

CAMBIO ECONOMICO Y EVOLUCION NORMATIVA DE LA RELACION LABORAL EN ESPAÑA 1.958-1.994*

JOSÉ MANUEL LASIERRA ESTEBAN
M.^a CARMEN PÉREZ LÁZARO
E.U. DE ESTUDIOS SOCIALES.

Los cambios que se han producido en la economía española en los últimos decenios no han ido acompañados siempre, ni en el tiempo ni en la intensidad ni en su filosofía con determinadas reformas en los mercados de factores.

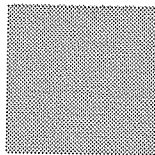
De una situación de intenso intervencionismo económico, que comienza a reducirse a partir del Plan de Estabilización de 1.959, se pasa a una situación de profunda liberalización, especialmente tras nuestra entrada en la Comunidad Europea en 1.986.

Estos papeles se dirigen a examinar la correlación existente entre la evolución de la economía general y las modificaciones del mercado de trabajo durante este periodo.

Palabras claves: liberalismo, intervencionismo, relación laboral.

* Queremos agradecer los comentarios y sugerencias realizados por el profesor M.González Labrada. Los posibles errores son sólo nuestros.

Cambio económico y evolución normativa de la relación laboral en España 1958-1994



José Manuel Lasierra Esteban
M.^a Carmen Pérez Lázaro

Algunas de las relaciones humanas objeto de regulaciones jurídicas experimentan, en lo substancial, escasas modificaciones y por tanto sus instituciones se recogen en compendios o códigos muy antiguos. Otras sin embargo, a pesar de los ardientes debates que suscitan en los antes y después de su aprobación, sufren de periódicos cambios, en algunas ocasiones muy importantes. A este segundo bloque parecerían pertenecer las relaciones laborales.

La relación laboral es un fenómeno derivado de la actividad económica y ésta como tal se caracteriza por el cruce y la pugna de intereses y por los constantes y acelerados cambios.

En nuestro país también se han producido grandes modificaciones en los modelos de relaciones laborales, posiblemente con algún cierto retraso respecto a las profundas y rápidas transformaciones que el aparato productivo ha sufrido desde los años 60 (periodo en el que se culminaría la fallida revolución industrial del XIX en España, según algunos autores) hasta nuestra plena integración y asimilación del acervo comunitario en el 93. No menos importantes para explicar los modelos de relaciones laborales son, por otra parte, los cambios sociales y políticos acaecidos en las dos últimas décadas, derivados en buena medida, eso sí, del cambio económico.

La idea de que las sucesivas modificaciones podían descansar sobre una legislación precedente que contuviera el germen o la filosofía de las nuevas disposiciones normativas, puede ser sugerente e incluso metodológicamente aceptable para la mejor

comprensión de los acontecimientos ocurridos, aunque pueda inducir a engaños. No por el hecho de que en el periodo de análisis se den dos modelos tan radicalmente diferenciados como son el democrático y el dictatorial sino sobre todo porque, a nuestro parecer, no existe un hilo jurídico conductor, una especie de principios generales del Derecho del trabajo que sucesivamente inspiren e informen la legislación que se produce. La línea de sombra si que puede que exista pero deberá buscarse en las concepciones liberales de la economía, tardíamente, ya en los años 80, y siempre hasta la reforma del 94 tamizada por disposiciones intervencionistas o garantistas (en términos políticos, socialdemócratas).

Se podrían señalar cuatro etapas en atención a unas coyunturas económicas determinadas, una situación política y social concreta y unas modificaciones normativas sustanciales. Es decir, se pueden originar a lo largo de estas etapas nuevas ideas o criterios que impregnan los elementos del sistema normativo pero que no se localizan en instituciones concretas.

1. El pacto implícito del franquismo: 1.958-1976

Se pueden señalar dos periodos con características económicas y políticas diferenciadas: por una parte el gran periodo de crecimiento y transformación de la economía española con tasas de crecimiento del PIB del 7% de media anual acumulativa, desde 1.961 hasta 1.973; por otra la crisis económica que en España se empieza a sentir a partir de 1.974. Y junto a la crisis económica, la crisis política del régimen.

Como regulación sustantiva de este periodo se podría señalar: la Ley 24 de Abril de 1.958 de Convenios Colectivos Sindicales; el Decreto de 12 de Enero de 1.961 sobre Redacción y alcance de las Reglamentaciones de Régimen Interior; la Ley de 22 de Julio de 1.961 de Seguro de Desempleo; el Decreto de 2 de Noviembre de 1.972 de Política de Empleo; la Ley de 21 de Junio de 1.972 de Financiación y perfeccionamiento de la acción protectora del Régimen General.

La idea que subyace en esta normativa consiste en que puesto que no existe libertad sindical y los trabajadores no pueden formar sindicatos que defiendan sus intereses, la ley garantiza los derechos de los trabajadores. Es decir hay una normativa garantista

que no deriva de la libre y pactada disposición de las partes que carecen de autonomía para esos extremos. Sin embargo en esa anticipación de la década del desarrollo que fue el año 58 ya se apunta a la necesidad de que , por lo menos para algunas materias, pueda existir cierta capacidad de negociación de las partes. Así la previsible necesidad que las empresas más dinámicas y productivas podían tener de conseguir el mejor factor trabajo, compensando económicamente su mejor disponibilidad y capacitación, implicaba la superación de la normativa igualitarista , de falsa justicia social de inspiración posiblemente falangista, por otra más apegada al terreno , es decir, a las características económicas de empresas y sectores productivos en un momento de despegue económico que no es igual para todos los sectores.

Así en la exposición de motivos de la ley de 24 de abril de 1.958 se dice: «...se impone la modificación del régimen jurídico hasta aquí en vigor que establecía como únicos preceptos aplicables a la contratación del trabajo las normas de carácter general dictadas por el Estado y los usos y costumbres.....dando acceso entre unos y otros a los convenios colectivos que surjan de la colaboración armónica que en el campo sindical se desarrolla entre las auténticas representaciones de las distintas categorías laborales.....las Reglamentaciones de Trabajo no contienen sino las condiciones mínimas a que la relación laboral ha de ajustarse; por encima de ellas cabe el establecimiento de otras más ventajosas, que frecuentemente se otorgan en unos casos por las empresas y en otros se contratan libremente por aquéllas con sus trabajadores. Esta posibilidad se halla en razón de una serie de factores de especificación difícil, tales como el nivel de vida de una comarca, las posibilidades de cada empresa, las circunstancias de tiempo o economía y tantos más que no pueden por su detalle, imprecisión o eventualidad ser tomados en cuenta por la Administración para el dictado de una legislación casuística; pero, no obstante, constituyen en muchos casos motivos capaces de convertirse en normas contractuales, nacidas en el libre juego de las partes interesadas,»

De esta cita pueden extraerse dos ideas que presidirán los diversos modelos de relaciones laborales hasta nuestros días: la autonomía de las partes en la fijación de las condiciones de trabajo y la necesidad de atender a las características y situación de las unidades productivas según la coyuntura económica. Bien es cierto que las condiciones del entorno, económicas, sociales

y políticas pueden configurarlas hasta hacerlas irreconocibles en un modelo o en otro. Por ejemplo, no es igual la autonomía de las partes cuando existe libertad de asociación que cuando no la hay. Ni la relación laboral se desenvuelve de la misma manera en una coyuntura expansiva, como la de entonces, que en otra de paro masivo como la actual.

El sistema consciente de esa limitada autonomía, por lo menos en una de las partes, y como consecuencia de la creación de los representantes sociales, los Jurados de Empresa y la ley de Convenios de 1.958, establece en el Decreto de 12 de Enero de 1.961 la obligatoriedad, para aquellas empresas de más de 50 trabajadores, de elaborar un Reglamento de Régimen Interior (su función es adaptar las Reglamentaciones de Trabajo de 1.941 a las características de la empresa) con dos bloques de disposiciones destacados. En el primero (art. 3º) se autoriza a la empresa a regular unilateralmente todo el régimen funcional de la explotación o la actividad. En el segundo (art.4º) se obliga a la empresa a regular, oyendo al Jurado, las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo, que conllevan unas determinadas retribuciones, así como los diversos conceptos que pueden integrar la masa salarial. Aunque prevista su modificación en el art.12 cuando concurrieran diversas circunstancias económicas o productivas lo cierto es que en alguna medida constituyen los antecedentes inmediatos de las actuales, todavía hoy vigentes algunas, ordenanzas de trabajo, consideradas como un factor de rigidez en su adaptación a un entorno económico y tecnológico aceleradamente cambiante.

Sin duda subyacía la vieja idea corporativista de «organizar la producción» desde los poderes públicos estableciendo de forma indirecta unos mínimos que las empresas más dinámicas podrían superar y asegurar en una coyuntura de crecimiento económico continuo, pero que dificultaría su adaptación a una situación de crisis.

De ese mismo periodo es la ley de 22 de Julio de 1.961 que establece el Seguro de Desempleo. Su finalidad es atender las situaciones de « ..paro friccional, signo de una economía en evolución...(para...)...permitir una mayor flexibilidad, unas posibilidades de racionalización mayor en la organización de las empresas,...».

El Decreto de 2 de Noviembre de 1.972 de Política de Empleo es un producto del desarrollismo. Se asume como conseguido el

pleno empleo y por tanto la política de empleo perseguirá: «...posibilitar, a un tiempo, la promoción social de los trabajadores y la mejor organización y productividad de las empresas.»

En una situación de intenso y continuado crecimiento económico, además de una creciente apertura económica, se evidenciaba la necesidad por parte de algunas empresas de acometer planes reestructuración. En este decreto se regularían la extinción, suspensión o modificación de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas de una manera acorde a las concepciones sociales y económicas de aquella época pero negativas para el periodo que todavía no se vislumbraba. Se señalaba la importancia de establecer unos planes para la mejora de la cualificación de la mano de obra, de investigar las tendencias del empleo en función del desarrollo socioeconómico, de coordinar acciones entre la política de empleo y el desarrollo regional y comunitario. Para aliviar los costes sociales de los desajustes se regulaban determinados aspectos sobre la protección del desempleo y se apuntaba a la promoción profesional de los trabajadores como política activa de empleo.

El coste de estas actuaciones se sufragaría con los mayores ingresos previstos por la aplicación de la ley de 21 de Junio de 1.972 de Financiación y Perfeccionamiento de la acción protectora de la Seguridad Social que establecía las bases de cotización sobre remuneraciones totales.

La debilidad política del régimen a mediados de los 70 retrasaría el cambio de la normativa laboral a la situación de crisis económica, anteponiéndose las innovaciones que adaptaban la normativa a la nueva situación democrática a las que se enfrentarían a la recesión. Bien es cierto que, precisamente para afrontar la crisis, se necesitaba otro marco de relaciones laborales que permitiera la aplicación de algunas políticas que en un contexto dictatorial eran de imposible aplicación, en concreto la política de rentas que, inaugurada en los Pactos de la Moncloa en 1.978, dio unos buenos resultados macroeconómicos.

2. Las bases de la legislación laboral democrática, 1.976-1983

Dos bloques de normas jalonan este periodo de intensa transformación normativa de la relación laboral. Por una parte las que adaptan la normativa a las exigencias del Estado Democráti-

co y por otra las que afrontan la situación de crisis económica y caída del empleo.

Entre estas últimas se destacan la Ley de 8 de Abril de 1.976 de Relaciones Laborales; el Real Decreto-ley 18/1.976 de medidas económicas; el Real Decreto-ley 17/1.977 sobre relaciones de trabajo; la Ley 19/1.977 Derecho de Asociación Sindical; la Ley 51/80 Básica de Empleo; la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

Tres ideas inspiran el conjunto de la normativa de este periodo en su aplicación a la recesión económica: el fomento del empleo, como política de estímulo directo a la creación o mantenimiento de los puestos de trabajo; el reparto de trabajo, considerado éste como un bien escaso cuyo reparto contribuye a aliviar los costes sociales; la flexibilización laboral, como forma de facilitar la adaptación de las empresas a las circunstancias económicas y técnicas cambiantes. En este periodo, los interlocutores sociales participarán activamente en la instrumentación normativa de estas políticas, profundizando en esa filosofía de la capacidad de la autonomía de las partes en la toma de decisiones sobre cuestiones que les afectan, iniciada formalmente con la ley de Convenios de 1.958 pero, ahora sí, con poder de negociación real.

Las dos primeras normas ya contienen regulaciones típicas de respuesta a la crisis económica como la posibilidad de la contratación temporal en atención a las circunstancias económicas o la propia flexibilización de la normativa sobre la forma y los efectos del despido. De hecho algunos autores encuentran los antecedentes de los contratos de fomento de empleo de 1.984 en los arts. 14 y 15 de la ley de Relaciones Laborales de 1.976.

El Decreto-ley 17/1.977, además de la liberalización del despido estableció, para la autonomía colectiva todo lo relativo a las reglamentaciones y ordenanzas de trabajo.

En cuanto a la política de empleo, la ley Básica de Empleo establece un amplio conjunto de disposiciones cuya finalidad explícita persigue equilibrar la oferta y demanda de trabajo, así como aumentar el nivel de empleo y regular los sistemas de protección del desempleo. El conjunto de medidas es amplio: fiscales, subvenciones, programas de formación profesional que desarrollará posteriormente el Ejecutivo, fortalecer los servicios de colocación del INEM. En general se pueden considerar medidas de carácter adaptativo a la crisis después del demoledor impacto sobre el empleo de la segunda crisis energética de 1.979.

La ley 8/1.980 Estatuto de los Trabajadores atenderá con bastante detalle a las políticas de redistribución del empleo y flexibilización normativa. En cuanto a las primeras, se reordenan las edades de vida activa(elevación a los 16 años la fecha de comienzo y se revisa la edad de jubilación, decisión ésta última que sería posteriormente revocada por el Tribunal Constitucional), se reduce el tiempo de trabajo(preceptos sobre jornada, vacaciones, horas extraordinarias, trabajo a tiempo parcial...). Respecto a la flexibilidad normativa, aumentan tanto las facultades de ordenación del empresario como la autonomía colectiva para la producción normativa en detrimento de las normas imperativas(movilidad profesional de los trabajadores, cambios en los puestos de trabajo, sustitución progresiva de las ordenanzas de trabajo por los convenios colectivos, se otorga una mayor capacidad dispositiva al convenio colectivo y se cierra el cauce reglamentario para el establecimiento de condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar).

Con ser importantes estos cambios normativos quizá pueda serlo más, en las ideas que inspiran estas modificaciones, la política pactista que, iniciada en los Pactos de la Moncloa, llegaría hasta 1.986 con el AES. Esta política influiría, sin duda, en la permanencia del carácter garantista de la ley y sobre todo en el establecimiento de un modelo de negociación colectiva poco apegado a las características de los sectores y empresas, un modelo definido como centralizado que atiende a los «grandes objetivos», que algunos estudios consideran poco adecuado a nuestra estructura productiva pero que al mismo tiempo se destacan sus buenos resultados sobre los agregados macroeconómicos (Jimeno, 1992).

Estas tres ideas que vienen a sintetizar el denominado Derecho del trabajo de la crisis se encuentran en la normativa posterior hasta la reforma de 1.994. Sin embargo los cambios económicos y sociales habidos durante todos estos años permite hablar de dos periodos más, con características distintas y en el último, referido a la reforma de 1.994, se puede considerar una quiebra en la filosofía inspiradora de la reforma laboral.

3. El liberalismo social, 1.984-1.993

A partir de 1.977, especialmente con el Estatuto de los Trabajadores de 1.980, la normativa laboral opta por un sistema de representaciones profesionales, caracterizado por la selec-

ción de los interlocutores sociales y por el fomento de la centralización de las organizaciones sindicales y empresariales. Esta elección encuentra su fundamento en la contribución que los interlocutores sociales realizan a la estabilidad política y social del sistema democrático y a la consecución de los reequilibrios macroeconómicos (inflación, déficit público, déficit exterior,...) ciertamente a costa de los necesarios reequilibrios microeconómicos de las empresas. Esta normativa se materializa en la exigencia de elevados umbrales de representatividad para la actividad de sindicatos y empresarios, concentración de atribuciones y recursos económicos para las centrales sindicales y federaciones más representativas. Este proceso finalizaría con la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 26 de Julio de 1.984.

La filosofía económica que preside la política económica del periodo político que se inicia en 1.982 es netamente liberal. En todos los ámbitos se pretendía que fuera el mercado el principal asignador de los recursos. En prácticamente todos los ámbitos se aplicaron medidas liberalizadoras (en algunos tan extremas, para las características de nuestro país, que han exigido unas contrarreformas, ley de Arrendamientos Urbanos, disposiciones sobre la libertad de horarios comerciales).

En lo que respecta al empleo también se buscó una mayor presencia del mercado. Las variables macroeconómicas ya habían mejorado notablemente respecto a las de finales de la década precedente, a la altura de 1.984 se veía la salida del túnel pero sin embargo las tasas de desempleo seguían aumentando. Además el desempleo en aquella época afectaba particularmente a los jóvenes y a los desempleados de larga duración. A ellos en particular se referirá en la exposición de motivos la ley de 2 de Agosto 32/1.984 cuando habla de perfeccionar las modalidades contractuales para permitir su integración progresiva en el trabajo. Por una parte se era consciente de la necesaria flexibilidad microeconómica de las empresas y sectores. Por otra el gobierno de ese periodo tiene el apoyo, y una parte de su base social, del entorno sindical.

El camino que se seguirá consistirá en consolidar las tres ideas que inspiran el derecho del trabajo de la crisis (fomento del empleo, reparto y flexibilidad) pero buscando que el aumento de la flexibilidad no debilitara a los sindicatos. Esto se pretende conseguir mediante la continuación de los modelos de negociación centralizada, la concentración de atribuciones, las

consideraciones de sindicato más representativo a efectos de negociación, se refuerza la presencia de los delegados sindicales en los comites de empresa y de representación en instituciones públicas (INSS, INSALUD, INSERSO, INEM) y se asignan recursos económicos, como ayudas presupuestarias para formación y el uso del patrimonio sindical acumulado.

La consolidación de la normativa laboral de adaptación a la crisis se efectúa con la reforma del Estatuto de los Trabajadores principalmente en la ley 32/84 de 2 de Agosto de 1.984 modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, Decreto 1.989/1.984 de 17 de Octubre por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo, Real Decreto 1.991/1.984 de 31 de Octubre por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial y el Real Decreto 1.992/1.984 de 31 de Octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación.

Son de destacar las modificaciones jurídicas que relajan las estructuras normativas de las diversas modalidades de contratación: las restricciones subjetivas o profesionales, los límites de edad y los plazos de contratación, las causas justas que permiten la contratación,...Pero además existen algunas «facilidades económicas» para algunas de las modalidades de contratación traducidas en subvenciones y exenciones en las cuotas de la seguridad empresarial. Sin duda la reforma más importante será la nueva regulación del contrato de fomento de empleo en la que la supresión de la cuota de plantilla representa la posibilidad de utilización masiva de esta modalidad contractual con importantes implicaciones económicas y jurídicas.

Entre las primeras su creciente utilización conduce a que más de una tercera parte de los contratos de trabajo a la altura de 1.993 sean de esa clase. El contrato de fomento de empleo se vincula a la idea de temporalidad con importantes implicaciones en la adaptación de las empresas al ciclo económico: en la fase ascendente se contrata más, en la descendente se destruye empleo más deprisa. La temporalidad tiene otra serie de aspectos sobre el funcionamiento microeconómico de la empresa que aquí no se tratarán. Únicamente señalar que en el Informe sobre la Contratación Temporal preparado por encargo del Congreso de los Diputados a un grupo de expertos se señalaban los efectos negativos sobre la productividad y, por otra parte, su capacidad de reducir los salarios reales.

Con ser importantes las implicaciones económicas de la reforma de 1.984 no lo es menos el cambio de enfoque que se produce en la regulación de esta materia. Constituye un paso importante en el proceso de flexibilización de la relación laboral, que culminará en 1.994, caracterizado por un aumento de la flexibilidad cuantitativa externa limitada a la contratación que permite el ajuste inicial de la plantilla. Pero además, y conforme aumenta el grado de flexibilidad, implica un creciente aumento de la autonomía y el poder de una de las partes de la relación laboral en la regulación de una cuestión tan importante como la duración de la relación de trabajo sustrayéndola de la ley y esa filosofía garantista de la normativa laboral. El mundo económico se impone y admite mal las interferencias reguladoras a la oferta y demanda del factor trabajo.

Se mantendrá, más como aspecto formal que efectivo, la facultad de información y de control de las decisiones de los empresarios por parte de las representaciones sindicales, lo que ha permitido a algunos autores calificar a este modelo de flexibilización como de liberal-colectivo.

No obstante será el crecimiento económico intenso del periodo 1.985-1991 lo que permitirá actuaciones sindicales de carácter centralizado, tanto en la negociación colectiva como en reivindicaciones y propuestas de carácter general.

4. La reforma liberal de 1.994

La intensa destrucción de empleo especialmente en 1.993, la necesidad de homologar nuestras tasas de actividad, en particular la femenina, a los países de nuestro entorno, la dificultad financiera de sostener tal volumen de desempleados, la concepción cada vez más liberal de la economía y de la sociedad han conducido al gobierno a plantear una reforma de las relaciones laborales de corte liberal. Esto se plasma en un conjunto de medidas que permiten que el trabajo se regule bajo las leyes del mercado, es decir por la oferta y la demanda, siendo el salario el precio del factor trabajo. Cuanto más bajo sea el salario más cantidad de empleo estarán dispuestas a crear las empresas. Esto exige la combinación de, por una parte un mayor poder de las empresas en los procesos de negociación colectiva; por otra una revisión de todos aquellos obstáculos que se traducen en

salario reserva para los trabajadores(seguro de desempleo, seguridad en el empleo,...).

A todo ello se dirigirá la reforma de este periodo que se materializa en : la Ley 22/1.992 de 30 de Julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección del desempleo; el Real Decreto-ley 18/1.993 de 3 de Diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación; el Real Decreto-ley 2317/ 1.993 de 29 de Diciembre sobre los contratos en prácticas y de aprendizaje y a tiempo parcial; la Ley 10/1.994 de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación; la Ley 11/ 1.994 por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Inicialmente fue el enorme desfase presupuestario por las prestaciones por desempleo lo que motivó la ley 22/ 1.992 con la finalidad de reducir el déficit del INEM, pero la verdadera dimensión hay que buscarla en sus implicaciones de reducción del «salario reserva». La ampliación del periodo de cotización para tener derecho al seguro de desempleo, la reducción de cuantía de la percepción y la sujeción al IRPF de esas rentas contribuyen a motivar (en bastantes casos a obligar) la búsqueda de empleo. Esto implica un aumento de la oferta de trabajo y por tanto una presión para que se reduzcan los salarios. Esta razón constituye una explicación fundamental en la aceleración del desempleo en el primer trimestre de 1.994 y en el desfase de las cifras entre la EPA y el paro registrado del INEM : el agotamiento del periodo de desempleo o la no percepción del mismo, en muchos casos, se traduce en que por cada nuevo finalizador de la percepción aparecen nuevos miembros de la familia que manifiestan estar en desempleo ante la desaparición de esa posible fuente única de ingresos(en torno a un millón de familias manifiestan tener a todos sus miembros en paro, en esas fechas).

Está generalmente aceptado que en cualquier situación de paro masivo una de las causas es el desajuste salarial que dificulta el establecimiento de un salario de equilibrio en el que se igualen la oferta y la demanda y por tanto vacíe el mercado de desempleados. Sin embargo las causas del desajuste salarial son complejas y por otra parte las medidas económicas raras veces tienen sólo efectos unidireccionales.

La reforma laboral del 94 va a profundizar en esas ideas de fomento del empleo, reparto del trabajo y flexibilización laboral

con un cambio importante: se reduce la legislación de derecho necesario a lo mínimo imprescindible y se otorga la mayor capacidad de disposición a las partes a través de la negociación colectiva. Sin embargo este aumento de la autonomía colectiva está claramente decantado hacia la empresa para que ésta, con su mayor poder, fije unos salarios más bajos y pueda mejorar su rentabilidad, su capacidad productiva rentable, y por tanto cree empleo. Se puede hablar de un sistema de flexibilización interna con un propósito inicial de mantenimiento del empleo.

El fomento del empleo se busca a partir de la generalización del contrato de aprendizaje regulado en el Real-decreto ley 18/1.993 y la ley 10/1.994 para los mayores de 45 años. En esta misma Ley se reelaboran los contratos a tiempo parcial y de relevo como formas de reparto del empleo. A las mayores facilidades jurídicas se une un amplio abanico de subvenciones y bonificaciones a la cuota empresarial de la seguridad social.

En cuanto a la flexibilidad de la relación laboral, la ley 10/1.994 prorroga los contratos temporales de fomento del empleo hasta Julio de 1.996 y de la ley 11/1.994 se destacarían: despositivización de determinados aspectos del derecho laboral, antes regulados por ley y ahora según la negociación colectiva, como la ordenación del salario, jornada, horas extraordinarias; se amplía el poder de dirección de la empresa al posibilitar la movilidad funcional y geográfica; se facilita el despido al extender a las causas organizativas y de producción la posibilidad de despidos colectivos al mismo tiempo que un porcentaje de los mismos puede ser considerado como despido individual y por tanto sin comunicación a la autoridad laboral; cada nuevo convenio puede disponer de lo reconocido en el convenio anterior; establecimiento de cláusulas de no aplicación a los convenios superiores al de empresa. Constituyen un conjunto de medidas que fomentarán la negociación colectiva a nivel de empresa y según las características y condiciones de la misma.

Aquí es donde se rompe esa línea conductora de las reformas anteriores desde el periodo democrático: el modelo centralizado se sustituirá por un modelo descentralizado, tanto de representación como sobre todo de negociación. No obstante el elevado número de pequeñas empresas en nuestra economía, que tiene como consecuencia que la negociación colectiva no llega a un porcentaje importante de la población asalariada, requerirá algún grado de negociación sectorial. En este sentido, de los art. 82 y

siguientes de la ley 11/94 podría deducirse la pervivencia del modelo centralizado para estos sectores con una reserva de materias no negociables para el ámbito de la empresa.

En definitiva si flexibilizar significa adaptar la demanda de trabajo a las necesidades derivadas de la demanda de producto y al precio que permite a la empresa reducir sus costes y no su plantilla, la reforma de 1.994 contiene los elementos para alcanzar esos objetivos. No obstante y dado que no sólo en precio compiten las empresas la flexibilidad, así entendida, puede tener efectos perversos que pueden impedir alcanzar el objetivo para el que se elaboró.

La reforma por otra parte exigirá un periodo de adaptación más bien largo producto del cambio tan importante, aunque aparentemente tan pequeño, que representa en el modelo de relaciones industriales como se ha pretendido ilustrar a partir de la clasificación y comparación de los diversos modelos de relaciones laborales en los últimos tiempos en nuestro país.



5. Final

La persistencia de elevadas tasas de desempleo en nuestro país, incluso en periodos de intenso crecimiento económico como entre 1.985-1.990, ha configurado un modelo de relaciones laborales de respuesta a la crisis con tres líneas de actuación: el fomento del empleo, el reparto del trabajo y la flexibilización.

La participación de los agentes en la instrumentación de las reformas y su contribución a la consecución de los objetivos macroeconómicos, mediante la política de rentas, ha sido frecuente desde prácticamente el inicio de la normativa laboral democrática hasta la segunda mitad de los 80. Esto configuró una cuarta característica del modelo cual es la de un sistema centralizado de representación y de negociación.

Es esta cuarta configuración del modelo de relaciones laborales la que quiebra con la reforma de 1.994 en aras de la profundización de las otras tres ideas, rompiendo los mecanismos garantistas de la ley y dejando a las empresas la responsabilidad de crear el empleo que quieran, de «comprar» el empleo que necesiten a un precio no incrementado por ninguna disposición normativa.

El cambio es muy importante y requerirá un periodo de adaptación largo y una reducción considerable de la tasa de desempleo para que la autonomía de las partes, la negociación colectiva, adquiera su verdadera dimensión organizadora de los diferentes intereses en la empresa.

Lejos quedará esa falsa organización de los intereses «desde arriba» de la época franquista y la autonomía colectiva efectiva permitirá no sólo aproximar la negociación al ciclo económico sino también contribuir a establecer los objetivos de la empresa a largo plazo.

BIBLIOGRAFIA

- FUENTES QUINTANA, E. (1.993) Tres decenios de la economía española en perspectiva. (*en España, Economía 1.993*).
- GARCÍA DELGADO, J.L. (Director) (1.993) *España, Economía. Ed. aumentada y actualizada*. Espasa Calpe.
- JIMENO, J.F. (1992) Las implicaciones macroeconómicas de la negociación colectiva: el caso español. *Moneda y Crédito* nº 195.
- LASIERRA ESTEBAN, J.M. (1.994) La reforma laboral desde la perspectiva económica. *ANALES II. Universidad Nacional de Educación a Distancia*.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1.985) Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1.976-1984) y la ley 32/84 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores. (*en Comentarios a la nueva legislación laboral 1.985*).
- Memoria de Actividades de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (varios años)*.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, M. (Director) (1985) *Comentarios a la nueva legislación laboral*. Editorial Tecnos.
- VV.AA. (1.985) *Comentarios a la nueva legislación laboral*. Tecnos.
- VV.AA. (1.993) La Reforma del Mercado de Trabajo *ECONOMISTAS* nº 57.