los derechos de información que nos permitan conocer la situación real de los trabajadores contratados temporalmente por las empresas, denunciando todos aquellos casos de contratación fraudulenta que lleguen a nuestras manos y concienciando a los trabajadores temporales de que deben reivindicar los derechos que les asisten.

Intervención María Antonia Castro Argüelles:*

Según el diagnóstico del Comité de expertos para el diálogo social, elaborado por encargo de la “Declaración para el Diálogo Social (Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social) firmada entre el Gobierno y los interlocutores sociales en julio de 2004¹, el contexto socioeconómico ha cambiado en los últimos 20 años, y ese cambio ha venido marcado por los siguientes factores:

-Las Innovaciones tecnológicas; especialmente la aparición de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones están provocado cambios en la organización interna de las empresas hacia estructuras más horizontales (a través de formas de trabajado en equipo en las que los propios trabajadores se supervisan), en las que cada vez la versatilidad y la polivalencia son dimensiones más apreciadas. Aumentan las posibilidades de las empresas con menos necesidad de trabajadores.

-Universalización de las formas de descentralización productiva, esto es de nuevas formas de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios, en virtud de cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades necesarias para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establecen acuerdos muy variados. Esta descentralización presenta ventajas tales como la mayor eficiencia/ permite a las empresas especializarse en ciertas fases del proceso productivo encargando el

* Texto proporcionado por la interviniente

1.Y en este contexto las partes firmantes de la Declaración para el Diálogo social 2004, manifiestan su voluntad para “consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas”.

resto a agentes externos, lo que aumenta la capacidad de adaptación al cambio, ahorrándose no sólo costes salariales sino también costes de control y seguimiento. Pero presenta Inconvenientes: mayores dificultades de control de la actividad empresarial ejecutada por las terceras empresas, incremento de costes de coordinación y asunción responsabilidades. Es cierto que la descentralización productiva a través de las contratas y subcontratas genera, a su vez, un masivo recurso por las empresas contratistas al contrato de obra (lo que no deja de ser curioso si tenemos en cuenta que no han faltado opiniones según las cuales la descentralización se ha disparado desde que se ha restringido la contratación temporal). Pero si se dificulta a las empresas que logren mayores dosis de eficiencia mediante la descentralización éstas pueden optar por la puesta en marcha de estrategias de deslocalización orientadas a conseguir menos costes (fundamentalmente laborales)

-Esa deslocalización es posible en tanto existe una mayor movilidad de los factores de producción

-La decisión de las empresas está condicionada por la creciente competencia internacional del mercado de bienes y servicios. Por lo que necesitan una mayor capacidad de adaptación de la organización del trabajo. En este sentido es evidente que un aumento de los costes laborales (respecto de los de otros países) provoca una pérdida de competitividad (que no puede compensarse mediante devaluaciones del tipo de cambio).

-De otro lado, nuestra pertenencia a la Unión Económica y Monetaria limita la capacidad de respuesta de las políticas macroeconómicas para hacer frente a fluctuaciones económicas a corto plazo...

-Creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo.

-Aumento de los flujos de inmigrantes

-Envejecimiento de la población lo que obliga a buscar fórmulas alternativas que permitan una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores en edad avanzada,

-También la tasa de productividad en España es de las más bajas de la de los países de la UE. Es cierto que la moderación salarial ha contribuido a favorecer la creación de empleo y el crecimiento económico; pero a costa de un bajo crecimiento salarial en términos reales de amplios grupos de trabajadores.

Todo ello lleva a una **baja tasa de empleo // alto nivel de temporalidad** y conduce a replantear la necesidad de un marco laboral más flexible que tenga capacidad para dar respuesta a las exigencias de un entorno competitivo y cambiante. En concreto, las empresas siguen percibiendo la necesidad de disponer de mayor flexibilidad a la hora de decidir el tamaño y la organización de su fuerza de trabajo. La flexibilidad laboral parece apuntarse así como la única vía para compensar los posibles desequilibrios que en el mercado laboral pueden ocasionar la concurrencia de esos factores que, por otro lado, todo el mundo acepta como inevitables.

Pero antes de continuar, cabe distinguir dos vías para la flexibilización:

a) Flexibilidad interna que tiene que ver con la capacidad que tiene el empresario de organizar su empresa y los recursos de que dispone, se concreta en flexibilizar el sistema de garantías de los trabajadores, recortando derechos, facilitando que el empresario tenga una mayor disponibilidad sobre la fuerza de trabajo (flexibilidad interna).

b) El recurso a formas de empleo más fluctuantes, precarias, intermitentes: ya sea a través de la contratación temporal; aumento de causas de despido, y/o del aumento de los trabajadores autónomos, lo que da lugar a formas atípicas (también llamadas flexibles) de contra-

tación cada vez más típicas²⁾ de manera que se mantienen sin grandes cambios el sistema de garantías al que aludíamos en el párrafo anterior, pero sólo para un sector de trabajadores, el «núcleo duro» del personal de plantilla. Así ha sucedido en aquellos ámbitos en los que no fue posible introducir las medidas flexibilizadoras anteriores en los que se ha utilizado como opción, la expansión de formas de empleo más fluctuantes, precarias, intermitentes. Se denomina flexibilidad «externa» en tanto supone la posibilidad de contar con aportaciones «externas» de mano de obra flexible en cuanto precaria, que convive sin embargo con una mano de obra «interna», menos flexibilizada o rígida.

Esta segunda fórmula ha sido la utilizada desde principios de los años 80³⁾; época en la que la crisis económica⁴⁾, la grave caída de el empleo y desindustrialización, demandaba una mayor flexibilidad del uso de la fuerza de trabajo. De hecho ya Ley Básica de empleo de 1980 (5/1980) permitió el desarrollo reglamentario de formas de empleo diferenciadas (para grupos específicos de

2. Téngase en cuenta que muchas de esas formas contractuales –que habían quedado relegadas por el contrato laboral- no son tan nuevas.

3. Hasta entonces la preferencia del ordenamiento por el contrato de duración indefinida se convirtió en el centro neurálgico del movimiento unidireccional de la jurisprudencia y de la doctrina que defendía el principio de estabilidad en el empleo y, a su luz, hacia la conversión de aquel contrato preferente en el contrato –tipo o normal, garantizados de los intereses de los trabajadores y del orden de valores sociales preeminente. M.E Casas Baamonde A. Baylos Grau R. Escudero Rodríguez, “Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español”, RL nº23/1987, p. 11. L. E. de la Villa Gil, Panoramas de las relaciones laborales en España, tecnos, 1983.

5. Sin perjuicio de que como dice A. Montoya Melgar, “Estabilidad en el empleo: La regla y sus excepciones”, REDT nº10, 1982, p. 161, “curiosamente el reconocimiento formal y expreso de la presunción legal a favor de los contratos de trabajo de duración indefinida tiene lugar en el derecho español en plena crisis económica. Primero la LRL de 1976 y después el ET 1980, han consagrado tal presunción que sólo aparecía implícitamente en la LCT de 1944”. La crisis económica que se inicia en la década de los 70, y se prolonga en la mitad de los 80, se debía, para unos a unos factores externos (subida del petróleo y competencia de países de industrialización reciente y avance tecnológico) y para otros a factores internos (creciente adquisición de los derechos por los trabajadores que habían convertido el sistema jurídico laboral en algo muy gravoso para las empresas). Dos enfoques distintos que llevaban a la misma conclusión: es necesario reformar las instituciones del mercado de trabajo.

trabajadores) según lo programas de fomento de empleo seleccionados. Por su parte, el ET 80, aunque manteniendo formalmente como regla general la preferencia por la contratación indefinida, abrió la posibilidad de contratación temporal como vía hacia la ocupación destruida por la crisis económica especialmente en el sector industrial autorizando al Gobierno a permitir el recurso empresarial al trabajo temporal como medida de fomento de empleo, al objeto de facilitar la contratación de trabajadores de edad avanzadas, con capacidad laboral disminuida, desempleados, y quienes accedan al primer empleo⁵. Se abrió la regulación a la contratación a tiempo parcial, que limitaba temporalmente en tanto persistieran las “actuales circunstancias del empleo”, a los trabajadores desempleados y a los jóvenes menores de veinticinco años (disp. Transitoria 3ª y art. 12 ET). Esta primera experiencia normativa flexibilizadora se prolongaría y ampliaría con el RD 1445/82, de 25 de junio⁶, que regulaba conjuntamente los distintos contratos temporales y renovaba la autorización de la contratación temporal para fomento del empleo. Estas medidas coexistían con otras que buscaban el fomento del empleo estable a través de subvenciones y/o bonificaciones de determinados colectivos⁷.

En este momento “la concertación social no afrontó la adaptación de las viejas estructuras y modos normativos laborales a

5. La utilización de los contratos de «fomento del empleo» se sujetaba en el RD 1363/1981, de 3 de julio, a un término temporal.

6. No está de más recordar que en este momento falta un programa de política en un contexto en el que aún no se ha planteado un debate sobre flexibilización lo que explica la inestabilidad y cautela de estos primeros episodios flexibilizadores M.E. CASAS BAAMONDE Y F. VALDÉS DAL-RE, “Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España”, RL7/8 1989, p. 63 y ss.

7. “Esta línea normativa de ajuste a la crisis, insegura y confusa, experimental y sobre todo ineficaz, se movió entre el desconcierto jurisprudencial, la crítica doctrinal, la oposición de la izquierda política, el contenido entusiasmo de los empresarios y la contestación de los sindicatos mayoritarios neutralizada por la concertación formalizada en el Acuerdo nacional sobre empleo” M.E Casa y F. Valdés.

los requerimientos de la grave situación económica adversa”⁸. Pero el Acuerdo Nacional sobre empleo de 9 de junio de 1981 (Gobierno CEOE, CCOO y UGT) urgió al Gobierno la regulación de los diversos tipos de contratación temporal destinada a la intensificación del empleo, medida esta medida que se adicionaba a otras de contención salarial, de bonificaciones en materia de Seguridad Social, de constitución de fondos especiales para combatir los efectos del desempleo. En ejecución de estos compromisos el Gobierno aprobó varios importantes Decretos (los nº 1361 (contratos en prácticas y para la formación), 1362 (contrato a tiempo parcial), 1363 (típica medida conjuntural aplicable tan solo hasta 31 de diciembre de 1982 con la que se intenta incentivar la contratación de personas con especiales problemas de inserción en el mercado de trabajo) y 1364 (bonificaciones en las cotizaciones correspondientes a contrataciones temporal o indefinida de determinadas personas), todos de fecha de 3 de julio de 1981)⁹.

La reforma socialista del Estatuto de los Trabajadores que llevó a cabo la Ley 32/1984, de 2 de agosto, inauguró una línea de política jurídica de claro signo flexibilizador (en este momento se podían identificar hasta doce formas de contratos temporales) el objetivo según su E de M era “dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de las actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo y en el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo”. Se partía

8. Téngase en cuenta que los primeros pactos bilaterales (acuerdos-marco interconfederales) fueron en su esencia pactos o compromisos institucionales preocupados en democratizar, modernizar y consensuar la nueva organización de las relaciones laborales, activar la presencia de la autonomía negocial, fortalecer la presencia de las organizaciones profesionales. “El articulado de medidas sobre el mercado de trabajo se centraban en la contención salarial, el incremento de la productividad, el control del absentismo y el reparto o distribución del trabajo; presuponiendo el dominio de la relación contractual prototípica (contrato indefinido y a tiempo completo).

9. Esta opción encubría una clara contradicción que trató de justificarse en experiencias comparadas que aconsejaban la distinción entre dos cuestiones: de un lado la de las formas y modalidades de contratación distintas del modelo «normal» de trabajo indefinido y a tiempo completo; y de otra la del tratamiento específico de la inserción en el empleo de aquellos que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo y por ello más necesitados de medidas de fomento de su empleo.

implícitamente de que el modelo existente podía y debía salvaguardarse, por cuanto se tendía a pensar que las necesidades de flexibilidad eran coyunturales, por lo que la respuesta que se les debía dar también había de serlo y como tal se interpretaba la facilitación de la contratación temporal.

- Ampliación del ámbito de contratación temporal “normal”, estructural o tradicional que es aquella que atiende a necesidades productivas temporales

- Flexibilización al máximo de la contratación temporal o coyuntural o de fomento de empleo

- a) Contratos temporales para fomento de empleo

- b) Contratación temporal orientada a fomentar el empleo pero conjugada con elementos formativos (contratos en prácticas y para la formación)

- La normalización de otras modalidades contratación en especial del contrato a tiempo parcial.

Pero a diferencia de lo que ocurrió en otros sistemas (Italia) el legislador no dejaba mucho margen a la negociación colectiva en la regulación de las formas de contratación temporal. En efecto en el reparto de papeles ley-norma colectiva, sigue siendo la ley la que fija el cuadro básico tanto de la constitución como de la extinción de los contratos de trabajo¹⁰.

Esta vía presenta el riesgo de producir una “dualización del mercado de trabajo, y sobre todo de los niveles de protección del trabajo subordinado”, al tiempo que trae consigo el aumento del número de trabajadores cuya entrada y salida de la

10. Según M. Rodríguez-Piñero, “Las modalidades de contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores reformado”, RL I/1985, “esta primacía reguladora de la ley responde en este caso a una preocupación de seguridad jurídica, de “tranquilizar” las expectativas empresariales y supone limitaciones a la posibilidad de intervención mejorativa de la autonomía colectiva, siendo una muestra más de la crisis actual del principio de favor como único criterio de ordenación de las fuentes”.

empresa se facilita. Y aunque servía a las cambiantes necesidades empresariales de adecuar la mano de obra ocupada a las fluctuaciones de la producción y del mercado lo hacía a costa del trabajador¹¹:

-impide el disfrute del derecho a la promoción profesional,

-priva al trabajador de todos los derechos y garantías contractuales vinculados directa o indirectamente con lo estabilidad en el empleo (protección frente al despido, complementos económicos de antigüedad...etc.)

-Repercute también en el ejercicio de los derechos colectivos¹².

Por ello en los primeros años noventa los poderes públicos empiezan a percatarse de que el modelo precedente de flexibilidad (organizado únicamente en torno a la facilitación de la contratación temporal acausal) produce unos impactos negativos sobre el mercado de trabajo y sobre la actividad económica y social globalmente considerada¹³. El reto que se presenta al legislador en los 90´ es configurar unas reglas de juego y un nivel de garantías adecuado también para esas formas de empleo... formas adecuadas de tutela individual o colectiva.... Por primera vez surge la necesidad de conciliar flexibilidad y seguridad dos dimensiones en principio contrapuestas pero en las que parece apoyarse hoy las propuestas del comité de expertos para la negociación colectiva.

11. Esta flexibilización de la contratación ha dado lugar a otro fenómeno conexo "la crisis de la consideración del trabajo subordinado o por cuenta ajena como un área homogénea que podía ser objeto de una regulación general tendencialmente uniforme". A partir de ese momento el tipo de trabajador asalariado predominantemente desde la revolución industrial M.E. CASAS BAAMONDE Y F. VALDÉS DAL-RE, "Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España", RL7/8 1989, p. 63 y ss.

12. "La temporalidad drena la conciencia sindical, fragmenta la colectividad de trabajadores, mutila las acciones sindicales y debilita al sindicato o, visto el fenómeno desde otro ángulo, fortalece el control empresarial no sólo en la concreta organización productiva, sino además en el maplo espacio de las relaciones sociales del poder,!". M.E Casas y F. Valdés Dal-Ré.

13. ME. Casas Baamonde y F. Valdés Dal Ré...

Por ello a partir de 1992 empiezan a ensayarse ciertos cambios normativos dirigidos a restringir la contratación temporal, y a fomentar la contratación indefinida. En concreto, la legislación de 1992 sobre incentivos económico-financieros de fomento del empleo (Ley 22/1992, de 30 de julio) concentró la mayor parte de los mismos en los contratos por tiempo indefinido y en los actos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido, aunque dejando inalteradas las bases del modelo de flexibilidad laboral en el margen se había asentado en 1984.

Serán las Leyes de reforma laboral de 1994 (Ley 10/1994 y Ley 11/1994, limitar el alcance general del contrato de trabajo temporal para fomento del empleo a determinados grupos o colectivos que se fijaban en las sucesivas leyes de presupuestos y en empresas de pequeñas dimensiones¹⁴. Aunque al mismo tiempo se aprueban la ETT y con ello la posibilidad de una contratación temporal diferida (lo que por otro lado no modificó las tasas de temporalidad.

En la reforma de 1994 se incorporaron también medidas que trataban de aportar mayores dosis de flexibilidad interna fundamentalmente en lo que se refiere al tiempo de trabajo jornada, descansos, estructura y determinación de los salarios, sistema de clasificación profesional, cuyo desarrollo se asigna a la negociación colectiva. Este modelo de flexibilidad negociada, se complementarí­a con la atribución al empresario de la posibi-

14. Otras de las medidas que se adoptaron en este momento:

- a) Mejorar los servicios públicos de empleo
- b) Facilitar la inserción laboral de los jóvenes mediante Figuras con tractuales como el contrato de prácticas o de aprendizaje
- c) Convertir el trabajo a tiempo parcial, tal como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir, mediante el cómputo anual de la jornada
- d) se regulan medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas y para la formación, se aplicarán a la conversión en indefinidos de los contratos formativos. Los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre (RCL 1984, 2602, 2710; ApNDL 3018), por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo, cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994, podrán ser objeto de dos prórrogas como máximo hasta un plazo de dieciocho meses.

lidad de modificar sustancialmente las condiciones y el lugar de trabajo, posibilidad que, hasta 1994 estaba sometida a la previa autorización de la Administración laboral. No faltaron ejemplos de flexibilidad negociada. Por ejemplo el AINC 1997 y el de ACV aconsejaban una mayor racionalización de las estructuras salariales y los posteriores acuerdos INC han venido realizando un llamamiento a la negociación colectiva para alcanzar una estructura salarial adecuada a la realidad sectorial y empresarial. En algunos casos se ha constatado que la aplicación de criterios de flexibilidad interna en la empresa, principalmente en materia de tiempo de trabajo y su distribución y movilidad son, a veces, compromisos asumidos por los agentes sociales que acompañan cláusulas de conversión de empleo temporal en indefinido.

Finalmente se autoriza a la negociación colectiva sectorial a concretar los supuestos de utilización de ciertos contratos de duración determinada de carácter estructural (obra y eventual por acumulación de tareas). Según el Informe del comité de expertos “un buen número de convenios colectivos suscritos durante los años 1995-1997 procede a flexibilizar el régimen de los contratos por obra o servicio y circunstancias de producción, de manera que estas dos modalidades de contratos de duración terminarán por convertirse en el “refugio” o en la alternativa de la extinguida contratación temporal excepcional”.

Ahora bien la ruptura definitiva del modelo dual de contratación temporal (ordinaria o estructural y coyuntural) tiene lugar en 1997. El RD Ley 8/1997 y RD Ley 9/1997, se propone el fomento de la contratación indefinida suprimiendo para el futuro la ya restringida contratación temporal para fomento del empleo (Derogados y sustituidos por la Ley 63/1997)¹⁵. En principio con

15. Esta nueva reforma elimina la autorización al Gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo, manteniendo con carácter residual la posibilidad de elaborar programas anuales dirigidos a colectivos específicos (los minusválidos). Adicionalmente se adoptan otras medidas:

- Se suprime del listado de contratos de carácter estructural el contrato de lanzamiento de nueva actividad.
- Se modifica la regulación de los contratos formativos
- Se introducen modificaciones en los contratos a término dirigidas a fortalecer la exigencia de causa en los contratos por obra y servicio, eventual e interinidad, restringiendo al mismo tiempo los espacios normativos concedidos a la negociación colectiva

carácter transitorio se articula una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciéndose algunas particularidades. En contrapartida se regulan nuevas causas de despido objetivo por circunstancias empresariales y se reduciendo el coste económico del despido objetivo improcedente, en relación con el montante de la indemnización.

Conviene destacar que a diferencia de lo que sucedió en el 84 esta reforma normativa estuvo precedida por el Consenso social (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el empleo)¹⁶.

Por su parte, el Real Decreto-ley 15/1998 dio nueva regulación al contrato a tiempo parcial estableciendo, tanto elementos de mayor garantía y protección social para los trabajadores, como otros de mayor flexibilidad en su régimen jurídico, por ejemplo con la creación de las horas complementarias.

Finalmente, la última reforma legislativa en materia de la contratación temporal se ha llevado a cabo a través de la Ley 12/2001, de 9 de julio, que mantiene su orientación hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad:

- Se introducen limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada.
- Se introducen modificaciones en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, con objeto de lograr un mayor impulso y dinamismo de esta modalidad contractual, cuyo relevante papel en el crecimiento del empleo esta-

16. En el mencionado Acuerdo interconfederal se reconoce explícitamente que el contexto actual se caracteriza por la alta tasa de desempleo existente en nuestro país (22 por 100 de la población activa), así como por la temporalidad (34 por 100) y rotación de la contratación laboral que tiene graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social. Asimismo se indica en el Acuerdo interconfederal que la actual tasa de desempleo juvenil (42 por 100 de la población menor de veinticinco años) aconseja la adopción de medidas específicas para este colectivo que, por una parte, posibiliten recibir o complementar la formación adquirida y aplicar dichos conocimientos a través de los contratos de formación y prácticas y, de otra parte, permitan que puedan incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ahora.

ble y en la adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores ha sido puesto de relieve por todos los protagonistas de las relaciones laborales en el contexto de la Unión Europea, y en el del contrato de relevo, a fin de adecuarlo a las modificaciones introducidas por la propia Ley en el contrato a tiempo parcial y de favorecer su mayor utilización.

- Se amplían los colectivos que pueden beneficiarse de los contratos formativos, y la concreción y formalización, a través de un nuevo contrato temporal de inserción, de los programas de contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, constituyen medidas dirigidas a instrumentar de una forma más adecuada las políticas activas de empleo.

- Otras modificaciones se dirigen a reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresa; en particular, a través de una mejora de los instrumentos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica.

Pero, pese a los esfuerzos del legislador por fomentar la contratación indefinida desde distintos frentes (restricción de la contratación temporal, incentivando la contratación indefinida así como la conversión en indefinida de la contratación temporal) la realidad ha demostrada que las empresas han seguido optando por la flexibilización mediante la descentralización productiva¹⁷, contratación temporal (causal). Incluso, las empresas de servicios (que surgen de la mano de la descentralización productiva) están haciendo una competencia desleal a las ETTs, pues pretenden ocupar el mismo espacio en el mercado si bien eludiendo los costes y controles propios

17. Parece ser la respuesta de las empresas a la crisis.

de éstas últimas, planteando restos nuevos a la negociación colectiva.

- La tasa de ocupación de la población española sigue siendo menor, en alrededor de 10 puntos porcentuales, de la fijada en la Estrategia Europea del Empleo como objetivo para 2010, mientras que la tasa de desempleo sigue manteniéndose por encima del 10%. También están lejos de alcanzarse otros objetivos como que la tasa de ocupación femenina y la de los trabajadores de más de 55 años alcancen el 60% y el 50% respectivamente, en 2010.

- La evolución de la contratación temporal ha desembocado también en una reducción notable de la duración media de los contratos temporales, debido a una perceptible extensión de contratos de muy corta duración, fenómeno que está demostrando la presencia de tasas de rotación contractual excesivas.

- Si la descentralización en cadena se extiende a niveles de empresas micro, en estos procesos pueden verse implicados cada vez más trabajadores autónomos. En ciertos ámbitos específicos relacionados específicamente con las limitaciones formativas de los trabajadores autónomos, las demandas de mayor protección social, la emergencia de formas de trabajo autónomo dependiente. Asuntos estos que pueden hacer oportuno el proyecto gubernamental de elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo, en cuyo seno se deben atender estas perspectivas específicas de los autónomos.

Con motivo de la negociación y firma a partir de 2002 de los Acuerdos sobre Negociación Colectiva, por primera vez, en el sistema español de relaciones laborales, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal expresaron un básico consenso sobre la necesidad de alcanzar un equilibrio entre dos nociones básicas Flexibilidad-Seguridad, al tiempo que reivindicaban para la negociación colectiva, un protagonismo, no sólo para el

desarrollo de los espacios normativos habilitados por la legislación, sino sobre todo, para proponer medidas negociadas destinadas a conciliar la estabilidad en el empleo con la flexibilidad.

El objetivo es el establecimiento de **un marco de regulación** capaz de asegurar simultáneamente a los empresarios unos razonables niveles de flexibilidad con vista a facilitar los cambios procedentes de un mercado progresivamente más abierto y competitivo y a los trabajadores unos niveles igualmente razonables de seguridad en el empleo y en la protección social¹⁸.

El logro de este equilibrio forma parte también de la Estrategia Europea de Empleo que se ha ido construyendo desde el Consejo Europeo de Essen¹⁹. En este sentido la Comisión recuerda que el Consejo de la Unión Europea ha invitado a los Estados miembros a que examinen la posibilidad de incorporar a las legislaciones nacionales “tipos de contratos más adaptables” garantizando que los que trabajen con arreglo a ellos “se beneficien de una seguridad adecuada”.

Propuestas (Flexibilidad):

- Que las necesidades de crecimiento de empleo y de disminución de las tasas de temporalidad existentes en

18. Es cierto, y así lo reconoce el informe del Comité de expertos que en España Seguridad y Flexibilidad se han entendido como espacios de confrontación y desencuentro, Y así han admitido que la estabilidad en el empleo es un elemento a tener presente en la negociación colectiva como garantía para la competitividad para las empresas” al tiempo en que han coincidido en afirmar que “las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exigen el desarrollo de su capacidad de adaptación mediante la aplicación de mecanismos de flexibilidad interna”. Por ello se entiende que “las vías para aumentar la seguridad en el empleo mediante la reducción de la temporalidad han de tener en cuenta la necesidad de flexibilidad de las empresas. A la inversa la mejora de los niveles de flexibilidad de las organizaciones productivas ha de lograrse en un marco de promoción de la seguridad en el empleo.

Como ejemplo de que ambas dimensiones no son contrapuestas: una reducción de costes de despido (flexibilidad externa) puede reducir la estabilidad y la seguridad para todos, pero favorecer la creación de empleo estable con lo que la seguridad en el empleo (según el comité de expertos) no se verá tan mermada. De esta forma se trata de argumentar que existen situaciones en las que el aumento de una de estas dimensiones puede traer consigo el aumento de la otra.

19. En concreto, el Consejo ha instado reiteradamente a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para el cumplimiento de este objetivo en los que, además de aumentar la productividad y la competitividad, se asegure a los trabajadores “el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad”.

el mercado español de trabajo traten de concretarse a través de acuerdos entre los agentes sociales, con el apoyo y sanción de los poderes públicos.

La Comisión nos recuerda que la respuesta a la demanda de flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo puede articularse de varias maneras:

- Mayores dosis de flexibilidad interna: se sugiere su aumento favoreciendo la distribución flexible de las horas de trabajo, la movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y la flexibilidad de la estructura de los salarios. El marco normativo puede abrir razonables posibilidades al desarrollo de formas de flexibilidad (funcional, geográfica, salarial) no sólo en los convenios colectivos, sino también a través de otros acuerdos colectivos con los representantes de los trabajadores y del mismo contrato.

- Mayores dosis de flexibilidad externa: aumentando las causas de despido objetivo, reduciendo los costes de los mismos (o ambas cosas) o permitiendo la celebración de contratos de duración determinada o el suministro externo de mano de obra.

Los distintos instrumentos que pueden utilizarse no son independientes entre sí sino complementarios. Por ejemplo la flexibilidad para cambiar la organización funcional de la empresa no es útil si no se dispone de una cierta flexibilidad para ajustar en paralelo la estructura salarial²⁰.

Propuestas (Seguridad):

-Permanencia en el sistema de los trabajadores (no ya en un puesto mismo de trabajo)

20. Advierte que en la flexibilidad influyen factores tales como la dimensión y estructura de las empresas, los grados de innovación tecnológicas de las mismas, la especialización productiva de la economía su capacidad competitiva en el contexto de una economía abierta. Depende también de la empleabilidad de mano de obra y su capacidad de adaptación a los cambios productivos. Influyen también otras políticas públicas sobre posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral que hagan efectivas las posibilidades de establecer un régimen flexible del horario.

- Posibilidad de disponer de un flujo de ingresos permanente (que deben provenir del empleo aunque no de un único empleo; y también del recurso a diversas medidas de protección social (ayudas para sabáticos de formación, ayudas para la atención de menores o a discapacitados).
- Eso si, también requiere el mantenimiento de medidas que pueden evitar la excesiva rotación externa de los puestos de trabajo.
- Evitar aquellas manifestaciones de flexibilidad que provocan una acertada e innecesaria inseguridad de los trabajadores, desencadenando a su vez situaciones de segmentación del mercado de trabajo y efectos negativos en la dinámica de la productividad y en el desarrollo general de la actividad económica. Así como ciertas formas de protección de la seguridad de los trabajadores que puedan repercutir negativamente en la flexibilidad de las empresas y a la postre en los niveles de empleo

La Comisión de expertos insiste en no decirles a los interlocutores sociales lo que tienen que hacer pero formular propuestas concretas:

- Continuar “penalizando” la contratación temporal con vistas a desincentivar su celebración, estableciendo políticas legislativas dirigidas a incorporar un régimen más gravoso de condiciones de trabajo y, en particular, de costes laborales cuando se celebra un contrato temporal. (en la línea de la reforma de 2001 y la indemnización por extinción de contratos temporales (ETTs).
- Contratos formativos: marcar su diferencia con los contratos temporales causales. Establecer un régimen que acentúe el objetivo formativo, al tiempo que evite cualquier tipo de utilización espuria de esta contratación, como mera forma de contratación temporal acausal (un mayor control). Que su regulación no aumente los costes de la empresa, sino todo lo contrario que introduzca

elementos de flexibilización y de incentivo adicionales para su celebración por parte de las empresas. Potenciar una faceta de este contrato que la de servir como vía de reclutamiento y selección de trabajadores permanentes. Reforzar la formación en las empresas. “De ahí la conveniencia de la implantación de compensaciones públicas o de otra naturaleza que incentiven con fuerza a las empresas para asumir responsabilidades formativas de los trabajadores de primer ingreso.

- Por lo que se refiere a las ETTs se insiste sobre el dato de que los empleos que las ETT pueden ofrecer y que la empresa usuaria puede demandar han de estar destinados a atender a requerimientos coyunturales o pasajeros. Se sugiere la conveniencia de proseguir en la equiparación entre contratación directa e indirecta (retributiva).

La descentralización (micro) aumento de autónomos ha llevado a replantearse el problema de los límites y fronteras del Derecho del trabajo y en particular el de las relaciones entre trabajo autónomo y trabajo subordinado.

Nadie duda que el objetivo empresarial sobre el particular es reducir costos, en especial los costos fijos o más exactamente la fijeza de esos costos, sin poner en peligro la productividad del trabajo (Rodríguez-Piñero). Y la fórmula más adecuada para ello es la flexibilización laboral siempre y cuando no repercuta en la productividad, lo que sucederá si el empresario pierde por la sustitución de un trabajador por otro (formación)²¹.

Pero lo que no dice en este informe de la Comisión de Expertos es que existe un problema externo al mercado

21. Existe una tensión importante entre dos consideraciones del trabajo, la del trabajo como factor de coste (que supone cargas y costes para la empresa) y la del trabajo como factor de producción, (como medio indispensable para el funcionamiento de las empresas) y también como “capital humano” de las mismas (Rodríguez-Piñero).

laboral: Falta dinamismo de las empresas españolas que aún no están perfectamente posicionadas para la globalización. No son capaces de rentabilizar la cualificación y el conocimiento de sus trabajadores.

-Falta iniciativa empresarial, faltan emprendedores. Es necesario la creación de Empresas intensivas en conocimiento (capacidad de introducir productos innovadores).

-Desde la UE y desde España la ventaja competitiva de la empresa no pueden ser los costes laborales. La competitividad tiene que basarse en la capacidad para innovar (productos que generan valor añadido) En la actualidad el dinero se gana más con el diseño de productos que con su fabricación

-En el mercado de trabajo español coexisten trabajo cualificado con trabajo sin cualificar que ya no se demanda ese trabajo no cualificado tiene serias dificultades para reciclarse pero tampoco quiere un trabajo disponible que hoy en día se deja a inmigrantes.