

¿Qué reforma laboral necesitamos?

Valeriano Gómez
José Ignacio Pérez Infante*

I. Introducción

Los efectos de la crisis financiera internacional, su rápida propagación al conjunto de las economías desarrolladas y la intensidad de sus efectos sobre el empleo en España han vuelto a plantear la necesidad de abordar nuevas reformas en el mercado de trabajo español capaces de dar respuesta a aquellos problemas que más lo alejan, en cuanto a comportamiento y resultados, de otros países europeos, como las elevadas tasas de paro —prácticamente el doble de la media de la UE— o de temporalidad-la más alta de la OCDE.

En este contexto, y con la finalidad de contribuir al debate actual sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, en este artículo se analizan posibles reformas laborales en relación con cuatro aspectos fundamentales de las relaciones laborales: la dualidad del mercado de trabajo entre contratos temporales e indefinidos, que se puede traducir en el problema de la falta de flexibilidad externa de las empresas; la dificultad, en muchas ocasiones, para la adecuación de las condiciones de trabajo a la situación económica de las empresas, es decir, la falta de flexibilidad interna de las mismas; las insuficiencias más relevantes de la negociación colectiva, y la problemática de las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo.

II. La dualidad del mercado de trabajo español. El papel de la flexibilidad externa

Aunque en la evolución del empleo, las condiciones y los costes de contratación son, obviamente, importantes,

en un mundo caracterizado por una oferta suficiente de trabajo, el coste de la extinción también lo es.

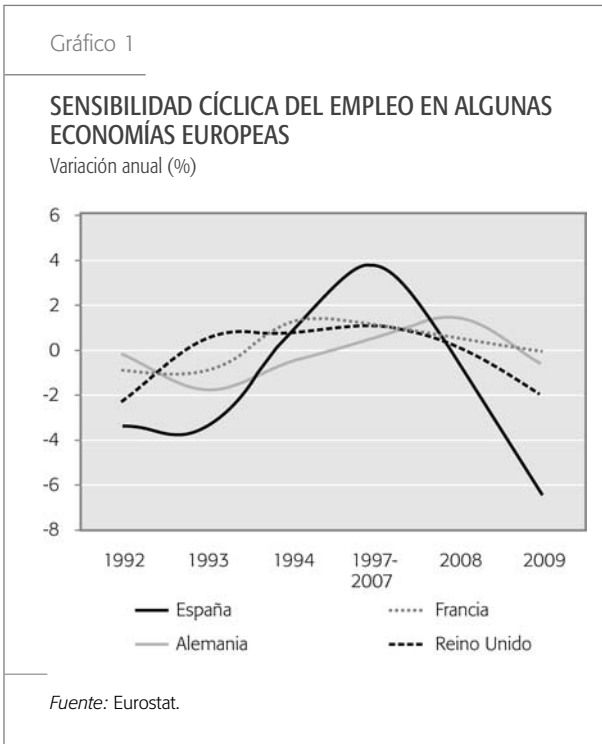
El efecto crucial de los costes de despido sobre la propensión a contratar o despedir es el de la reducción de ambas: es decir, hacer más suave el comportamiento cíclico del empleo. Una disminución de los costes —por ejemplo mediante la introducción de amplias posibilidades de contratación temporal, con menores costes de rescisión— plantea un diseño de comportamiento de las empresas en el que el óptimo al pasar de una situación de auge a otra de reducción de la actividad se obtiene despidiendo a los trabajadores temporales y reduciendo lentamente el empleo fijo a través de la ausencia de cobertura de las bajas vegetativas¹.

Los efectos sobre el empleo agregado son inciertos (ello depende del comportamiento de otras variables), aunque es posible afirmar que la sensibilidad cíclica será elevada, con mayor crecimiento del empleo durante las expansiones y más destrucción del empleo en la etapas bajas del ciclo. Esta elevada sensibilidad de empleo en España (alta elasticidad producción-empleo), provocada por la flexibilización de la contratación temporal que se produce con la reforma laboral de 1984, es muy visible cuando se compara el comportamiento español con el de economías con menor temporalidad del empleo (gráfico 1).

Durante el último cuarto de siglo pueden perfilarse con cierta nitidez cuatro etapas en la evolución de la regulación laboral española acerca de los instrumentos de entrada y salida del empleo (gráfico 2).

* Economistas.

¹ Vid. SEGURA, J.; DURÁN, F.; TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. (1991).



Durante la primera etapa (1984-1992), se produce la gran expansión de la contratación temporal en España (que alcanza rápidamente un nivel superior al 30 por 100 del conjunto de la población asalariada), con un importante peso de la contratación temporal no causal a través de la introducción de la figura del Contrato Temporal de Fomento del Empleo (CTFE). La segunda etapa (1992-1996) se caracteriza por una estabilización de la contratación temporal, con una cierta tendencia al alza du-

rante la parte final de la crisis de 1992-1994, y el inicio de un proceso de transición regulatoria cuyo principal exponente fue la restricción del Contrato Temporal de Fomento del Empleo, que, posteriormente (en 1997), desapareció. En el transcurso de la tercera etapa (1997-2006) se registra una tendencia hacia el retorno a la causalidad de la contratación. Los contratos temporales causales se expanden y sustituyen al desaparecido CTFE. Aparece el Contrato de Fomento de la Contratación Indefinida (con una indemnización inferior a la ordinaria en caso de despido improcedente). Y, por último, durante la cuarta etapa (2006 en adelante) se aprecia una reducción significativa de la tasa de temporalidad, que se inició incluso antes del estallido de la crisis, como consecuencia de la reforma de 2006, especialmente en la política de estímulos al empleo indefinido y en el establecimiento de límites al encadenamiento de contratos temporales sucesivos. La caída de la tasa de temporalidad se acentúa a partir de la crisis económica, debido a que el mayor descenso del empleo se concentra en el trabajo temporal.

Aun así, no conviene hacerse demasiadas ilusiones respecto de la capacidad legal para alterar el funcionamiento efectivo de los mercados laborales, porque los contratos temporales de obra y servicio determinado y los eventuales terminaron siendo un buen sustitutivo de la desaparición, a partir de 1994, del Contrato Temporal de Fomento del Empleo.

Las limitaciones de la política laboral son también especialmente visibles cuando se examina el comportamiento del contrato de fomento de la contratación indefinida (con indemnización de 33 días por año de ser-

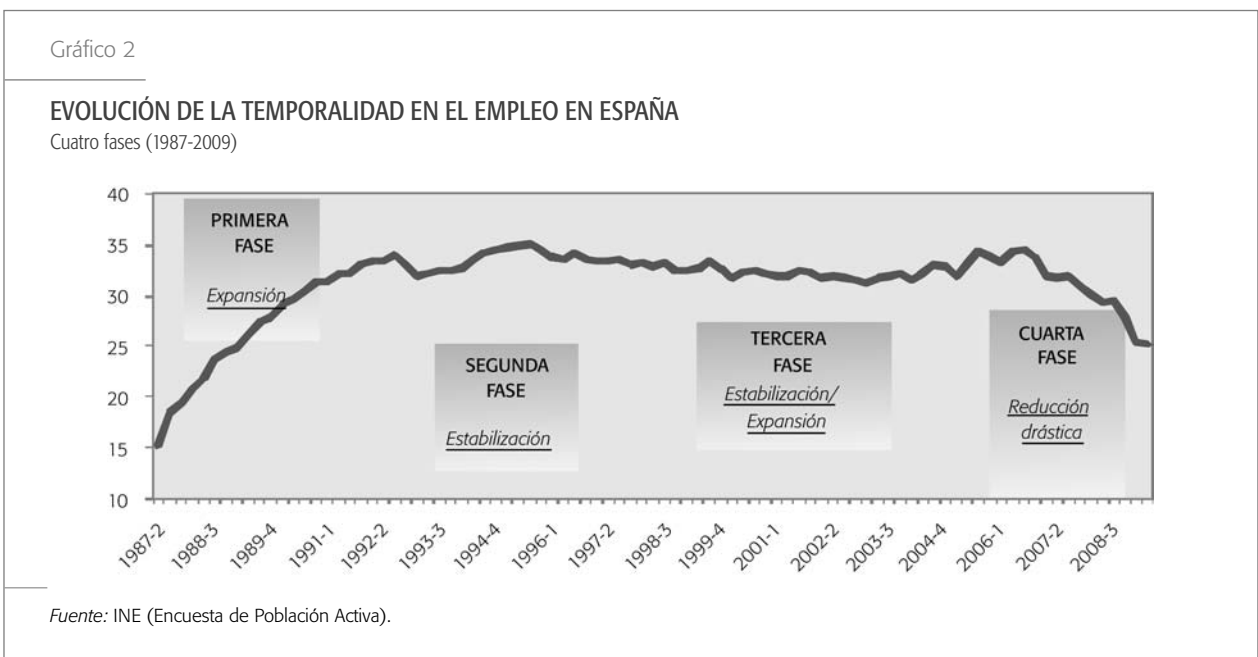
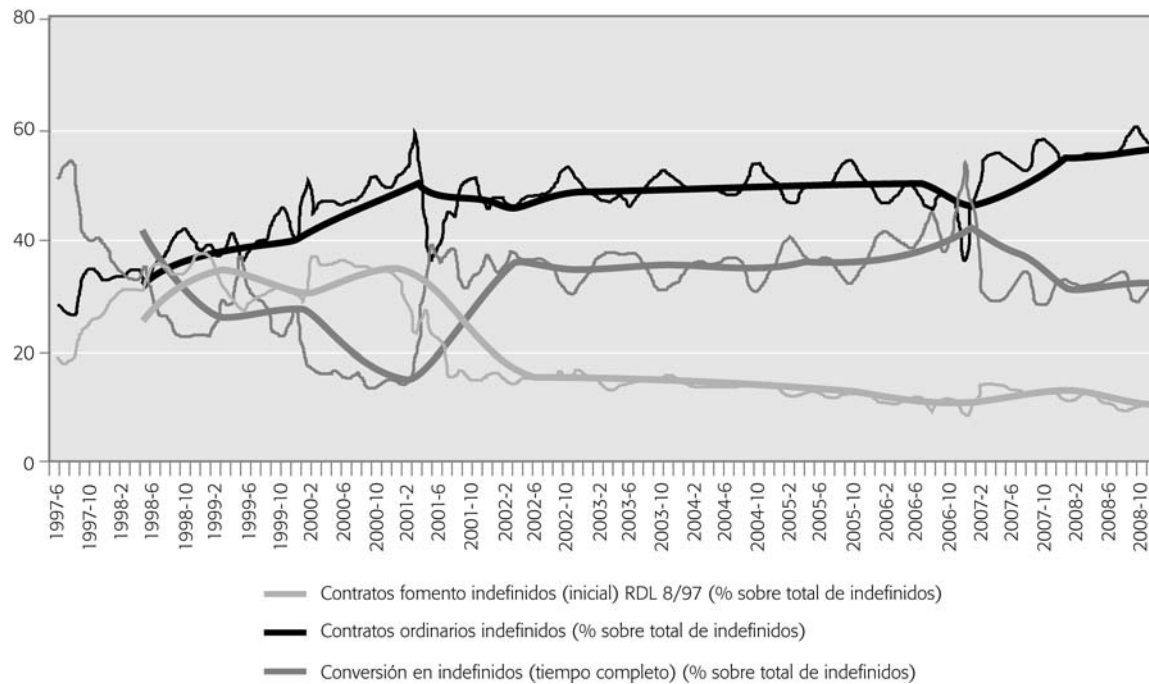


Gráfico 3

CONTRATOS INDEFINIDOS ORDINARIOS, DE FOMENTO Y CONVERSIONES
 (% sobre total)


vicio por despido improcedente). Pese a su menor coste de despido, este contrato sigue siendo hoy, tras más de una década de vigencia, mucho menos usado que el contrato indefinido ordinario (45 días de salario por año de servicio). El gráfico 3 ilustra esos fenómenos.

Aunque desde 1992 la política laboral se caracterizó por una orientación general de aproximación de costes entre el contrato temporal y el indefinido, un proceso aparentemente “silencioso” pero crucial vino a alterar el proceso de forma desequilibrada porque solo se basó en el abaratamiento del despido del empleo indefinido, al suprimir los salarios de tramitación cuando el empresario reconoce la improcedencia del despido: la Ley 45/2002 de reforma del despido (esto fue lo que realmente se reformó y no las prestaciones por desempleo como formalmente se denominó).

Tras más de seis años de aplicación de la citada norma pueden afirmarse de forma muy contundente algunas cuestiones significativas. La Ley 45/2002 interrumpió el proceso de reducción paulatina del gasto en desempleo y de los perceptores de prestaciones. El flujo de despidos creció exponencialmente. En 2007, con el empleo creciendo al 3 por 100, el volumen de despidos llegó a acercarse a 800.000. El análisis conjunto de la evolución de los

despidos y los beneficiarios de prestaciones por desempleo (especialmente en su nivel contributivo) sugiere claramente la relación existente entre ambos fenómenos (gráfico 4)².

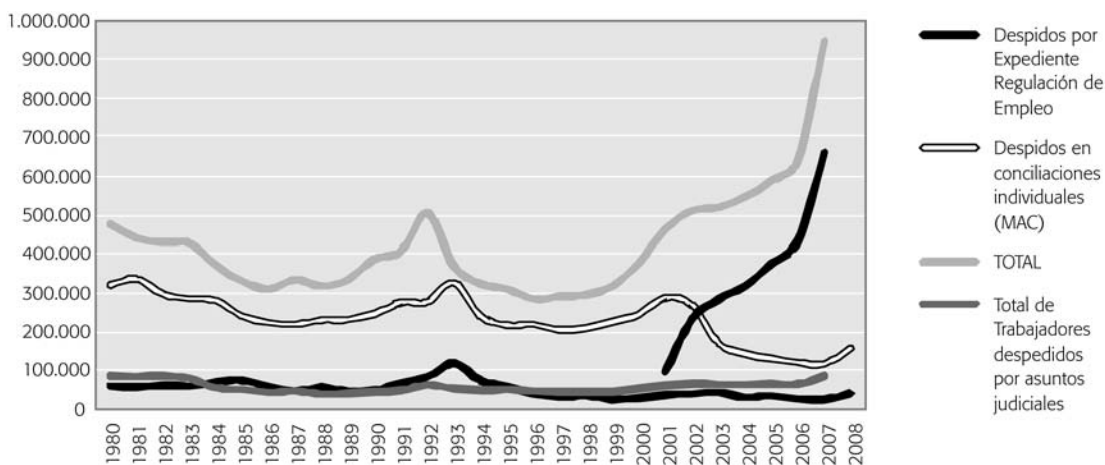
En lo esencial, si algo sugiere todo esto es que las instituciones del mercado de trabajo español tendrán muchos defectos, esto es indudable cuando se contempla el nivel de temporalidad, pero, entre ellos, no se encuentra la existencia de rigideces difícilmente superables en la salida del empleo.

No sólo se dispone de una amplísima flexibilidad de salida derivada del extenso volumen de empleo temporal, sino que existe una gran flexibilidad para el ajuste del empleo estable —bastando para ello el reconocimiento por el empresario de la improcedencia del despido y el pago de la indemnización correspondiente, según lo establecido en la Ley 45/2002—. Obviamente, sería muy sensato tratar de modificar de forma dialogada un modelo como el descrito, basado en el predominio de los despidos individuales en detrimento de los despidos objetivos procedentes (con indemnización de 20 días de salario por año de ser-

² Para un análisis de la reforma del despido de 2002, véase MALO, M. A. y TOHARIA, L. (2008).

Gráfico 4

EVOLUCIÓN DE LOS DESPIDOS EN ESPAÑA 1980-2008



vicio), tanto individuales como colectivos, pero la estrategia de reforma no debe consistir en hacer más barato lo que ya es muy flexible.

En nuestra opinión existe otra forma de enfocar la virtualidad de las demandas de reducción del coste del despido en España. Ello es muy importante porque, cuando se analizan en un contexto más amplio las consecuencias que desencadenan, especialmente en el sistema de protección por desempleo, pueden llevar a compensar largamente, en forma de mayor gasto en protección, la teórica reducción de costes en la indemnización por despido.

Para ello es conveniente tener en cuenta que las empresas españolas gastan anualmente algo más de 7 de cada 100 euros de salarios en proteger el desempleo y apenas llega al 2 por 100 el gasto anual en indemnizar a los trabajadores despedidos.³

En cambio, una reforma en la financiación, en el marco de un conjunto de modificaciones en la regulación laboral destinadas a reducir la segmentación laboral mediante la contracción de los estímulos a la contratación temporal, podría contribuir de forma adecuada al doble objetivo de estimular el empleo global – reduciendo los costes directos a él asociados– y disminuir el empleo temporal– aumentando la distancia en costes no salariales de la contratación temporal con respecto a la contratación indefinida.

Por ejemplo, algunos de los objetivos de redistribución de costes entre el empleo temporal e indefinido perse-

guidos por los autores de la denominada “Propuesta para la reactivación laboral en España” al incluir en ella el denominado “contrato único” podrían alcanzarse alternatively *reequilibrando la financiación del sistema de protección por desempleo sin necesidad de una alteración drástica de la protección frente al despido*. En el cuadro 1 se realiza una aproximación a los tipos de cotización de equilibrio en el sistema de protección por desempleo correspondientes a los contratos temporales e indefinidos, en función de los ingresos y gastos que unos y otros originan en nuestro sistema de cobertura. Como puede observarse, mientras que el tipo de cotización de equilibrio de los contratos indefinidos es inferior en casi la mitad al actualmente vigente, los contratos temporales tendrían una cotización de equilibrio, que compensaría los ingresos y gastos de prestaciones por desempleo de este tipo de contrato, que casi duplicaría la cotización actual para la contratación temporal.

Junto a ello, en el ámbito de la flexibilidad externa, las reformas deberían orientarse hacia la continuidad de una cierta lógica implícita en la política laboral abordada durante los últimos años:

1. La generalización de la contratación para el fomento de la contratación indefinida (con indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio), de la que todavía están excluidos algunos colectivos, como los jóvenes desempleados entre 31 y 45 años que lleven menos de seis meses en paro y las conversiones en indefinidos de contratos temporales cuando estos se hayan celebrado después del 31 de diciembre de 2007.

³ INE (2009).

Cuadro 1

TIPO DE COTIZACIÓN AL DESEMPLEO VIGENTE Y DE EQUILIBRIO 1993-2009, SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN

Concepto	Total	Contratos indefinidos	Contratos temporales
Tipo de cotización Vigente	7,71	7,54	8,77
Tipo de cotización de equilibrio	7,94	3,97	15,64

2. El abaratamiento relativo de la contratación indefinida, lo que podría realizarse reduciendo el tipo de cotización empresarial por desempleo de este tipo de contratación, junto al aumento del tipo de cotización de la contratación temporal, a la vez que podrían establecerse limitaciones a la contratación temporal, según la plantilla de la empresa y el sector de actividad.
3. La profundización en las medidas aprobadas en la reforma de 2006 para la limitación del encadenamiento abusivo de los contratos temporales.
4. La clarificación de las posibilidades de contratación eventual y de obra o servicio determinado, reservando "realmente" la primera al aumento de la actividad normal de la empresa ("más de lo mismo") y la segunda a la actividad no ordinaria de la empresa ("más de otra cosa"). Desde esta perspectiva podría profundizarse en el cambio de definición del contrato de obra o servicio determinado, al tiempo que se desvincula ese tipo de contratación de la contratación o subcontratación mercantil de obras o servicios.
5. Alternativamente, podría plantearse la posibilidad de unificar el contrato de obra o servicio y el eventual por circunstancias de producción con una duración máxima del nuevo contrato de 24 ó 30 meses (manteniendo a su vez un límite similar para el encadenamiento de contratos temporales).

III. La flexibilidad interna

Uno de los ejes que atraviesa históricamente el debate laboral en España es el configurado alrededor de la contraposición entre flexibilidad externa e interna. Forma parte de casi todos los lugares comunes al respecto la apelación a la existencia de una cierta relación de sustitución entre ambas. Y es verdad que aquellas empresas (o economías en el ámbito agregado), que cuentan con modelos de flexibili-

dad interna que les conceden mayor capacidad de adaptación, resisten mejor las crisis y mantienen una menor apelación a reducciones de las plantilla, con un resultado final de mayor estabilidad en el volumen de empleo.

El modelo español laboral es el resultado de un proceso de transición hacia un marco democrático de relaciones laborales desde una realidad, la del régimen franquista, caracterizada por intensas rigideces en las condiciones de trabajo y un altísimo grado de intervencionismo estatal, especialmente a través de las ordenanzas y reglamentaciones laborales. Es cierto que, como suele ser habitual en este tipo de procesos, algunas de las rigideces propias de la etapa anterior han podido mantenerse después como adherencias no siempre inertes.

Sin embargo, en ocasiones se han abordado cambios normativos destinados a lograr un mayor grado de flexibilidad interna en las empresas. La reforma laboral impulsada en 1994, sin acuerdo social, es probablemente el mejor intento de acabar con aquellos restos legales provenientes de la etapa franquista, introduciendo al mismo tiempo nuevos elementos de flexibilidad en las condiciones de trabajo:

- el cómputo anual de la jornada,
- la ampliación del papel de la negociación colectiva en materias propias de la organización y de las condiciones de trabajo en la empresa que con anterioridad estaban reservadas a la norma legal, como la distribución irregular de la jornada o la modalidad geográfica y funcional, o, en fin,
- la supresión de las ordenanzas laborales.

Pues bien, desde esta perspectiva, la profundización en los cambios introducidos en la reforma de 1994 aparece como uno de los elementos imprescindibles en cualquier estrategia de reforma. De un lado, porque "a pesar de que la reforma de 1994 lo fue de profundo calado en muchos aspectos y tuvo un fuerte impacto sobre el mercado de trabajo, la misma no logró el éxito y los re-

sultados que se perseguían en la materia objeto de tratamiento”⁴.

Junto a ello, y este es un argumento a favor de la conveniencia de que las reformas obtengan un amplio grado de respaldo social, porque buena parte de las medidas entonces adoptadas, dado el insuficiente grado de apoyo por parte de los interlocutores sociales, no fueron acompañadas por la negociación colectiva o las propias prácticas empresariales o sindicales de gestión laboral.

De ahí, la oportunidad de alternativas que podrían articularse a través del cambio en la regulación legal que afecta a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), flexibilizando las circunstancias en que pueden producirse, ampliando las posibilidades de “descuelgue” en ámbitos distintos al salarial —como en jornada u otras materias no contempladas expresamente en la norma— o, facilitando en situaciones justificadas la aplicación de las cláusulas de descuelgue en el ámbito salarial⁵, quizás excesivamente limitada en la situación actual.

IV. La negociación colectiva

Aunque durante los últimos años la economía española ha podido mantener un periodo relativamente largo de moderación de los salarios pactados en los convenios colectivos (gráfico 5), a la que ha contribuido la orientación coordinada de los salarios establecida a partir de 2002 en los sucesivos Acuerdos Nacionales sobre Negociación Colectiva (ANC), la identificación de ciertas deficiencias en nuestro modelo de negociación colectiva ha figurado entre las propuestas de reforma más reiteradamente señaladas. No se trata de un terreno sobre el que exista consenso desde el punto de vista social, ni tampoco desde el ámbito académico. Pero creemos que existiría un suficiente grado de respaldo al planteamiento de flexibilización de las condiciones actualmente establecidas en buena parte de los convenios colectivos para la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial en el caso de las empresas con dificultades económicas.

Los planteamientos tendentes a reducir el grado de centralización de la negociación colectiva o a recortar el papel de la negociación sectorial para trasladarlo al ámbito de la empresa no suelen tener en cuenta las peculiaridades de tejido productivo español, en el que el alrededor del 75 por 100 de las empresas tienen plantillas inferiores a seis trabajadores y el 85 por 100 inferiores a diez. En

estas circunstancias, defender un mayor grado descentralización en la negociación colectiva no parece la opción más eficiente.

Por eso, lo que seguramente debería reducirse es el desproporcionado volumen de convenios colectivos, abordando “la excesiva atomización o proliferación de convenios, más de 6.000 convenios firmados o revisados anualmente sin considerar los prorrogados”, una situación “que se agravaría si se descentralizara aún más la negociación colectiva”⁶.

El tradicional debate sobre las rigideces que supuestamente introduce el funcionamiento de las cláusulas de revisión salarial, ha cedido ahora el paso a la función del objetivo de inflación fijado en la Unión Europea por su autoridad monetaria. En este aspecto resulta fundamental abandonar cualquier visión de corto plazo. Si se quiere mantener una estrategia sensata de crecimiento salarial que no consuma el crecimiento de la productividad, debería ser posible contemplar el conjunto del ciclo, estabilizando en las fases de auge el crecimiento de las tarifas salariales en niveles razonables e impidiendo su desplome, compensando los estímulos a la reducción del poder de compra de las nóminas en las fases de caída de la actividad, como la actual.

Además, si se pretende prescindir de las cláusulas de revisión salarial, el resultado podría ser peor si, como parece obvio, las preferencias de los interlocutores sociales terminaran volviendo la vista a la inflación pasada frente a la función actualmente representada por la evolución prevista en el índice de precios.

En definitiva, si las opciones en cuanto a la modernización del modelo español de negociación colectiva residen en abandonar esa posición a mitad de camino entre centralización y descentralización que actualmente ocupa, es mejor insistir en profundizar en la orientación centralizada y, sobre todo, en la mayor coordinación de la negociación colectiva. Todo ello, mejorando los mecanismos de articulación convencional entre sectores y empresas, y los distintos ámbitos de la negociación, un diseño más flexible para la cláusulas de descuelgue cuando las circunstancias empresariales así lo exijan y una estrategia salarial construida de acuerdo con las ganancias de productividad a lo largo del ciclo económico.

Junto a ello, la ampliación efectiva del contenido de los convenios colectivos incluyendo cláusulas relativas a materias tales como la flexibilidad interna, la creación y estabilidad del empleo, la formación profesional y la organización

⁴ (CRUZ VILLALÓN, J. 2009).

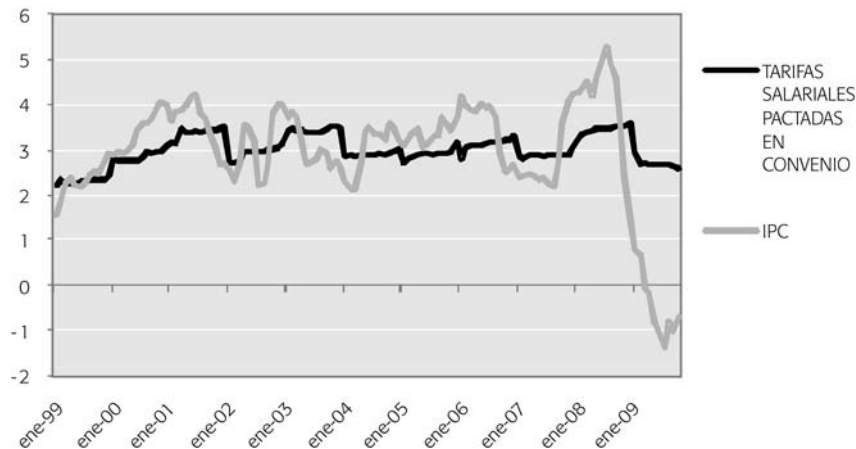
⁵ PÉREZ INFANTE, J. I. (2009) y DEL REY GUANTER, S. (2009).

⁶ PÉREZ INFANTE, J. I. (2009).

Gráfico 5

SALARIOS Y PRECIOS (1999-2009)

Variación anual en %



Fuente: INE y Ministerio de Trabajo.

del trabajo, podría ayudar a solucionar muchos de los problemas que actualmente tienen planteados numerosos sectores y empresas.

V. Protección por desempleo, políticas activas de empleo e intermediación laboral

El comportamiento del sistema español de protección por desempleo, tras las reformas acometidas en 1992 y 1993, no plantea la necesidad de abordar modificaciones significativas en su actual diseño. Debe recordarse que estas reformas incorporaron importantes alteraciones en la estructura de gastos e ingresos del sistema, limitando el acceso a las prestaciones y reduciendo la cuantía y duración de las mismas.

Pero, en realidad, la reforma más importante fue la abordada por la Ley 45/2002 con los resultados sobre el crecimiento del gasto en desempleo, anteriormente señalados, como consecuencia de la proliferación de los despidos individuales improcedentes que ha provocado dicha reforma.

Aunque la intensidad de la crisis ha situado rápidamente el gasto en proporción al PIB en un nivel similar al de 1993, partiendo de un punto más bajo que el nivel medio registrado durante los quince últimos años del pasado siglo, el sistema tiene hoy una mayor capacidad de

cobertura con un grado de generosidad que se sitúa en la parte media de la UE.

Las propuestas que plantean reducir la duración de las prestaciones y elevar la tasa de reposición o son inocuas (porque el sistema español tiene unos topes máximos fuertemente disuasorios para los salarios medios y altos) o, si se eliminan, los topes máximos serían enormemente costosas.

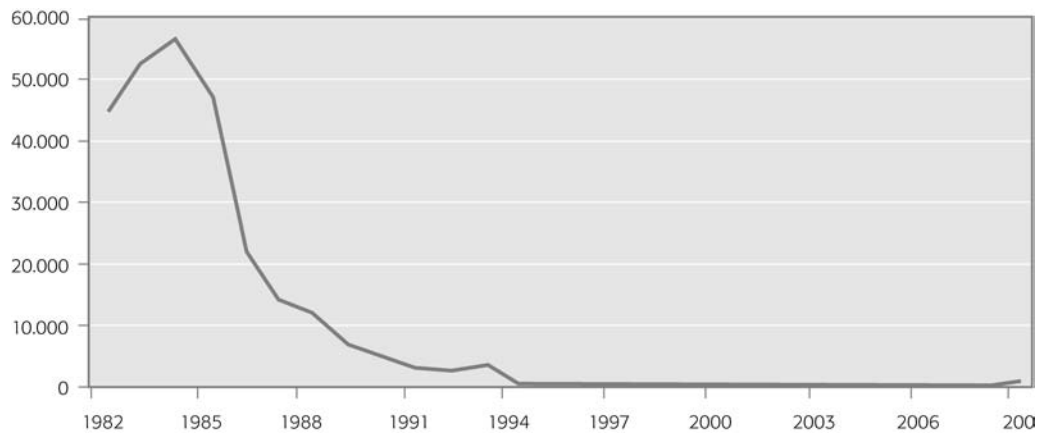
Durante la actual crisis se han abordado algunas reformas en el sistema de protección en un triple sentido:

- permitir la utilización de los derechos a las prestaciones por desempleo como una forma de estímulo a la contratación laboral mediante la reducción de las cotizaciones sociales de las empresas contratantes,
- elevar el periodo de derecho para los afectados por ERE de suspensión de empleo, y
- extender, en determinadas condiciones, el subsidio por desempleo a los parados que hayan agotado las prestaciones por desempleo.

Asimismo, el Gobierno está estudiando con los interlocutores sociales la ampliación de las posibilidades de uso de las reducciones de jornada con pago de prestaciones por desempleo parcial (el denominado *Kurzarbeit* alemán). Puede ser, sin duda, una buena alternativa, pero salvo que no computen las prestaciones en los periodos de derecho, al menos en la proporción de la jornada no reducida, no pa-

Gráfico 6

BENEFICIARIOS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR DESEMPLEO PARCIAL (media mensual)



rece fácil que jueguen un papel significativo, dada nuestra estructura productiva, las prácticas empresariales y el papel que desempeña la existencia de un alto grado de trabajo temporal. El gráfico 6 ilustra el proceso de reducción paulatina en el uso del desempleo parcial relacionado con la reducción de la jornada en expedientes de regulación de empleo, durante las últimas décadas hasta su práctica desaparición.

En el ámbito de las políticas activas, podrían plantearse cuestiones como,

- la necesidad de reorientar e impulsar el papel de la formación profesional, tanto entre los ocupados como entre los desempleados, dedicando más medios a la planificación e integración de la formación profesional para el empleo dentro del conjunto del sistema formativo—incluido el universitario— y a su conexión con las necesidades económicas y productivas,
- el rediseño del sistema de incentivos económicos a la contratación, evitando la importancia del efecto ganga o peso muerto y la práctica generalidad de los colectivos de desempleados beneficiarios, seleccionando exclusivamente a los que mayores dificultades de inserción tienen, como los jóvenes desempleados menos cualificados, los parados de larga duración y de mayor edad, y las personas discapacitadas, y
- el fortalecimiento de un sistema de intermediación y colocación que, cuando finaliza la primera década del siglo XXI, en España sigue siendo el más débil del conjunto de la Unión Europea, desde cualquiera de las perspectivas en que se analice.

VI. La propuesta del gobierno en materia de mercado de trabajo

En el Consejo de Ministros celebrado el 29 de enero, el Gobierno aprobó un documento titulado “Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social”, que contiene una propuesta a los interlocutores sociales en relación con posibles reformas laborales.

Lo que el Gobierno propone para la discusión a los interlocutores sociales es un documento abierto, con amplias posibilidades, que únicamente parece excluir la regulación de un nuevo contrato laboral, llámese único o de crisis.

La propuesta, en línea con lo expuesto en este artículo, aunque planteada de una forma general, delimita importantes objetivos, el más significativo de los cuales es la reducción de la segmentación del mercado de trabajo, para lo que considera medidas dirigidas tanto a la reducción de la contratación temporal como al aumento de la indefinida, aludiendo, entre otras medidas, a la modificación del contrato de obra, reducción del coste diferencial de los dos tipos de contrataciones a través de los tipos de cotización por desempleo y la posible ampliación del contrato de fomento de la contratación indefinida con indemnización de 33 días de salario por año de servicio.

Asimismo, incluye la posible potenciación del contrato a tiempo parcial, conveniencia de un programa específico de empleo juvenil, reforzamiento de los Servicios Públicos

de Empleo y mejora de la intermediación laboral, revisión del sistema de incentivos económicos a la contratación, evitando la práctica generalización a todos los colectivos de desempleados, limitándola a aquellos con mayores dificultades en el mercado de trabajo, y necesidad de acentuar la flexibilidad interna de las empresas con medidas de fomento de la reducción de la jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo (el denominado modelo alemán).

En nuestra opinión, pese a las habituales observaciones realizadas a este tipo de propuestas, calificadas en muchas ocasiones de tímidas, blandas o escasamente concretas, el documento presentado contiene un conjunto amplio de medidas equilibradas que pueden permitir el consenso entre los interlocutores sociales, patronal, por un lado, y sindicatos, por otro, y contribuir a mejorar sustancialmente el funcionamiento del mercado de trabajo español, con la finalidad de reducir las tasas de temporalidad y paro. A este respecto, conviene subrayar que los documentos iniciales en el desarrollo de un proceso de diálogo, cuando son concebidos para hacerse públicos, suelen situarse a mitad de camino entre las preferencias de los gobiernos, habitualmente más proclives a la concreción de las medidas, y las de los interlocutores sociales, que prefieren que los resultados sean obtenidos y concretados en el ámbito propio del diálogo.

Desde la perspectiva de un proceso que bien podría caracterizarse como de vuelta o retorno al diálogo, no podemos dejar de resaltar la conclusión de un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) —con vigencia plurianual de tres años— que plantea la re-

visión del modelo de negociación de los salarios, claramente orientado hacia la moderación salarial, el reforzamiento de las acciones dirigidas a reducir la temporalidad y el compromiso de reformar durante los próximos meses la estructura de la negociación colectiva española. Si uno de los grandes objetivos en esta difícil situación de la economía española debe ser el de la recuperación de la confianza, el nuevo acuerdo salarial es, probablemente, una de las mejores señales que podrían emitirse.

Bibliografía

- SEGURA, J.; DURÁN, F.; TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección Economía y Sociología del Trabajo.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2009): "La regulación del despido: funciones y articulación jurídica", en *La reforma laboral España. Propuestas para el debate*. Ed. Biblioteca Nueva.
- DEL REY GUANTER, S. (2009): "Reflexiones en torno a la posible adaptación del marco regulatorio del mercado de trabajo y de las relaciones laborales". (en *La reforma laboral España. Propuestas para el debate*. Ed. Biblioteca Nueva.
- INE (2009): *Encuesta de estructura salarial 2008*.
- MALO, M.A. y TOHARIA, L. (2008): "La reforma de los despidos de 2002". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 76.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2009): "Objetivos y contenidos de las reformas laborales en España y propuestas de futuro", en *La reforma laboral España. Propuestas para el debate*. Ed. Biblioteca Nueva.