

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE DICIEMBRE  
DE 1993 EN SU CONTEXTO

---

Joan Trullén

Departamento de Economía Aplicada  
Universidad Autónoma de Barcelona

**Contenido fundamental de la reforma del mercado de trabajo.**

**D**esde mediados de 1993 el nuevo Gobierno ha tratado de alcanzar un acuerdo sobre política de rentas con los representantes sindicales y de las organizaciones empresariales. En el contexto de una nueva dirección en la política macroeconómica -en la que la política monetaria debe cumplir un papel menos contractivo y la política presupuestaria ya no puede incrementar sus objetivos redistributivos o compensatorios- la política de rentas constituía una pieza de especial transcendencia<sup>(1)</sup>. A diferencia de las experiencias de concertación anteriores<sup>(2)</sup>, se trataba ahora no sólo de contener el crecimiento de los costes salariales nominales (crecimientos de los salarios en función de la inflación prevista y no de la inflación pasada) y reales<sup>(3)</sup> (para lograr incrementos de los excedentes de explotación y en la tasa de ahorro de las empresas<sup>(4)</sup>, sino también de mejorar el modelo de negociación colectiva y el funcionamiento del mercado de trabajo especialmente en el proceso de formación de salarios. Los aspectos microeconómicos y de negociación cumplen así un papel mucho más relevantes que en anteriores experiencias o propuestas de acuerdos sociales.

El contenido de la reforma del mercado de trabajo aprobada por el gobierno el día 3 de diciembre de 1993 responde en términos generales a las propuestas hechas a lo largo de los meses que han durado las negociaciones del pacto social y afectan a un amplio conjunto de aspectos relacionados con la reforma de las modalidades de contratación y con la ordenación y estructura de la negociación colectiva. Se articulan en un Decreto Ley de medidas urgentes de fomento de la ocupación y en dos proyectos de ley sobre cambios en el Estatuto de los Trabajadores y regulación de las empresas de trabajo temporal. La experiencia italiana reciente

---

(1) Véase Alfredo Pastor (1993).

(2) Véase Ezio Tarantelli (1978) y Fuentes Quintana (1982).

(3) Se trata del objetivo característico de las políticas de rentas de segunda generación, de acuerdo con la tipología establecida por Soskice, Ulman y Flanagan. La segunda generación de políticas de rentas, además de plantearse objetivos antiinflacionistas, pretende alcanzar crecimientos de salarios reales en torno a una "tasa óptima de crecimiento de los salarios maximizadora de la inversión agregada de una economía" Sylos Labini (1984 y 1993). Asistiríamos ahora al esbozo de una tercera generación de políticas de rentas en la que los objetivos redistributivos no pueden incrementar el gasto público, recayendo cada vez más en el ámbito empresarial.

(4) Sobre la caída de la tasa de ahorro en los últimos años y, especialmente en 1993, véase Julio Alcaide Inchausti.

de reforma del mercado de trabajo en un contexto macroeconómico similar al español que incluye también propuestas de políticas de rentas es de nuevo un punto de referencia fundamental<sup>(5)</sup>.

El diagnóstico implícito que orienta la reforma propuesta parte de la existencia de un muy alto nivel de paro, que se ha acelerado en los dos últimos años, y que incluye a un importante contingente de parados de larga duración así como a jóvenes sin estudios. La rigidez en el mercado de trabajo sería una de las causas del mantenimiento de altas tasas de desempleo, junto con la insuficiencia de la demanda y el crecimiento de la productividad. En consecuencia se deben abordar -junto con la política monetaria y cambiaria expansiva antes expuesta y la política de moderación salarial- cambios importantes en el funcionamiento del mercado de trabajo que permitan disminuir las rigideces existentes en el sistema.

La movilidad laboral interna existente no es suficiente, tanto en su vertiente territorial o geográfica como en su vertiente funcional. De ahí que ante caídas en la demanda efectiva los empresarios respondan incrementando la movilidad externa. La introducción de nuevas figuras de contratación en la amplia reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, singularmente la figura del contrato de fomento del empleo no ha resuelto a largo plazo el problema del desempleo, lo que indica que no es posible modificar el volumen de empleo total que puede generar una economía con este tipo de contratos flexibles<sup>(6)</sup>. Además este tipo de contratos ha incrementado la rotación de la mano de obra dificultando la adquisición de conocimientos y la profesionalidad<sup>(7)</sup>.

En consecuencia los problemas de rigidez se situarían fundamentalmente en la movilidad interna, es decir, en la capacidad de modificar la organización del trabajo en el interior de la empresa así como de disponer del tiempo de trabajo de forma flexible. La persistencia de rigideces en la movilidad funcional para mejorar la estructura organizativa de las empresas exige sustituir las viejas Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de Trabajo que aún afectan a más de un millón y medio de trabajadores.

Entre las rigideces detectables adicionalmente en el funcionamiento del mercado de trabajo sobresale las relacionadas con un excesivo grado de centralización de la negociación colectiva. Tradicionalmente se ha considerado que un elevado grado de centralización en las relaciones laborales es positiva en tanto permite alcanzar acuerdos macroeconómicos. Sin embargo la rigidez que se desprende de la permanencia de modelos de negociación centralizada puede dificultar la adopción de medidas de ajuste necesarias en empresas o sectores particulares. De ahí que un modelo de negociación más descentralizado pueda permitir ajustes microeconómicos más eficientes.

Son muchas y muy numerosas las modificaciones propuestas en los textos del Gobierno que obedecen a este diagnóstico. En general van en la dirección de incrementar la flexibilidad interna

---

(5) Véase "Protocolo sulla política dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, de 3 luglio 1993", suscrito por el Gobierno y las partes sociales, que establece mecanismos de flexibilidad similares a los planteados en la reforma española, articulando un complejo sistema de niveles de negociación de convenios colectivos de enorme interés.

(6) Este hecho confirma el pronóstico del grupo de expertos independientes dirigido por Julio Segura (1991).

(7) Véase CES (1993) y Esteve Sanromá (1993) para quien los datos disponibles situarían a la economía española "como una de las más flexibles en relación con la movilidad y rotación laboral, superior incluso a los Estados Unidos".

y de dotar al Convenio Colectivo de nuevas funciones en lo que concierne a la movilidad funcional o interna, y a la toma de responsabilidades por parte de los agentes sociales.

Uno de los aspectos más destacados de la reforma laboral propuesta se caracteriza por tratar de resolver el problema de la rigidez existente fundamentalmente en el acceso al mercado de trabajo, singularmente con la adopción de nuevas fórmulas de contratación, entre las que destacan el contrato de aprendizaje, para los jóvenes que no disponen de formación ni práctica suficiente para acceder a un oficio o a un trabajo cualificado, y el contrato de trabajo en prácticas, para los jóvenes que disponen de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior. El posible uso indiscriminado de este tipo de contratos, a la luz de la experiencia de los contratos de fomento de empleo, están en el origen del rechazo de las organizaciones sindicales a la propuesta gubernamental. El decreto ley remite a un dudosamente constitucional desarrollo reglamentario que acote su alcance.

También se plantea reformas substantivas tendentes a incrementar la movilidad funcional que afectan, entre otras cuestiones a los criterios de clasificación profesional, ascensos, estructura del salario, tiempo de trabajo (jornada, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos, ritmo de trabajo). En este sentido se remite sistemáticamente a los convenios colectivos la fijación de estos aspectos. Obsérvese que esta remisión va en la dirección de reforzar sistemáticamente el convenio colectivo como ámbito de fijación de las condiciones de trabajo, descentralizando así una parte relevante de la negociación salarial. Es de destacar la propuesta de modificar la estructura salarial, dando mayor peso a la parte variable del salario, y posibilitando que los convenios colectivos fijen de acuerdo con las circunstancias de cada sector y de cada empresa los complementos de productividad.

Sin embargo en mi opinión el núcleo del sistema vigente basado en la protección del empleo fijo de los trabajadores "de dentro" con flexibilidad fundamentada básicamente en la contratación de "los de fuera" de acuerdo con las necesidades coyunturales no queda substancialmente afectada<sup>(8)</sup>. Si bien es cierto que la eliminación de los contratos de fomento del empleo y la mayor flexibilidad de las condiciones laborales de los trabajadores fijos va en la dirección flexibilizadora, también es verdad que los nuevos contratos de aprendizaje y en prácticas pueden ser utilizados como sucedáneo para proseguir con la flexibilidad numérica o externa. En este sentido se trata de una reforma relativamente moderada, aunque lleva la dirección flexibilizadora correcta.

Algunos de los contenidos que otorgan mayor flexibilidad funcional residen en otorgar a la dirección de la empresa la capacidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, permitiéndose la suspensión temporal del contrato de trabajo para superar situaciones de carácter coyuntural.

La reforma tiene una de sus características básicas en el fortalecimiento de los Convenios Colectivos como instrumentos centrales de articulación de las reformas. La flexibilidad se debe posibilitar fundamentalmente por medio de la negociación colectiva articulada en diferentes niveles: sectorial, territorial y de empresa, diferenciando los contenidos. Ello va en la dirección

---

(8) Se va más allá que en el sistema alemán, que mantiene altos grados de flexibilidad externa como sustitución de la interna pese a las últimas reformas, incrementando la tendencia a la segmentación véase Otto JACOBI y Walter Müller-Jentsch (1993). La tendencia a segmentar el mercado de trabajo, identificando un núcleo duro de trabajadores cualificados (manipuladores de símbolos) y una periferia flexible de trabajadores no cualificados, ha sido analizada de forma sugestiva por el actual Secretario de estado de trabajo de los Estados Unidos, Robert Reich (1991).

de incrementar la responsabilidad de los agentes sociales en la evolución de la empresa. Constituye el pilar fundamental de organización del mercado de trabajo propuesta por el gobierno<sup>(9)</sup> y puede abrir la puerta al desarrollo de un nuevo sindicalismo. La necesidad de dar respuesta al sistema productivo flexible exige organizar mecanismos de representación menos antagónicos y más participativos en las decisiones empresariales<sup>(10)</sup>.

Para garantizar el éxito en tan amplio conjunto de reformas -que tan solo hemos esbozado- se exigiría un elevado grado de consenso entre los agentes sociales y el gobierno. La imposibilidad de alcanzar acuerdos tanto en la política de rentas como en la reforma laboral deja al gobierno ante el dilema de demorar la solución de los problemas o tratar de llevar a cabo las reformas sin el consenso social. Sin duda alguna la gravedad de la situación no permite demoras; de no actuar se corre el riesgo de dejar a la política monetaria y a la política presupuestaria como instrumentos únicos frente a los graves problemas estructurales.

En su conjunto el nuevo entramado institucional de regulación del mercado de trabajo va hacia una dirección de mayor flexibilización y de fortalecimiento de los Convenios colectivos como instrumentos de negociación, de solución de los conflictos y de construcción de mejores incentivos microeconómicos. Ello puede permitir el desarrollo de estrategias macroeconómicas de moderación salarial siempre y cuando los agentes sociales asuman también a escala sectorial y de empresa la necesidad de profundizar la estrategia de moderación salarial. La nueva estrategia macroeconómica exige el cumplimiento a escala de sector y de empresa de los objetivos de moderación salarial: si los agentes sociales comparten este criterio los resultados en términos de empleo y de mayor crecimiento económico de la estrategia de moderación salarial serán más rápidos y más eficaces. En caso contrario es muy probable que se deba asistir a un nuevo cambio de dirección macroeconómica, tensando la política monetaria e incrementando la contención de gastos redistributivos y de inversión de las administraciones públicas.

## BIBLIOGRAFIA

---

ALCAIDE INCHAUSTI, Julio (1993):

"Nota sobre evolución del Ahorro Nacional Bruto en 1993" en *Cuadernos de Información Económica*, octubre de 1993.

CC.OO y UGT (1993):

*Bases para un Acuerdo para el Empleo. Propuestas sindicales*. Policopiado, 42 páginas.

CEOE-CEPYME (1993):

*Consideraciones y propuestas de CEOE y CEPYME sobre las crisis económica y la negociación del Acuerdo Social*, Madrid, 1 de septiembre de 1993, 12 páginas.

---

<sup>(9)</sup> El Consejo Económico y Social en su dictamen sobre la reforma del mercado de trabajo de noviembre de 1993 señalaba que una de las cuatro reglas básicas para un nuevo sistema de organización laboral reside en "La potenciación de la negociación colectiva, que debiera convertirse en el eje de nuestro sistema de relaciones laborales e igualmente en el eje de la reforma del mercado de trabajo, de forma que se asegure la eficaz capacidad de incidencia de las partes sociales en la ordenación de aquellas relaciones y el equilibrio y contrapeso de poderes" CES (1993, pág. 7).

<sup>(10)</sup> Véase Charles C. Heckschaer (1993).

---

CES (1993):

*Dictamen del Consejo Económico y Social sobre Reforma del Mercado de Trabajo*, Madrid 4 de septiembre de 1993, 34 páginas.

HECKSCHER, Charles C. (1993):

*El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, MTySS, Madrid.

JACOBI, Otto y Walter MÜLER-JENTSCH (1992):

"Alemania occidental: continuidad y cambio estructural" en Guido BAGLIONI y Colin CROUCH (Comps.), *las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*, MTySS, Madrid.

PASTOER, Alfredo (1993):

*La Política de Rentas elemento de la política económica*, Madrid, 2 de septiembre de 1993, Multicopiado.

REICH, Robert (1991):

*The Work of Nations*, Alfred A. Knopf, Nueva York.

REVENGA, Anna (1991):

"La liberalización económica y la distribución de la renta" en *Moneda y crédito*, núm. 193.

SANROMA, Esteve (1993):

*El marc laboral. Quaderns de competitivitar*, núm. 15, Departament d'Industria, Generalitat de Catalunya, Barcelona.

SEGURA, julio (1991):

*Análisis de la contratación temporal en España*, MTySS, Madrid.

SYLOS LABINI, Paolo (1984):

*Le forze dello sviluppo e del declino*, Ed. Laterza, Roma.

SYLOS LABINI, Paolo (1993):

*Progresso tecnico e sviluppo ciclico*, Ed. Laterza, Roma.

TARANTELLI, Ezio (1978)

*Il ruolo economico del sindacato*, Eda. Laterza, Bari.

TRULLEN, Joan (1993,a):

*Fundamentos económicos de la transición política española. La política económica de los Acuerdos de la Moncloa*, Colección Economía y Sociología del Trabajo, MTySS, Madrid.

TRULLEN, Joan (1993,b):

"Inversión y políticas de empleo en España. Consecuencias macroeconómicas de la estrategia de moderación salarial y de su abandono" ponencia presentada en las VIII Jornadas de Alicante de Economía Española, (en prensa).

TRULLEN, Joan (1993,c):

"La política de rentas en el proceso de ajuste y reforma de la economía española" en *Libro marrón*, Círculo de empresarios, Madrid, diciembre de 1993.