

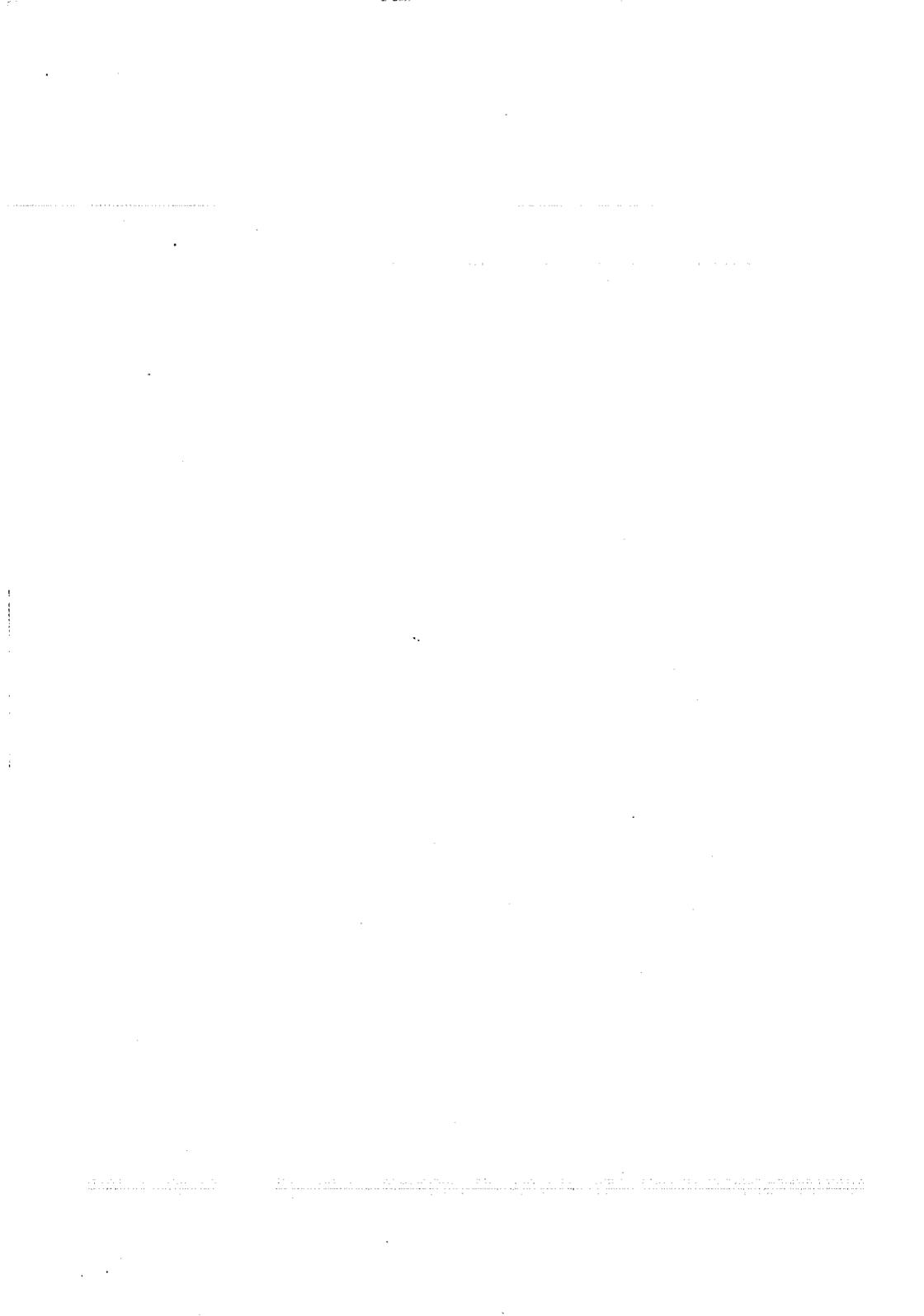
FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO Y CREACION DE EMPLEO

M^{ra} TERESA SOLAS PICÓ
PROFESORA DERECHO DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DE LA EMPRESA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

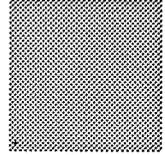
Análisis de la interrelación flexibilidad-empleo. Incidencia de los cambios tecnológicos en la polémica flexibilidad-"desarme normativo". Situación de problema en España y breve análisis de la flexibilidad de entrada en el mercado de trabajo europeo.

Palabras claves:

- Flexibilidad.
- Empleo.
- Contratación: estructura coyuntural.
- Cambio Tecnológico.
- Mercado de trabajo.
- Rigidez.
- Desarme normativo.



Flexibilidad del mercado de trabajo y creación de empleo



M^a Teresa Solas Picó

Introducción

Desde hace ya algunos años se parte de la flexibilización del mercado laboral como tema inevitable para enfocar la política laboral de los gobiernos europeos. Los orígenes de esta preocupación se remontan al impacto de la subida del petróleo de los años 1973 a 1978 y a la disminución de la actividad económica que esta circunstancia llevó consigo, al fracasar los instrumentos económicos de reajuste que se adoptaron.

En este panorama¹ no podemos todavía afirmar que este desorden constituya un rasgo característico de la economía, lo que sí se puede afirmar ya, son ciertos rasgos propios de dicha transición: la gran competitividad del mercado de productos y el incremento vertiginoso del cambio tecnológico que se observa tanto en la innovación de los productos como de los procesos, así pues sin poder todavía determinar la naturaleza de los cambios que deben encararse en los años venideros, parece evidenciarse que el ritmo de dichos cambios aumenta sin cesar y de forma considerable y todo esto para concluir que la actual preocupación por la flexibilidad y, por tanto, la pronta disposición al mercado de trabajo no son, con expresión de Atkinson, simples remiendos sobre tela vieja, porque dicha tela ya se nos aparece como distinta.



Incidencias del cambio tecnológico sobre el empleo

Ya que consideramos el cambio tecnológico como un factor de gran peso en la reflexión, mercado de trabajo -desarrollo económico- flexibilidad, cabe señalar consideraciones, desde distintos puntos de vista.

En años recientes, en todas las sociedades industrializadas se ha venido produciendo el debate en torno a las ventajas y desventajas del progreso tecnológico, y más en concreto al impacto del progreso tecnológico sobre los niveles de empleo. La O.I.T. ya en el año 1979 decía que «es realmente arriesgado intentar cuantificar los efectos de la computerización sobre el empleo».

Un estudio alemán dirigido por la organización Siemens, predijo que «en 1990 alrededor del 40 por ciento del trabajo de oficina será realizado directamente por un equipo computerizado» y en este mismo estudio se sugiere que «esto podría amenazar al 40 por ciento de todos los puestos de mecanografía y secretariado de la R.F.A.»².

En un informe francés elaborado por Simón Nora, consejero del Ministro de Hacienda, se pronostica que «alrededor del 30 por ciento de todos los empleados del sector de la banca francesa se quedarían sin empleo dentro de diez años en la medida que la computerización progrese»³.

Sin embargo, como señala Thomas D. Cregan⁴ del Comité para el desarrollo económico de Australia, el cambio tecnológico tiene también efectos creadores de empleo. La innovación como fenómeno creador de metas industriales, es evidente en el mundo de la comunicación, así la cantidad de empleo generada por la industria televisiva no existiría sin la tecnología que le sirve de base, que a su vez necesita de una industria importante para mantener la innovación misma

Se pueden encontrar numerosas apologías del desarrollo tecnológico como factor de creación de empleo fundamentados casi todos ellos en el análisis del mercado de trabajo de los Estados Unidos, sin embargo la mayoría de estos estudios vienen referidos a periodos anteriores de la crisis del petróleo, y sobre todo, que si bien de esos indicios históricos se puede deducir que el cambio de la tecnología tiene un impacto neto

positivo sobre el empleo, en el sentido de que los efectos creadores de puestos de trabajo han superado a los efectos del desplazamiento. Parece razonable para que el cambio tecnológico en los años 90 difiera fundamentalmente de la innovación previa, porque abarca un campo de aplicación más amplio y tiene una tasa de cambio más rápida, por eso podría resultar inadecuada la conclusión de que el impacto del cambio tecnológico sobre el empleo en los próximos años será parecido al producido en años pasados en las sociedades más institucionalizadas.

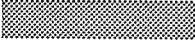
Quizás, por todo esto Winn Kok⁵ Presidente de la Confederación Sindical europea dice:

«Reconozco que la tecnología mecanoeléctrica tendrá beneficios, pero también conllevará costes. La clase trabajadora puede ser, en general, el primer grupo en pagar los costes sociales de la aplicación de nuevos métodos tecnológicos en la producción. Probablemente, muchos trabajadores perderán sus empleos; otros muchos tendrán dificultades para encontrar nuevos puestos de trabajo. A pesar de todo, la mejora de los niveles de vida a largo plazo y las posibilidades de un aumento del tiempo de ocio dependen del aprovechamiento de desarrollos tecnológicos para la producción».

Por el miedo que todo esto produce a la clase trabajadora, este autor en su trabajo Innovación tecnológica y cambio social concluye:

«Con estos antecedentes, los trabajadores lucharán por la seguridad contra el cambio, en vez de luchar por la seguridad en el cambio».

En definitiva, la implantación progresiva de las nuevas tecnologías tiene que abordarse desde una perspectiva socialmente aceptable.



Marco general del planteamiento de la flexibilidad

El debate internacional y nacional sobre la flexibilidad se puede afirmar que se encuentra enturbiado por el uso de términos con una fuerte carga emocional y por tanto escasamente neutrales⁶, así parece difícil estar en contra de ser flexible, y parece anacrónico estar a favor de medidas rígidas. La mera ortodoxia de la teoría económica, plantea el reto

argumentando que el desempleo tanto en países industrializados como en los países en vía de industrialización, sólo puede reducirse mediante un gran incremento de la flexibilidad del mercado de trabajo.

Esta visión estricta, sin ser matizada por otras consideraciones, podría convertir el mercado de trabajo en un mercado de mercancías que responde únicamente a las leyes de la oferta y la demanda y vulneraría uno de los principios filosóficos fundamentales de la O.I.T. en la Declaración de Filadelfia: el trabajo no es una mercancía

Por tanto, aparece como factor esencial en el debate sobre la flexibilidad, la necesidad de presentar los avances motrices del último siglo⁷.

Actualmente los gobiernos europeos y desde luego el gobierno español han tirado la toalla en lo que al pleno empleo se refiere, ya en 1984 el Ministro de Hacienda británico decía: «No se ha entendido suficientemente que determinar el nivel de desempleo simplemente no está en manos del gobierno». Esta afirmación habría sido unos años antes una notable herejía.

Resulta difícil mantener dogmáticamente y sin más matizaciones la equivalencia mayor flexibilidad-mayor empleo, el argumento de que Estados Unidos ha obtenido mejores resultados en materia de empleo que Europa, por razón de tener un mercado de trabajo flexible, se ve cada vez más matizado por otras cuestiones, relevantes para los planteamientos macroeconómicos.

Centrando el debate de si una mayor flexibilidad va a generar creación de empleo o apostar por una regulación protectora que mermaría la capacidad de gestión empresarial e impediría en cierto modo el desarrollo económico, colocando a la empresa en una situación difícil. En el informe Dahrendorf (O.C.D.E.: La flexibilidad del mercado de trabajo, 1986) esto no aparece como factor fundamental, es decir, no existe la constatación empírica de mayor flexibilidad-mayor empleo, son muchos y muy distintos los factores económicos a tener en cuenta; así Escandinavia y Austria son países donde la protección de empleo es mayor y el desempleo es relativamente bajo⁸.

Por otra parte debemos intentar precisar el término *flexibilidad* ya que puede tener significados substancialmente distintos; así las palabras de Atkinson⁹:

«Por aspectos dinámicos de la flexibilidad entendemos las transformaciones que afecten a las normativas o prácticas institucionales, culturales o de índole socio-económica y que sirvan para incrementar la capacidad de respuesta ante el cambio mismo; por aspectos estáticos nos referimos a las acciones que suponen la aceptación involuntaria e irremediable de determinadas presiones exteriores».

La nueva división internacional del trabajo, con la desviación a los países asiáticos de la producción sidero-metalúrgica, por su menor coste de mano de obra y menor conflictividad social que asegura un producto final más barato y por otra parte la transformación importante de los modos de producción que ha supuesto las nuevas tecnologías sobre todo en el sector servicios, arroja una perspectiva de generalización dentro de la C.E.E. del fenómeno de paro, agudizado en España por un incremento de casi 10 puntos: crecimiento del P.I.B. que no impide el crecimiento del número de trabajadores en situación de desempleo.

En todo este panorama, como señala el Profesor Rivero, parece razonable otorgarle al Derecho del Trabajo una función no sólo como instrumento garantizador sino también como instrumento técnico que posibilite el fomento del empleo. El Derecho del Trabajo no sólo de los que tienen puesto de trabajo sino de los que aspiran a conseguir un puesto productivo.

En definitiva intentar estudiar rigurosamente cómo puede influir una política de flexibilización en el mercado de trabajo, cuando la crisis actual no se nos aparece como una crisis coyuntural sino estructural.

Para todo esto es necesario conocer y analizar los nuevos datos del mercado de trabajo, incorporación cada vez mayor de la mujer, jóvenes trabajando con fórmulas de tiempo parcial, etc.

Parece aconsejable la coexistencia de diversas fórmulas, es decir, la flexibilidad controlada, por el Estado, (por tanto no al desarme normativo), y por los sindicatos y asociaciones patronales, de manera que la flexibilidad no suponga barreras al desarrollo pero tampoco la desprotección de las clases menos favorecidas o la renuncia a conquistas sociales ya consolidadas.

No podemos perder la perspectiva de que los sindicatos no han rechazado de plano la flexibilidad de entrada al merca-

do de trabajo, que entienden puede tener efectos beneficiosos para la economía, lo que han rechazado es la «precarización» por el abuso empresarial y la falta de control que se ha producido.

Flexibilidad de entrada: flexibilidad estructural, flexibilidad coyuntural

Flexibilidad de entrada:

Intentando centrar dentro del concepto de flexibilidad, lo referido a la entrada en el mercado de trabajo, podemos partir dentro de la moderna estructura laboral en tres grupos de trabajadores:

- Trabajadores de núcleo: aquellos empleados a cuyo cargo se encuentran aquellas actividades que la empresa considera de mayor importancia, va a ser el trabajador a tiempo completo y de forma permanente.

- Trabajadores de la periferia: a su cargo están aquellas actividades que la empresa considera más mecánicas y rutinarias, va a ser más probable que sean mujeres, que trabajar a tiempo parcial, y de forma temporal, la empresa busca a través de ellos la flexibilidad numérica.

- Trabajadores externos: ya no se trata de empleados, tienen a su cargo aquellas actividades de las que la empresa ha preferido distanciarse, puede tratarse tanto de actividades muy especializadas como de lo contrario¹⁰.

Trasladando esta idea al mundo jurídico el Profesor Rivero en su trabajo *Técnicas modernas del empleo*¹¹, señala el distinto significado que cabe darle al contenido de puesto de trabajo, «con la quiebra del contenido monolítico que la estructura garantista daba, al entender el puesto de trabajo como algo fundamental y duradero y pasar a entender la desigualdad de tratamiento jurídico como un mal menor».

En nuestro país toda la polémica sobre la flexibilidad llega coincidiendo con el final del régimen franquista, ya que una de las características principales del régimen anterior fue la rigidez en materia de empleo.

El problema de la flexibilidad, aunque en este trabajo nos centremos en los modos de contratación o lo que es lo mismo

«entrada» al mundo de trabajo, evidentemente forma un todo totalmente interrelacionado, que puede arrojar como sólida la siguiente afirmación, factores fuertes de rigidez en la salida del puesto de trabajo, propician una mayor flexibilidad en las formas de acceso al empleo.

Bajo esta perspectiva vamos a analizar la evolución de la contratación temporal en España, intentando precisar previamente el concepto «contratación temporal estructural», «contratación temporal coyuntural».

Los contratos temporales estructurales o normales (así los denomina Durán López) se refieren a la temporalidad clásica, basada en la naturaleza de la actividad productiva o el tipo de trabajo, y la temporalidad coyuntural, referida a aquellas formas de contratación que surgen por motivo de política de empleo.

Como más adelante veremos, ha sido por la vía de la contratación coyuntural como se ha flexibilizado el mercado de trabajo en España, esta vía que nace con clara vocación de «coyunturalidad», es decir, de retorno a la normalidad cuando las circunstancias lo permitan, sin embargo parece cada vez más asentada, por las razones que a nivel europeo, incluso mundial se ha planteado, como se intentaba reflejar en los primeros apartados de este trabajo.

Pero quizás analizando la evolución en España y los factores de rigidez y flexibilidad de las diversas formas de contratación, se puede evidenciar lo anteriormente dicho.

Evolución de la contratación temporal en España

El final del boom económico:

A mediados de la pasada década las circunstancias que habían rodeado y habían hecho posible el modelo de crecimiento anterior se modificaron sustancialmente. Los desajustes estructurales se pusieron de manifiesto.

El crecimiento económico de los años sesenta, que había permitido la absorción de parte de los excedentes de mano de obra generados en la crisis de la agricultura tradicional, se redujo drásticamente a partir de 1974. La recesión de la economía europea bloqueó la tradicional exportación a Europa de los excedentes internos de mano de obra. Con un proceso



de integración económica en marcha, las nuevas condiciones relativas a precios y competencia internacional, provocaron la crisis y desaparición de muchas pequeñas y medianas empresas, no competitivas, surgidas al calor de un boom económico y favorecidas por el proteccionismo interno. La demanda de viviendas que había alimentado el crecimiento y la aglomeración urbanas y gran parte del dinamismo económico se paralizó. La transición política y la aparición del sindicalismo libre hizo imprescindible el replanteamiento de las relaciones laborales en las empresas desde la negociación, lo que resultaba un proceso de aprendizaje para los empresarios. Los desafíos que debían resolverse eran muchos. Las empresas y la economía española en su conjunto debían abordarlos a través de cambios estructurales.

Uno de los resultados de este cambio de circunstancias en la economía española y madrileña, será una caída del empleo. Los ocupados en España pasaron de 12.359.300 en el tercer trimestre de 1976 a 10.304.000 en el segundo trimestre de 1985¹².

Durante la transición política y el desarrollo de los Pactos de la Moncloa y para paliar la situación de paro que ya se comenzaba a percibir preocupante, el Real Decreto-Ley 48/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo y los Reales Decretos 3280/1977, de 9 de diciembre, sobre contratación temporal de trabajadores perceptores de subsidio de desempleo, y 3281/1977, de 16 de diciembre, sobre fomento del empleo juvenil (posterior derogado y sustituido por el Real Decreto 883/1978, de 2 mayo), establecieron por vez primera el principio de la eventualidad como vía de acceso a su empleo subvencionado mediante bonificaciones a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

El instrumento normativo clave en desarrollo de la Constitución fue el Estatuto de los Trabajadores (1980); dio forma legal al trabajo temporal, que se autorizaba en varios casos «normales», así como en los casos especiales que el gobierno podía establecer en su política de empleo (art. 15).

A partir de ese momento se produjeron buen número de disposiciones reglamentarias:

- Real Decreto 1361/81, de 3 de julio sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación.

- Real Decreto 1362/81, de 3 de julio, por el que se autorizó la contratación temporal como medida de fomento del empleo «hasta el 31 de diciembre de 1982» haciendo uso de la autorización del art. 17.3 del E.T.

- Real Decreto 1363/81 y 1364/81, de 3 de julio, por los que se establecieron normas de fomento de empleo para trabajadores desempleados que hubieran agotado la prestación de desempleo o tuvieran responsabilidades familiares.

- Real Decreto 1372/81, de 18 de junio, sobre empleo de trabajadores minusválidos.

Durante el periodo centrista aparece y como última disposición sobre materia de contratación temporal.

- Real Decreto 1445/82, de 25 de julio, sobre medidas de fomento de empleo, que derogó las pequeñas limitaciones que persistían por mandato del A.N.E.. En el Acuerdo Nacional de Empleo los sindicatos introdujeron ciertas rigideces, limitando e; porcentaje de plantilla que podía ser objeto de contratación temporal.

Tras la victoria del Partido Socialista Obrero Español, en un primer momento se modificó la táctica sobre contratación temporal y así el Decreto 3887/82 de diciembre, modificó el decreto centrista, recogiendo de nuevo los elementos de control que los sindicatos habían defendido en el A.N.E.

- Porcentaje de plantilla que puede ser cubierto por contrato temporal.

- Prohibición de celebrar contratos de trabajo para cubrir vacantes por terminación de otro contrato temporal.

Siguiendo de alguna manera el programa del P.S.O.E. que prometía asegurar el control sindical y administrativo de la contratación y planteaba ésta como recurso excepcional, sin embargo la Orden de 9 de mayo de 1983, con gran contestación sindical, afirmó que la prohibición del Decreto 3887/82 se refería exclusivamente al mismo puesto de trabajo. Además el sistema de contratación temporal es prorrogado por R:D. 3236/83, de 21 de diciembre, a la espera de la reforma del E.T.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores

La reforma de la Ley 32/1984 impone «un verdadero cambio de enfoque de la regulación de la materia: la autonomía

privada recupera, a costa de la legislación de derecho necesario, un territorio tan estratégico como el de los pactos sobre la duración del contrato de trabajo¹³.

Es claro que el sentido capital de la reforma fue lograr una mayor flexibilidad y agilización de la contratación temporal, como se puso de manifiesto en la Exposición de Motivos, (seis de los quince artículos modificados se referían al Título I y afectaban a la regulación de las modalidades de contratación.

Las modificaciones fueron desarrolladas por:

- Real Decreto 1989/84, de 17 de octubre, regulación de la contratación temporal de fomento de empleo.
- Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre, sobre contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y la jubilación parcial.
- Real Decreto 1992/84, de 31 de octubre, sobre contratos en prácticas y para la formación.
- Real Decreto 2104/84, de 21 de noviembre, sobre contratos de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos y contrato de lanzamiento de nueva actividad.

Los efectos que produce esta prolífica regulación se empiezan a manifestar desde el año 1985; sólo el 9,4 por 100 de las contrataciones realizadas bajo el control del INEM lo fueron por tiempo indefinido, y de éstas el 4,4 por 100 se referían a fijos discontinuos, es decir, sólo el 5 por 100 de los empleos controlados por el INEM tuvieron carácter indefinido típico. La tendencia se confirmó en el año 86. La eventualización masiva de importantes sectores de fuerza de trabajo, fenómeno fomentado política, jurídica y económicamente, es un hecho abrumadoramente evidente¹⁴.

Análisis rigidez-flexibilidad de la contratación laboral en España

Al analizar los factores de rigidez-flexibilidad de las formas de contratación temporal no podemos partir de la idea de que toda rigidez es perjudicial y toda flexibilidad tiene efectos benefactores sobre el mercado de trabajo, simplemente se intenta objetivar los controles cuando existan, aunque en muchas ocasiones se vean como imprescindibles y recomendables.

En primer lugar, como factor de rigidez a comentar es la aplicación de la presunción contenida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores¹⁵.

Es cierto que la presunción de duración indefinida del contrato de trabajo podría considerarse como presunción *iuris tantum*, y como tal destruible mediante prueba en contrario.

Sin embargo, la doctrina, mayoritariamente y la jurisprudencia han venido entendiendo los supuestos de temporalidad del art. 15 como una enumeración cerrada y taxativa, o lo que es lo mismo considerar dicha presunción *iuris et de iure*.

La situación económica española presionaba para ampliar las posibilidades de contratación temporal, y eso se llevó a cabo, como hemos visto anteriormente, no ampliando las posibilidades normales o estructurales sino abriendo una vía coyuntural de fomento de empleo, que aparece como algo «provisional» aunque cada vez son mayores los datos para entender que la desaparición de esas figuras no se ve por el horizonte¹⁶. Quizás lo que pueda atemperar el panorama sean ciertas medidas que fomenten la conclusión de los contratos de duración determinada en contratos indefinidos vía subvenciones económicas a la empresa por contratar con carácter indefinido.

Sin embargo, la reforma del 84, inscribiéndose en la tendencia europea, plantea directrices para flexibilizar la entrada en el mercado de trabajo:

- Ampliar la contratación temporal estructural, admitiéndose una nueva forma de contrato de trabajo de duración determinada, aquél que se refiere a la temporalidad justificada por el hecho de celebrarse a raíz del «lanzamiento de una nueva actividad» por parte de la empresa

- Flexibilización al máximo de la contratación temporal «coyuntural». El desarrollo de reglamentos de la Ley 32/1984, se mueve en el sentido de una mayor rigidez que se detecta en los siguientes datos:

- Mayor determinación de los contratos para obra o servicio determinado, identificándose con más precisión el objeto del trabajo a realizar «con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa».

- Derecho a percibir en el supuesto anterior complemento por antigüedad en función al tiempo efectivamente trabajado.

- En los contratos eventuales la duración máxima se rebaja a seis meses y no nueve en un periodo de doce.

- En los contratos de interinidad o de sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto: cuando se produce la reincorporación a su debido tiempo del trabajador sustituido, el contrato se considera transformado en indefinido.

El desarrollo del contrato de lanzamiento de nuevas actividades (Real Decreto 2104/84 de 21 de noviembre) ha confirmado la idea flexibilizadora que antes aportábamos de la reforma llevada a cabo en este aspecto por la Ley 32.

- No se exige que la actividad emprendida o aumentada sea de duración incierta, sino que en cualquier caso el inicio de actividades o ampliación de las que se viniesen desarrollando justifica esta modalidad de contrato.

- El aumento de actividades se plantea con gran amplitud: mera línea de producción, mero producto, etc., incluso la apertura de un nuevo centro se admite reglamentariamente.

- Los contratos pueden celebrarse en cualquier momento dentro del periodo de 3 años de lanzamiento.

- Los contratos pueden celebrarse por menor duración de la máxima de tres años, suponiendo la continuación de las actividades sin denuncia, no la conversión del contrato en indefinido sino la prórroga automática hasta el periodo máximo de lanzamiento.

- Se exige denuncia con un periodo máximo de 15 días, sin que a la extinción proceda indemnización.

Si no se denuncia el contrato y finaliza el periodo de lanzamiento, el contrato se transforma en indefinido, sin que quepa prueba de lo contrario, para demostrar la naturaleza temporal del mismo, ya que en este tipo de contratos no cabe hablar de «naturaleza temporal».

Hemos planteado que una de las características de la reforma del 84 fue la flexibilización de la contratación temporal «coyuntural». Vamos a intentar resumir los factores de flexibilidad que se observan así como los de rigidez.

En el primer caso:

- Duración máxima amplia: tres años (mayor que la admitida en Francia o Alemania).

- Se admiten prórrogas, dentro del límite mínimo de 6 meses y máximo de 3 años, sin limitación de número.

- En caso de duración menor a la permitida la falta de denuncia no provoca la transformación en indefinido sino que se entiende prorrogado automáticamente hasta el periodo máximo.

- La exigencia del preaviso de 15 días si el contrato es superior a 1 año, puede sustituirse con una indemnización equivalente al periodo de preaviso no respetado.

Los factores de rigidez que se observan además de escasos, parecen encaminados a evitar la sustitución ilegítima de trabajador fijo por precario, preocupación presente en todos los ordenamientos europeos y en particular de la Comisión de la C.E.E.

- Duración mínima de seis meses.

- Existencia de una indemnización de doce días de salario por año trabajado.

- Limitaciones a la prioridad de contratación temporal, en estos supuestos:

- En los doce meses anteriores la empresa ha amortizado puestos de trabajo por despido improcedente, extinción colectiva o despido procedente por amortización de puesto de trabajo.

Cuando la empresa ya ha contratado por esta forma a los trabajadores, si no ha transcurrido doce meses. Con la salvedad de lo dicho respecto a las prórrogas.

- Cuando se trata de cubrir puestos de trabajo por extinción de otro contrato temporal, si no han transcurrido doce meses. (Prohibición de la contratación en cadena).

- Necesidad de notificación a los representantes de los trabajadores en el plazo de diez días.

Formalización según modelo oficial.

La ley 32/1984 que el Real Decreto 1992/84 de 31 de octubre en lo que se refiere a los contratos en prácticas y para la formación, tiende a ampliar su campo de aplicación.

- Se amplían las titulaciones que permiten recurrir al contrato de trabajo en prácticas.

- Se amplía el periodo para poderse celebrar, que es ahora de cuatro años.

- Se amplía la duración máxima de tres años, siendo la mínima de tres meses, caben por tanto prórrogas sucesivas.

Igual ha sido el proceso de las últimas normas del contrato para formación:

- Se ha ampliado la edad hasta los 20 años desde los dieciséis.

- La duración se amplía igualmente a tres años, con mínimo de tres meses y admitiéndose igual que en el contrato de prácticas las prórrogas.

- Se flexibilizan las obligaciones formativas del empresario.

No se observan factores de rigidez en estos contratos, con la excepción de los requisitos formales, y las sanciones de pérdida de beneficios recibidas en caso de infracción de la obligación de alta de la Seguridad Social.

Sin embargo por vía jurisprudencial, sí se ha producido un importante factor de rigidez al entender que el transcurso del periodo máximo del contrato no extingue necesariamente la relación laboral, pudiendo gozar de un derecho de integrarse definitivamente en la empresa si hay vacante, o de un derecho preferente si no hay vacante (S.T.C.T. de 23 de diciembre de 1982).

Como vemos en el siguiente apartado, el estado de la cuestión en España referente a la flexibilidad de entrada, es totalmente abierto, llegando incluso más allá de las regulaciones de los países que nos rodean.



Breve análisis comparado de la flexibilidad de entrada en Europa

Europa lleva varios años con problemas de empleo, y ya ha podido concluir que la política macroeconómica no resuelve el problema del desempleo y por tanto hay que buscar mecanismos, entre los que destacarían la flexibilidad del empleo¹⁷.

Las principales instituciones oficiales a nivel internacional han dedicado informes, congresos, etc., al tema de la flexibilidad (Así la O.I.T., la O.C.D.E., la C.E.E. y otras).

Dentro de las conclusiones del Presidente del Comité Permanente de Empleo (1987) después de la reunión de los agentes sociales, se destaca lo siguiente:

- Importancia de una mayor flexibilidad laboral, que debe ser determinante para la competitividad de la economía europea y la mejora del empleo.

- Al mismo tiempo las partes del Comité han confirmado que una mayor flexibilidad no debería producir retrasos o poner en cuestión derechos fundamentales de los trabajadores en materia de seguridad social, condiciones de trabajo y protección salarial¹⁸.

La evolución de la normativa sobre contratación laboral es constante, apreciándose en todos los sistemas una clara evolución flexibilizadora, centrada fundamentalmente en tres aspectos:

- Facilitar la contratación de duración determinada.
- Liberalizar e incentivar la contratación a tiempo parcial.
- Ofrecer modalidades de contratación, incentivadas del empleo, sobre todo en relación a los jóvenes.

A partir de la crisis del petróleo se va configurando lo que se ha llamado el «Derecho del Trabajo de la emergencia», de ese periodo son las modificaciones normativas de Suecia 1974, Bélgica y Portugal 1976, Italia y fundamentalmente Francia 1979.

Francia

La ley francesa de 1979 parece ser que fue demasiado lejos ya que establecía que la calificación del contrato como temporal o no, dependía fundamentalmente de las partes; las fuertes críticas que esto supuso, dieron lugar a la modificación por la Orden 130/1982, de 5 de febrero, que restablece la regla general de la duración indefinida del contrato de trabajo, y la excepción del trabajo temporal, eso sí la admisión de éste último es amplia y no está sometida a las rígidas limitaciones de etapas normativas anteriores.

A partir de la línea abierta por la regulación del 82, se han producido las últimas intervenciones normativas bastante acordes con las que conocemos en nuestro país.

La Orden 248/1986, de 11 de agosto, abre nuevas garantías de libertad contractual, pudiendo contratar libremente con duración determinada, con la sola exigencia de que las tareas sean precisas y no correspondan a la actividad normal y permanente de la empresa.

República Federal de Alemania

Hasta la ley de promoción de empleo de 26 de abril de 1985, en Alemania no existía la posibilidad discrecional de celebrar contratos de duración determinada: la jurisprudencia exigía la existencia de un motivo real para fijación de un término, negando la subsistencia de un motivo real, cuando se pretendía únicamente por exigencias de flexibilidad del personal de la empresa.

La ley del 85 con vigencia prevista hasta el 1 de mayo de 1990, admite la posibilidad de fijar un término al contrato de un máximo de dieciocho meses que se amplía a veinticuatro cuando la empresa haya iniciado un periodo anterior no superior a seis meses, una actividad productiva. Fuera de estos supuestos, subsiste la exigencia de motivo real para recurrir al contrato de duración determinada.

Italia

Se ha optado por una solución inusual, ya que se trata de una flexibilidad «controlada», las condiciones y duración de los contratos son fijadas por la Inspección de Trabajo, previo dictamen de las organizaciones sindicales. La Ley 230/1962, autoriza sobre la base de acuerdos sindicales precedentes, que con una extraña intervención administrativa se puedan autorizar contrataciones temporales en todos los sectores productivos. Por otra parte la Ley 79/1983 eliminó rigideces y amplió para los periodos punta y estacionales de producción la posibilidad de contratación de duración determinada.

Belgica

A través de la Ley de 28 de julio de 1976, se reguló la actividad de las empresas de trabajo temporal y la contratación de duración determinada, en la propia ley se precisan los supuestos de contratación de duración determinada

Se autorizan las contrataciones sucesivas con los límites máximos fijados por la ley, la forma del contrato es escrita, presumiéndose celebrado por trabajo indefinido en caso contrario.

La Comunidad Económica Europea como se decía al comienzo de este apartado, mantiene una enorme atención en lo referido a la contratación temporal (Propuesta de Directriz 1984).

Se mantienen las propuestas en esta tema, afirmando la «normalidad» de la contratación de duración indefinida, para aquellos supuestos en que el trabajo a efectuar sea también de carácter indefinido, pero al fijar los supuestos que permitan recurrir a la contratación determinada, se abandone el criterio de «lista» y junto a los dos supuestos tradicionales de temporalidad (disminución de efectivos, aumento de la actividad) se deja una fórmula abierta, en la que caben otras razones legítimas que justifiquen la temporalidad.

Las garantías formales y sustanciales en tutela de los trabajadores se pueden concretar en:

- Exigencia forma escrita para el contrato; si no se respeta, se aplicarán las reglas correspondientes a los contratos de duración indefinida.

- Deber de información al empresario frente a los representantes de los trabajadores.

- Exigencia a los estados miembros de las medidas necesarias para prohibir la contratación de duración determinada para cumplir las tareas de otros trabajadores en caso de huelga o cierre patronal.

- La inclusión de los trabajadores temporales, en el cómputo de efectos de la empresa, mediante un cálculo efectuado según la media anual.

BIBLIOGRAFIA

- ATKINSON, J.: Flexibilidad de Empleo en los mercados laborales. Zona abierta, nº 41-42. p. 1 y ss.
- BOYER, Robert: La flexibilidad del Trabajo en Europa. Mº de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- CASAS BAAMONTE, M.E.; BAICOS GRAU, A. y ESCUDERO RODRIGUEZ: Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español. Relaciones Laborales, 1988.
- CREGAN, D. T.: Cambio tecnológico y empleo. Revista del Instituto de Estudios Económicos, nº 1, 1981.
- DURAN LOPEZ, F.; MONTOYA MELGAR, A. y SALA FRANCO, T.: El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p. 99 y ss.
- DURAN LOPEZ, F.: Lanzamiento de nuevas actividades y contratación temporal. Documentación laboral, nº 13.
- ESPINA, A.: El mercado de Trabajo en los años 90: perspectivas y políticas compensatorias. Relaciones Laborales, nº 18, 1988, p. 62 y ss.

- INFORMES (Comisión de las Comunidades Europeas): *La política de empleo en España*. Mº de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- INFORMES O.C.D.E.: *Crecimiento del empleo y cambio estructural*. Mº de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- INFORMES O.C.D.E.: *Flexibilidad y mercado de trabajo, el debate actual*. Mº de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- KOK, Win: *Innovación tecnológica y cambio social*. Revista del Instituto de Estudios Económicos, nº 1, 1981.
- MARCOS, E. y SANZ, L.: *Tendencias recientes en el mercado de trabajo madrileño*. Monografías del Instituto de Estudios Económicos. 1988. pp. 3 y ss.
- RECIO ANDREU, A.: *Flexibilidad, eficiencia y desigualdad*. Revista de Sociología del Trabajo, 1988
- RECIO ANDREU, A.: *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Mº de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- RIVERO LAMAS, J.: *Técnicas modernas de garantía del empleo*. R.E.P.T., nº 33, 1988.
- SAGARDOY y BENGOCHEA, J.A.: *Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral*. Relaciones Laborales, 1988.
- STANDING, Guy: *Flexibilidad laboral: ¿causa o remedio del desempleo?* Zona abierta, 41-42.



NOTAS

1. ATKINSON, John. «Flexibilidad de empleo de los mercados laborales» pp. 2-3.
2. Revista del Instituto de Estudios Económicos nº 1, 1981.
3. Revista del Instituto de Estudios Económicos Nº 1, 1981.
4. CREGAN, Thomas «Cambio tecnológico y empleo» Revista del Instituto de Estudios Económicos, 1981 .
6. STANDING, Guy. Funcionario de la O.I.T. en la conferencia dada en el Instituto Internacional de Estudios Laborales y Sindicales, publicada en el nº 4142 -Zona Abierta-.
7. Idem.
8. STANDING, Guy. Funcionario de la O.I.T. en la conferencia dada en el Instituto Internacional de Estudios Laborales y Sindicales, publicada en el nº 41-42 -Zona Abierta-.
9. ATKINSON, ohn, «Flexibilidad de empleo de los mercados laborales» pp. 2-3.
10. ATKINSON, John, «Flexibilidad de empleo de los mercados laborales» p. 14 y ss.
11. RIVERO LAMAS, J.: R.E.P.T. nº 33, 1988.
12. MARCOS, C. y SANZ L.: «Tendencias recientes en el mundo de Trabajo madrileño», ALFOZ 26.
13. VALDES DAL-RE, F.: «Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral», Papeles de Economía Española, nº 22, 1985, p. 309.

14. CASAS BAAMONTE, M.E.; BAYLOS GRAU, A; ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: «Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo» Madrid. 1987.

15. Siguiendo la metodología de Ramón López, Federico en «Modalidades de contratación Laboral».

16. En el año 91 el Gobierno se ha comprometido a la revisión de los contratos temporales.

17. SAGARDO y BENGOCHEA, Juan A.: «Hacia una concepción positiva de la flexibilidad laboral» p. 11

18. Idem.