

Resumen

El análisis que sigue intenta identificar los factores jurídicos que determinan las anomalías del mercado de trabajo español y, en especial, su elevada dualidad. A tal fin, reflexiona sobre las principales normas laborales vinculadas a la flexibilidad —las relacionadas con contratación, gestión de los recursos humanos en la empresa y despido— e intenta describir las grandes tendencias normativas de los últimos treinta años. Con posterioridad, estudia y evalúa las principales propuestas que se han formulado para la futura reforma laboral.

Palabras clave: Derecho del trabajo, contratación laboral, despido.

Abstract

The following analysis tries to detect the legal factors determining the anomalies in the Spanish labour market and, in particular, its pronounced duality. To this end, it reflects on the principal labour regulations linked to flexibility —those relating to hiring, management of human resources within the company, and dismissal— and sets out to describe the main legislative trends over the last thirty years. It then goes on to study and appraise the main proposals that have been put forward for future labour reform.

Key words: labour law, hiring, dismissal.

JEL classification: J41, J65, K31.

CONTRATACIÓN LABORAL, FLEXIBILIDAD INTERNA Y DESPIDO: INSUFICIENCIAS DE LA REGULACIÓN Y PROPUESTAS DE REFORMA

José María GOERLICH PESET

Universidad de Valencia

I. UNA NUEVA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

Si la aparición en la primavera de 2009 de la *Propuesta para la reactivación laboral en España* (1) ha abierto en el ámbito académico la cuestión de la reforma del mercado de trabajo, parece que en la primavera de 2010 hemos de asistir al cierre del ciclo. Mediante su documento *Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales*, dado a conocer tras el Consejo de Ministros del 5 de febrero, el Gobierno pone sobre la mesa un diagnóstico de los problemas que aquél sufre, así como una serie de propuestas de reflexión y/o de actuación para intentar solucionarlos. Con ello, pone fin, en efecto, a un período caracterizado por cierta radicalización del debate en el ámbito académico y, sobre todo, por la atonía del diálogo social, acaso motivada también por el propio inmovilismo del Gobierno.

A lo largo de este período, la cuestión fundamental ha girado en torno a la necesidad de proceder a reformar el mercado de trabajo, cuando la crisis que atravesamos se ha generado exclusivamente en el ámbito financiero sin que, en modo alguno, pueda considerarse causada por los trabajadores. Como expone claramente la declaración *El trabajo, fundamento de un crecimiento económico soste-*

nible, de junio de 2009, «si resulta unánime la opinión de la inexistencia de conexiones entre la actual crisis económica y la regulación del mercado de trabajo, no es en modo alguno congruente querer aprovechar la presente situación para reducir o eliminar derechos sociales». Aunque inicialmente el Gobierno se había movido en esta misma línea, la publicación de las citadas *Líneas de actuación* supone una obvia inflexión: el indicado documento concluye resaltando el firme convencimiento gubernamental respecto a la «necesidad y perentoriedad» de las medidas que se proponen.

No es mi intención describir las razones que pueden haber motivado este cambio de criterio. Es seguro que algunas son de orden coyuntural, vinculadas a la persistencia de la atonía del sistema económico y al agravamiento de alguna de nuestras variables económicas, así como a la percepción de todo ello en el exterior. Pero existen otras, de naturaleza estructural, que se relacionan con las claras insuficiencias que nuestro mercado de trabajo presenta desde hace tiempo en comparación con los de nuestro entorno. En España, la mayor presencia de trabajadores temporales, que en tiempos de bonanza puede pasar inadvertida, se concreta en un rápido y elevado crecimiento del desempleo en época de crisis. Por el contrario, en los países de nuestro entorno, en los que la tempo-

alidad tiene una presencia menor, no se ha experimentado un impacto similar sobre el empleo, aunque la crisis pueda haber incidido de forma similar o incluso mayor en el PIB: las empresas han realizado los ajustes por vías diferentes.

Por supuesto, estas diferencias no son sólo debidas a la disciplina jurídica del mercado de trabajo, sino que también, y sobre todo, se relacionan con las peculiaridades de nuestro sistema productivo. Es claro, sin embargo, que existen también factores jurídicos que contribuyen a explicarlas. Mi propósito es hacer una reflexión de conjunto sobre ellos así como estudiar las propuestas que podrían coadyuvar a superarlos. Se trata, por supuesto, de un empeño difícil y arriesgado. Es difícil porque las cuestiones implicadas son muchas más de las que puede ser objeto de análisis en un trabajo como el que sigue. Ello me obligará, más bien, a trazar un marco sumamente esquemático, que habría de ser complementado por toda una serie de matices que no es posible realizar en este momento. En cuanto al riesgo, se vincula a la rapidez que se postula de la nueva reforma: las *Líneas de actuación* proponen «un calendario intenso de negociación», lo que hace previsible que, en el momento de la aparición de este trabajo, se hayan concretado en mayor medida las líneas por las que ha de discurrir o, incluso, se haya cerrado definitivamente el proceso normativo. Asumo por supuesto que las ideas que se manejan luego tengan poco que ver con las modificaciones normativas finales. Creo, con todo, que incluso así el trabajo conservará cierta utilidad al menos a la hora de estudiar los factores que las explican; y también, ¿por qué no?, para conocer otros posibles caminos que podrían haberse recorrido.

II. CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y CONTRATACIÓN TEMPORAL

Nuestro mercado de trabajo se caracteriza por una marcada dualidad, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Desde el primer punto de vista, la tasa de temporalidad resulta mucho más elevada que la de los países de nuestro entorno: ha venido superando en los últimos años el 30 por 100, prácticamente duplicando la media comunitaria. La protección frente al despido de los trabajadores temporales es, desde la segunda perspectiva, muy inferior a la que se dispensa a los que ostentan la condición de indefinidos: los costes de la extinción de los contratos temporales son de ocho días con carácter general, frente a los 45 días que en la representación social mayoritaria se asocian al despido de los trabajadores fijos. Las consecuencias de esta dualidad son claras: el ajuste discurre por la vía de la extinción de los contratos temporales, que es rápida y barata, y no a través de otros mecanismos más complejos y costosos.

1. La formación de la disciplina vigente

Desde el punto de vista jurídico, cabe afirmar que a esta situación se ha llegado como consecuencia de las decisiones normativas de finales de los años setenta y de los ochenta (2). La historia normativa anterior había conducido en este terreno a la paulatina construcción de un principio de estabilidad en el empleo, consagrado definitivamente desde el punto de vista legal en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, y concretado en la preferencia por los contratos laborales indefinidos y en la sujeción de los contratos temporales a un princi-

pio de causalidad. Sin embargo, de manera prácticamente inmediata, y con la finalidad de combatir al desempleo derivado de la crisis económica de la época, el ordenamiento volvió sobre sus pasos para permitir la suscripción de contratos temporales no causales. La mentalidad imperante a la sazón era la de facilitar a las empresas la contratación de trabajadores, con independencia de la naturaleza indefinida o temporal del vínculo y con la finalidad de crear empleo. Como indicaba la Ley 32/1984, de 2 de agosto, que introdujo la primera reforma importante en el Estatuto de los Trabajadores (ET), la nueva regulación que se establecía de la contratación temporal trataba de «incentivar el que las empresas funcionen en cada momento con el mayor volumen de empleo posible, sin esperar a la consolidación de las nuevas actividades o a la confirmación de la reactivación de la demanda en el mercado». Mientras las normas laborales abrían nuevos espacios a la posibilidad de recurrir al trabajo atípico, generando nuevas figuras como el posteriormente desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad, descausalizándolo, mediante la expansión de la contratación temporal en fomento del empleo, o haciendo desaparecer trabas y límites anteriormente existentes, como en el caso del tiempo parcial, el entramado protector de los trabajadores indefinidos permanecía incólume.

La indicada liberalización posibilitó un elevado crecimiento de los contratos temporales, hasta alcanzar al final de la década el 30 por 100 del total de contratos y superarlo durante los primeros años de la siguiente. La destrucción de empleo indefinido que se produjo hasta mediados de la década fue compensada después por el crecimiento de aquellos que sustituyeron a los fijos. No hace falta insistir ahora en

los efectos negativos de esta situación. Basta indicar que en la década de los noventa se abrió un proceso de revisión que continúa hasta ahora (3).

Aunque el principio de preferencia por el contrato indefinido que establecía el art. 15.1 de la versión original del ET (1980) no ha vuelto a recuperarse formalmente, lo cierto es que nuestro ordenamiento lo garantiza, en el plano legal, a través del principio de causalidad de la contratación temporal que establece. La contratación temporal acausal, vinculada, como hemos visto, a la finalidad de la creación de empleo, ha sido objeto de paulatinas restricciones, primero en cuanto a su configuración (1992) y después en cuanto a los supuestos en los que resulta lícita su utilización (1994 y, sobre todo, 1997). En la actualidad, su uso universal ha desaparecido y su utilización ha sido confinada a ciertos colectivos con extraordinarias dificultades de acceso al empleo: minusválidos; trabajadores excluidos cuando sean contratados por empresas de inserción. Es verdad que ocasionalmente se ha caído en la tentación de usar los tipos contractuales de duración determinada como medidas de fomento del empleo de alcance más general. Ello ha ocurrido en 1993-1994, cuando el contrato de formación, «rebautizado» de aprendizaje, podía, a un módico precio, ser desarrollado sin dispensar la formación que justifica su temporalidad, y también, aunque en menor medida, en 2001, cuando se disparó el número de sujetos con los que podía celebrarse. Ambos excesos, sin embargo, han sido objeto de corrección por las reformas de 1997 y 2006 respectivamente.

La recuperación de la causalidad de la contratación ha ido acompañada del establecimiento de mecanismos dirigidos a forzar

la conversión de temporales en indefinidos, así como a eliminar los incentivos que para las empresas puede suponer la contratación de aquellos o, directamente, sancionarla. La reforma de 2006, en el primer sentido, introdujo un sistema de conversión automática de contratos temporales en indefinidos en los casos de reiteración de contratos con el mismo trabajador por un período superior a 24 meses en un período de referencia de 30. En cuanto a desincentivar el recurso a los contratos temporales, el primer movimiento en esta línea ha sido la igualación de costes. Si una de las «ventajas» que puede presentar para las empresas el recurso al empleo precario se relaciona con la degradación de condiciones de trabajo que lo caracteriza, una forma de desincentivarlo bien puede ser la garantía de igualdad de temporales y fijos. Afirmada primero por la jurisprudencia ordinaria y constitucional desde los años ochenta, al menos respecto de las formas más groseras de discriminación protagonizadas por los convenios, el legislador ha procedido después a consagrarla de manera explícita (2001). Más allá de la igualación, en fin, la evolución normativa ha contribuido a hacer más gravoso el recurso a los contratos de duración determinada mediante distintas técnicas. Desde 1997, en línea que se ha seguido en 2001 y 2006, los programas de bonificación de cuotas se han dirigido fundamentalmente al empleo estable, y sólo de forma marginal, respecto de colectivos con muy especiales problemas, al de carácter temporal. La legislación ha evolucionado además hacia una rebaja relativa de las cuotas de los contratos estables de alcance general, al introducirse diferenciación en las cotizaciones por desempleo. Junto a ello, debemos añadir la aparición en 2001 de específicas indemniza-

ciones por fin de contrato y la posibilidad de que las empresas que abusen de los contratos temporales puedan ser declaradas responsables del pago de las prestaciones de desempleo causadas por los trabajadores afectados, introducida en 2002.

De las consideraciones anteriores cabe deducir dos cosas. La primera es que nuestro ordenamiento laboral, con algunos vaivenes, camina, por lo que se refiere a la contratación, en la dirección correcta: la restricción del papel de los contratos temporales en el conjunto del mercado de trabajo. La segunda, que no lo ha conseguido. La tasa de temporalidad sólo ha disminuido de forma muy limitada en los años siguientes a la reforma de 1997 y, si lo ha hecho recientemente de forma más acusada, se ha debido exclusivamente a la concentración de los efectos inmediatos de la crisis en los trabajadores temporales.

2. Las insuficiencias del modelo

De cara a la futura reforma del mercado de trabajo, parece existir consenso en la necesidad de continuar de forma decisiva en la reducción del papel de la contratación temporal en nuestro sistema. Es claro en el debate académico (recuérdese que la *Propuesta* aboga directamente por la supresión de los contratos temporales, salvo el de interinidad). Y también en el terreno del diálogo social: no sólo los sindicatos se han pronunciado sobre la necesidad de «erradicar la temporalidad injustificada» (4), los propios empresarios parecen estar de acuerdo al postular un «uso racional del contrato temporal en la línea de otros países europeos» (5). Por último, también las *Líneas de actuación* del Gobierno recogen esta idea.

Ahora bien, si se quiere que este deseo sea efectivo, es necesario reflexionar también sobre las razones que explican el relativo fracaso de anteriores intervenciones que se ha mostrado en el epígrafe anterior.

a) En cuanto a los factores estrictamente jurídicos que han permitido el mantenimiento de una alta tasa de temporalidad, es claro que la tradicional regulación de los contratos temporales no sirve para delimitar de manera cierta los supuestos en los que puede recurrirse a ellos. Las definiciones legales de sus causas, sobre todo de las de los de obra y eventualidad, serían en este sentido lo suficientemente amplias como para dar cabida a situaciones en las que la temporalidad puede no estar justificada del todo: al venir formuladas de una forma general y abstracta, no quedan perfectamente claros sus confines en la vida real. Y, aunque desde 1994 con una corrección limitada en 1997, las normas legales que las establecen han invitado a los convenios colectivos a su concreción, es muy discutible que éstos hayan cooperado al respecto.

A esta primera insuficiencia del marco legal deben añadirse otras que derivan de la acción de los tribunales que lo interpretan. Aunque podrían traerse a colación otros ejemplos, creo que hay uno cuyo impacto numérico no puede ser desdeñable: la admisibilidad como causa del contrato de obra de la atención a una contrata o concesión desarrollada por la empresa respecto de otra principal. En un contexto en el que, como sabemos, el recurso a la descentralización por parte de las empresas va en aumento, esta interpretación jurisprudencial consolidada debe tener un impacto numérico importante, puesto que cabe su-

poner un «masivo recurso por las empresas contratistas a esta modalidad de contrato a término» (6). Hay que pensar incluso en un fenómeno que se retroalimenta, puesto que la previsible degradación de las condiciones de trabajo en el ámbito de las empresas prestadoras de servicios por cuenta de otras supone un aligeramiento de los costes del recurso a la externalización, y actúa como acicate para recurrir a ésta, lo que a su vez abre el incremento del posible juego del contrato de obra.

Por último, los instrumentos para combatir el uso inadecuado de los contratos temporales presentan limitaciones. De entrada, el sucesivo proceso de erosión del alcance de los efectos del despido ilícito, al que me referiré de inmediato, tiene probablemente efectos más que proporcionales sobre los contratos temporales, puesto que la penalización más usual para el uso indebido de contratos temporales, el pago de la indemnización por despido, pierde su carácter disuasorio y/o deja de ser atractiva para el trabajador, que ha de correr con los gastos procesales de reclamarla. Por su parte, los tribunales, a través de determinadas interpretaciones sobre las causas o el juego y las consecuencias del fraude de ley, contribuyen también al mantenimiento de la inercia del sistema. En fin, la acción legislativa más contundente de los últimos años para evitar la reiteración de contratos temporales, incluida en la reforma de 2006, muestra insuficiencias estructurales. Aunque es una iniciativa de alto interés, al ser fruto del consenso, deja muchos flancos abiertos para su funcionamiento real. En concreto, al referirse la sucesión contractual a los trabajadores y no a los puestos, no actúa en caso de rotación de trabajadores por el mismo puesto de trabajo; y, sobre todo, al requerirse que aquella se

produzca en la misma empresa, deja inmunes los contratos temporales, que puedan ubicarse en el terreno de la descentralización, salvo que hayan sido concertados con empresas de trabajo temporal.

b) La insuficiencia en la definición de las causas tiene un segundo efecto colateral: la ocupación de espacios del trabajo a tiempo parcial por los contratos temporales. Nuestro sistema económico permite establecer una conexión intuitiva entre funcionamiento de la empresa y necesidad de la contratación temporal por el marcado carácter estacional de algunos sectores preponderantes. Los picos en la evolución anual de la contratación lo muestran. Aunque este carácter estacional podría ser cubierto a través de contratos a tiempo parcial, esta modalidad contractual no acaba de despegar. Es más, muchas veces se emplean contratos temporales de duración fugaz que se reiteran en el tiempo, en lugar de recurrir a contratos estables de dedicación reducida.

Sin embargo, el contrato a tiempo parcial puede ser interesante para las empresas, puesto que encuentran en él un importante manantial de adaptabilidad, y para ciertos colectivos de trabajadores que, aunque «forzados» normalmente a esta modalidad, siempre se encontrarán más cómodos en ella, si tiene un régimen adecuado, que en los contratos temporales, que seguramente han venido «usurpando» su función. Acaso las dificultades que los asesores empresariales pueden encontrar para comprender su regulación, evidentes en la disciplina de 1998, y, en todo caso, la falta de un mínimo conocimiento de la disciplina y de sus posibles funciones, a partir de su simplificación en 2001, explican este fenómeno. No se olvide el papel que las peque-

ñas empresas tienen en nuestro mercado de trabajo y las dificultades que éstas pueden encontrar para acceder a una asesoría de calidad similar a la que se encuentra al alcance de organizaciones más grandes.

c) Ahora bien, los factores jurídicos no se agotan en las insuficiencias de las normas aplicables o de la interpretación que de éstas hacen los tribunales de justicia. Existe además un mecanismo de explicación de primer orden de la elevada tasa de temporalidad: la llamada «cultura de la precariedad». El tiempo en el que la contratación temporal ha ocupado un puesto estelar en la obtención de márgenes de flexibilidad por las empresas ha sido relativamente elevado: desde mediados de los setenta hasta bien entrada la década de los noventa, las empresas y los operadores jurídicos que se mueven en su entorno se han acostumbrado a seguir esta vía. Estos últimos pueden tener sus propios intereses, que sólo coinciden parcialmente con los de las empresas: el impresionante número de contrataciones en que se concreta la prevalencia de esta cultura, incluso en época de crisis, supone una facturación en aquel mercado en forma de honorarios por contratación, prórroga/extinción y gestión asegurativa de todo ello que hace poco interesante recomendar la fijeza, aun existiendo ventajas importantes en varios terrenos.

Revertir una tendencia que se ha consolidado no siempre es sencillo: la generación, durante ese período, de la indicada «cultura de la flexibilidad» supone que los cambios sobre el funcionamiento real de las empresas han de ser necesariamente lentos, puesto que muchas veces cabe preferir «mantenerse en el modelo de la flexibilidad centrada exclusivamente en

la temporalidad, ya conocida, a ensayar otras fórmulas... más arriesgadas y complejas en su percepción» (7). En otras palabras, los problemas que aquejan a estas otras fórmulas de flexibilidad (poderes directivos, despido en interés de la empresa) mantiene a las empresas en su funcionamiento tradicional.

III. LA DISCIPLINA DEL DESPIDO

Como se acaba de indicar, el recurso empresarial a la contratación temporal está en íntima relación con la disciplina prevista para el despido o, mejor, con la representación que de su alcance se hacen las empresas: en caso de que ésta sea rígida o tal se reputa, aparecerá un evidente interés empresarial en aquélla. Como quiera que nuestro sistema ha venido caracterizado por un elevado recurso a la contratación de duración determinada, es posible que algo no funcione correctamente en la regulación del despido.

1. La formación de la normativa vigente

El intercambio de rigidez en el despido por flexibilidad en la contratación ha sido alentado inicialmente por el propio legislador. Como ya vimos, el modelo inicial adoptado para atender las demandas empresariales de adaptabilidad ha sido el de la flexibilidad «en el margen». De este modo, inicialmente, las sucesivas reformas normativas desde mediados de los setenta no han afectado a los contratos indefinidos: mientras se extendían las posibilidades de recurrir a contratos de duración determinada, la disciplina del despido ha permanecido fuertemente anclada en la tradición. De hecho, la versión original del Estatuto heredó los criterios

que habían evolucionado a partir de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931-1944, con las modificaciones que se introdujeron en los sucesivos episodios normativos de 1976-1977. Es más, la evolución normativa y jurisprudencial durante este período inicial condujo a un desarrollo ulterior de las garantías de los trabajadores, como demuestra la expansión de la categoría del despido nulo y de sus efectos: despidos discriminatorios y fraudulentos; despidos con defectos formales con verdaderos efectos de nulidad desde la Ley de Procedimiento Laboral de 1990.

A partir de la reforma del mercado de trabajo de 1993-1994, es fácilmente detectable un cambio de rumbo: el redimensionamiento del modelo de flexibilidad basado en la «entrada» va acompañado de la apertura de un proceso de flexibilización en la «salida». En el intento de rectificar la trayectoria del mercado de trabajo español, con su elevadísima tasa de temporalidad y los correspondientes riesgos asociados a la segmentación, ambos procesos se complementan con la finalidad de facilitar la utilización de los contratos indefinidos por las empresas. Desde 1994, en definitiva, la orientación normativa ha venido siendo la flexibilización de la normativa sobre despido, en el ánimo de convertir el contrato indefinido en una realidad suficientemente adaptable como para no hacerlo hostil para la empresa y, con ello, volver a constituirlo en el paradigma de la contratación. Los distintos episodios normativos pueden organizarse claramente en dos tendencias: por un lado, la revisión de la normativa sobre despidos en interés de la empresa (a); por otro, la disminución del coste de los despidos ilícitos (b).

a) La versión original del Estatuto había heredado la tradición

que, con algún antecedente republicano (1935), arrancaba de las normas del primer franquismo (decreto de «crisis» de 1944), y en cuya virtud, y en lógica conexión con la época de la autarquía en la que se gestaron, los despidos en interés de la empresa eran objeto de un tratamiento excepcional y quedaban sujetos a autorización administrativa. Ciertamente, la dictadura había procedido a última hora a eliminar los elementos literales más representativos de esta concepción catastrofista del despido económico (decreto de «política de empleo» de 1972); con posterioridad, en la transición (1977) se habían introducido algunas variantes flexibilizadoras para despidos estrictamente individuales en empresas pequeñas. Sin embargo, en 1980 el ET, al margen del limitado intento de adaptación a los criterios procedimentales comunitarios, renunció a innovar y mantuvo una extensísima intervención administrativa, sin que nadie, ni la autoridad laboral ni los tribunales ni la doctrina, afrontara la tarea de revisar las tradiciones interpretativas que se habían generado. Como consecuencia de ello, los despidos de carácter económico resultaban ser imprevisibles en cuanto a su resultado, ya que la Administración consideraba que ostentaba facultades discrecionales en la valoración de las propuestas empresariales; en todo caso, eran costosos no sólo por su tramitación, sino también, y sobre todo, porque la imprevisibilidad del resultado empujaba a las empresas a pactar en el expediente indemnizaciones elevadas o a recurrir directamente a falsos despidos disciplinarios.

La amplia reforma estatutaria de 1994 varió este estado de cosas de forma contundente. De entrada, se intentó romper la tradición interpretativa de las «crisis» que arrancaba de medio siglo an-

tes, mediante una redefinición de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y sobre todo de los parámetros para su control. En esta misma línea de clarificar el alcance del control sobre las decisiones empresariales insistieron después las reformas de 1997, que intentó clarificar el alcance de la intervención judicial, y de 2001, que añadió una nueva causa de despido objetivo que no es sino concreción de las que se habían previsto en 1994. Por otro lado, y si bien no se acabó con la intervención administrativa de carácter autorizatorio, a pesar de encontrarse en clara recesión en el Derecho comparado, fue objeto de un severo redimensionamiento: aparte otras novedades en relación con el procedimiento en línea con su aligeramiento, los despidos «menores» quedaron exentos de ella y, en lugar de tramitarse a través del tradicional expediente de regulación de empleo, pasaron al terreno del despido por causas objetivas y al posterior control judicial.

b) La segunda línea de tendencia se relaciona con los efectos de los despidos ilegítimos, cuyo coste para las empresas, desde 1994 y por diferentes vías, ha venido reduciéndose de manera consistente. A su vez, la tendencia muestra dos vías, vinculada la primera a una relativamente «sutil» erosión de los efectos del despido, y la segunda a la aparición de una nueva modalidad contractual que directamente presenta costes de despido inferiores.

La primera idea afecta a los efectos de los despidos ilegítimos en general. Ya la reforma de 1994 liberó al despido de trabas formales: se eliminó la nulidad relacionada con el incumplimiento de la forma en la tramitación del despido y se facilitó la subsanación de los defectos formales. Pero, sobre todo,

abrió un proceso de reducción de los costes de sustanciación: la modificación de la ejecución provisional de las sentencias de despido y, sobre todo, la institución de la enervación del devengo de salarios de tramitación creada en 1994, y llevada hasta sus últimas consecuencias en 2002, se sitúan claramente en este terreno. Aunque aparentemente son cambios «marginales», en la medida en que los efectos más vistosos del despido ilegítimo, la readmisión en los casos de despido nulo y la cuantía de la indemnización a satisfacer por el empresario en los de improcedencia, han permanecido incólumes, lo cierto es que hacen que los costes reales de los despidos ilegítimos disminuyan de forma notable, sobre todo si los ponemos en relación con la previsible disminución de la antigüedad de los trabajadores como consecuencia de las políticas vinculadas a la precariedad.

Por su parte, la reforma de 1997 introdujo en nuestro sistema una nueva modalidad de contrato indefinido: el contrato de fomento de la contratación indefinida. Se trata de una forma contractual que intenta hacer amable para las empresas el contrato indefinido a efectos de incrementar el recurso a este tipo de contratación cuya única peculiaridad relevante, respecto a la contratación indefinida tradicional, es la reducción de los costes del despido improcedente; aunque sólo en caso de despido objetivo declarado improcedente la indemnización general, de 45 días por año de servicio con el tope de 42 mensualidades, se reduce a 33 días por año con el tope de 24 mensualidades. En la medida en que esta modificación afectaba a los efectos principales del despido, y por tanto tenía efectos de ruptura con la tradición, al menos a nivel «simbólico», su justificación en la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 8/1997, que la intro-

dujo, hacía hincapié en su «carácter transitorio» y en el carácter limitado de sus destinatarios, que se presentaban como «colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral». Todo ello hacía que la indicada singularidad en la ordenación del despido que afectaba a los nuevos contratos pudiera presentarse como dotada de «una sólida, razonable y objetiva fundamentación». Lo cierto es que, a estas alturas, sabemos que ni la medida es transitoria ni es tan limitada por lo que se refiere a sus destinatarios como se desprende de las anteriores afirmaciones: el plazo ha desaparecido desde 2001; en cuanto a los destinatarios, se han ido relajando los requisitos de los indicados «colectivos específicos» y, sobre todo, se ha convertido en normal, incluso en el supuesto más frecuentemente utilizado, el acceso a este contrato de los trabajadores previamente vinculados a la empresa con un contrato temporal; aunque este último supuesto se introdujo sólo con carácter transitorio, en el intento de forzar la conversión de temporales en fijos y rebajar rápidamente la tasa de temporalidad, en sucesivas reformas (2001 y 2006) se ha vuelto a abrir la posibilidad de contratar.

2. Las insuficiencias del modelo

Como advertí al iniciar la reflexión sobre nuestra regulación del despido, existe una convicción difusa respecto a su carácter en exceso rígido que encarece los costes del despido; los 45 días de salario por año de servicio en que se fija por ministerio de la Ley, se argumenta, son extraordinariamente elevados en comparación con los establecidos en los países de nuestro entorno. Frente a esta apreciación, cabe argumentar, con total razón desde el punto de vis-

ta jurídico, que en rigor el Estatuto sólo fija ese coste para los despidos declarados ilegítimos. Para los despidos en interés de la empresa —esto es, fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción—, sean objetivos (art. 52 ET) o colectivos (art. 51 ET), el coste legalmente previsto es de 20 días por año, cifra que se aproxima mucho más a los estándares europeos. Con todo, esta primera idea es insuficiente para cerrar la cuestión en atención a que, pese a la evolución legislativa que ha sido descrita, los despidos en interés de la empresa no se utilizan siempre como vía de ajuste de plantilla, sino que ésta se desarrolla más bien mediante la reducción de los contratos temporales y, una vez agotado este primer «colchón» de flexibilidad, a través del despido disciplinario acausal o exprés (8).

En cuanto a la relativamente escasa utilización de los despidos en interés de la empresa, se relaciona seguramente con factores históricos que no han sido completamente superados, aun a pesar de la evolución normativa e interpretativa que se ha producido desde 1994. Durante la época de la flexibilidad «en el margen», el recurso a los despidos económicos era arriesgado para las empresas: habiéndose mantenido la autorización administrativa y, sobre todo, la tradición interpretativa que se había inaugurado en 1944, la solución del expediente de regulación de empleo se consideraba azarosa por las empresas. Ello las impulsaba a pactar en la fase de consultas, con indemnizaciones muy superiores a las legalmente previstas, o a recurrir directamente a despidos disciplinarios sin causa, con el coste de los 45 días en cuestión.

Es verdad que, desde 1994, se intentó superar estos problemas.

La evolución normativa que se ha descrito más arriba se movió en esta línea. Pero no es menos cierto que, a más de quince años de la aprobación de la indicada reforma, las empresas continúan percibiendo como un riesgo el recurso a estas vías de ajuste de plantilla. El funcionamiento real de esta institución tiene, sin duda, parte de la responsabilidad. De entrada, existen especiales reglas procedimentales, tanto para el despido objetivo (preaviso) como, sobre todo, para el colectivo (expediente de regulación de empleo), que empujan los costes hacia arriba, reduciendo la aparentemente elevada diferencia entre los 20 y los 45 días. Pero, sobre todo, la aplicación judicial del despido económico es incierta, puesto que coexisten en el ámbito de jueces y magistrados distintas concepciones en cuanto al alcance que debe ser asignado al control causal que permite el Estatuto de los Trabajadores, y aunque poco sabemos sobre la aplicación administrativa, hay que sospechar que se mueve en terreno similar. Aunque no es posible demostrar detalladamente esta idea en esta sede, cabe recordar los dos filones interpretativos que el Tribunal Supremo (TS) abrió con sus dos sentencias iniciales, de abril y junio de 1996. Y si bien es cierto que la sala ha ido optando en los años siguientes por el primero de ellos (9), no lo es menos que la existencia de dos visiones sobre el sentido del despido en interés de la empresa, una más «fisiológica» y otra más «patológica», continúa presente en la doctrina de los tribunales superiores de justicia y, en la jurisprudencia del TS, que genera extrañas evoluciones, como la que parece haberse producido entre 2000 y 2006 respecto a la legitimidad de los despidos basados en la externalización de una unidad o servicio, o vistosas contradicciones

argumentativas como la aparecida recientemente en el tema de la legitimidad del despido fundado en la pérdida de una contrata.

De alguna manera, esto hace que los empresarios consideren como vía principal de ajuste el despido acausal indemnizado o despido exprés; el despido disciplinario permite, una vez eliminados los costes de tramitación, extinguir cualquier contrato sin tener que pasar ningún control judicial, aunque al elevado coste de 45 días, o 33 en el caso del contrato de fomento de la contratación indefinida. El legislador, principal protagonista, como hemos visto, de la reducción de costes del despido ilegítimo a través de la eliminación de los costes de sustanciación y de la generación del contrato de fomento, así como los tribunales, que dan facilidades para el uso de esta vía, han sido desde luego cómplices en la consolidación de la primacía de esta vía extintiva, cuyo resultado final es un coste relativamente elevado del ajuste (10).

IV. LA FLEXIBILIDAD INTERNA

Se ha afirmado recientemente que los problemas de la ordenación de nuestro mercado de trabajo no son tanto de flexibilidad externa como interna. Desde la perspectiva de aquella, ocupamos los primeros lugares europeos en todos los indicadores hasta el punto que puede ser «más sensato concluir que la enfermedad que padecemos es... la de exceso de flexibilidad externa», que es precisamente la que peores efectos tiene sobre el sistema económico. De ahí que sea necesario que el análisis que hemos desarrollado hasta ahora haya de ser completado por el de los instrumentos que juegan en el interior de las empresas, sin expulsar trabajado-

res, para permitir a estas ajustarse a las exigencias económicas. Es fácil en efecto admitir que el objetivo final es un modelo flexible «porque tiene mayor posibilidad de ajuste interno», en vez del actual, «que se acomoda a las exigencias cíclicas o productivas despidiendo mano de obra rápida e intensamente» (11).

1. La formación de la normativa vigente

Por lo que se refiere al marco normativo de los poderes y facultades empresariales vinculadas a la noción de flexibilidad interna, su formación sigue pautas similares a las analizadas en los epígrafes anteriores. Es cierto que el Estatuto de 1980 puso las bases para modernizar la regulación, pero no lo es menos que tales bases eran limitadas y sólo llegaron a concretarse limitadamente. Cabe admitir, en este sentido, que en 1980 se inició un proceso de modernización de la clasificación profesional y la movilidad funcional, si bien es posible que en los quince años siguientes no llegara a cerrarse. La negociación colectiva había de afrontarlo, y para ello se le abrían los caminos necesarios mediante la «degradación» de reglamentaciones y ordenanzas laborales, aunque sólo lo hizo limitadamente. En otros terrenos, el Estatuto fue más continuista. Con carácter general, y aunque comenzaban a vislumbrarse excepciones, la fijación de las condiciones de trabajo continuaba correspondiendo al esquema tradicional del principio de favor (normas legales de carácter mínimo, solo mejorables por los convenios). En cuanto a las facultades empresariales de modificación contractual —modificación sustancial, movilidad geográfica—, se mantenía la configuración tradicional que las sujetaba a autorización administrativa.

La reforma de 1994 supuso un impulso decisivo para la flexibilización de esta situación. Además de cerrar el proceso que se había abierto en 1980 respecto a clasificación profesional y movilidad funcional —clarificación legal de aspectos oscuros, eliminación de las ordenanzas laborales—, abrió el de revisar el continuismo del que podía adolecer la versión original del Estatuto de los Trabajadores. Por un lado, aunque el principio de favor continuó vigente en el terreno de las declaraciones generales (cfr. art. 3 ET), en realidad se introdujeron importantísimas excepciones. Algunas normas imperativas, mínimas o máximas, desaparecieron y otras adoptaron una textura más flexible mediante diferentes técnicas; pero, sobre todo, las normas imperativas dejaron de ser un paradigma necesario: muchas de ellas se transformaron en dispositivas, cuya aplicación podía ser eliminada por las previsiones de normas inferiores. Este fenómeno se extendió, además, tanto a las relaciones entre la ley y los convenios colectivos como a las que se establecen entre aquella, éstos y unos acuerdos de empresa que han ido adquiriendo una importancia creciente. Por otro lado, y en lo que se refiere a movilidad geográfica y modificación sustancial, la reforma modernizó sustancialmente estas instituciones: eliminó la autorización administrativa y clarificó algunos de los problemas interpretativos que se planteaban con anterioridad, en el intento de convertir sobre todo a la modificación sustancial en un instrumento esencial de flexibilidad dentro de la empresa.

2. Las insuficiencias del modelo

¿Existe suficiente flexibilidad interna en la empresa después de la reforma de 1994? No es fácil dar una respuesta. De entrada, es ver-

dad que los mecanismos flexibilizadores que se introdujeron en 1994 son intensos y extensos: adecuadamente trabajados, permiten dotar a las empresas de una plataforma de adaptabilidad sumamente interesante. La jurisprudencia, por otro lado, ha apoyado de forma decidida la acción legislativa. Y ello en varios sentidos, entre los que cabría destacar dos: por un lado, como se ha señalado recientemente (Moliner, 2010), el TS ha desarrollado una interpretación de la causalidad de los poderes empresariales en la que la libertad de empresa ocupa un papel preponderante; por otro, ha convalidado las actuaciones de la negociación colectiva en relación con ellos, aunque, en puridad, pudieran ser discutibles a la luz de la legalidad; de hecho, ciertas interpretaciones en relación con el concepto de hora extraordinaria y, sobre todo, de las facultades del convenio en relación con las modificaciones sustanciales son buenos ejemplos de ello.

Con todo, no pueden dejar de señalarse algunos problemas de funcionamiento que acaso menoscaban la utilidad real de estas instituciones. En primer término, en muchos casos su regulación presenta incertidumbres en cuanto a su alcance. Por poner algunos ejemplos, no es claro si los acuerdos de empresa que operan «en defecto de convenio», de los que existen varios en el articulado estatutario, pueden actuar a falta de convenio, a falta

de regulación en el convenio o salvo que exista en él un criterio expreso que lo impida. En cuanto a la central institución de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET, la empresa topa con la exigencia de causalidad, lo que puede frenarla en atención a la experiencia en relación con las causas de los despidos económicos que ya ha sido descrita, así como con las dificultades para determinar la diferencia entre lo sustancial y lo accesorio. Igualmente, existen algunos problemas respecto a determinadas condiciones modificables, básicamente las incluidas en los diferentes tipos de convenios. Ya he dicho que es cierto que, como regla general, estas incertidumbres van superándose por la jurisprudencia del TS, y precisamente en la línea de reconocer la normalidad del uso empresarial de estas facultades. Pero este proceso se viene produciendo de forma más lenta de lo que sería aconsejable; por ejemplo, las dudas que se alzaron en 1994 respecto a la eventual inconstitucionalidad del art. 41 ET por permitir la modificación sustancial unilateral de convenios extraestatutarios y acuerdos colectivos sólo se ha solucionado de forma definitiva en 2009 (12). E incluso, después de su cierre, es posible que solo permitan el acceso limitado de todas las empresas a ellas.

En este sentido, y en segundo lugar, aunque la flexibilidad interna es sumamente importante para las

empresas, no es posible desconocer los límites que algunas pueden tener para utilizarla. De entrada, es obvio que las medidas de flexibilidad interna tienen un interés variable en función de las dimensiones o características de la empresa; no todas las instituciones tienen la misma importancia para las pequeñas, las medianas o las grandes, lo cual puede tener suma importancia, dada la preponderancia de aquéllas en nuestro tejido productivo. Pero es evidente además que los problemas de inseguridad respecto a su alcance, afectan particularmente a las PYME; aun habiendo la posibilidad de que sean aplicables, las propias dificultades de conocimiento para los asesores que están a su alcance juegan en su contra.

Por último, y sobre todo, no es seguro que la negociación colectiva haya asumido las funciones que la reforma de 1994 le había confiado. El objetivo era entonces, y lo continúa siendo ahora, la flexibilidad «negociada». Es seguro, sin embargo, que hay cosas que mejorar. La información cuantitativa de que disponemos, con todos los límites que presenta, parece indicar que la negociación colectiva sólo ha asumido limitadamente sus funciones. Son sumamente reveladores al respecto los datos sobre contenidos de los convenios; he escogido algunos cuya relación con flexibilidad resulta evidente y que hablan por sí mismos. Se exponen en el cuadro n.º 1.

CUADRO N.º 1

Cláusula	Porcentaje convenios colectivos	Porcentaje trabajadores	Cláusula	Porcentaje convenios colectivos	Porcentaje trabajadores
Inaplicación salarial (descuelgue).....	12,62	67,23	Distribución irregular de jornada	29,32	48,12
Incentivos productividad	28,74	20,91	Jornada ordinaria superior a 9 h./día	8,48	19,59
Incentivos asistencia	25,48	18,40	Acumulación descanso semanal	16,34	20,01
Cláusulas de empleo	52,06	60,95	Clasificación por grupos profesionales	31,08	45,15
Pactos sobre formación profesional	42,41	50,35	Polivalencia funcional	25,67	34,01

Fuente: Estadística de convenios colectivos (www.mtin.es/estadísticas).

La cosa es tanto más relevante en la medida en que muchos de los temas implicados están en la agenda de interlocutores sociales del máximo nivel desde años atrás, puesto que los sucesivos AINC los reproducen año tras año.

V. ALGUNAS PROPUESTAS DE REFORMA

En cuanto a las propuestas para una nueva reforma laboral, creo que lo primero que conviene resaltar es que los males de nuestro mercado de trabajo no se deben a una única institución: es el juego combinado de varias de ellas, se hayan o no analizado en las páginas anteriores, y también de ciertas características del modelo económico, el que los da como resultante. Ello supone, aparte, claro está, de que la reforma laboral no sea suficiente para solucionar los problemas del empleo, que cualquier propuesta que se formule en este terreno no pueda actuar de manera limitada sobre uno sólo de los aspectos. Al contrario, debería intentar hacerlo de manera armónica sobre todos ellos, puesto que todos ellos se encuentran interrelacionados.

En relación con las instituciones que se han estudiado aquí, esto tiene una consecuencia evidente: la «presión» sobre los mecanismos que facilitan el recurso a los contratos temporales debería ir compensada por la «distensión» de los que comprimen el funcionamiento de otras vías de flexibilidad, interna o externa. Pero es importante advertir que la exigencia de una actuación armónica, o de conjunto, se extiende a otros muchos aspectos de las instituciones jurídico-laborales. Me limito a señalar dos que considero de una trascendencia especial: por un lado, la ordenación institucional del sistema de empleo, esto es, los incentivos a su

creación, la disciplina de la colocación y, sobre todo, las políticas de formación profesional; por otro, la negociación colectiva. La primera, y sobre todo la formación profesional, resulta un elemento esencial para el funcionamiento dinámico de la empresa, facilitando que los ajustes se desarrollen mediante mecanismos de flexibilidad interna, y del propio mercado de trabajo, al permitir el paso de los excedentes de mano de obra hacia los nuevos sectores en expansión en el nuevo modelo económico que tantas veces se nos ha anunciado. Por lo que se refiere a la negociación, y sin entrar en detalles, es claro que ha de jugar un papel importantísimo en la gestión de la flexibilidad. En este contexto, se hace necesario determinar las razones del relativo fracaso que puede observarse en este terreno, que probablemente se relacionan, como por lo demás indican las *Líneas de actuación* (punto 5), con la inercia de los contenidos que propician algunas reglas legales, así como con la excesiva atomización de su estructura, y proceder a corregirlas. No insisto en ello toda vez que es tema objeto de otra aportación en este mismo número.

Por otro lado, cabría replantearse la excesiva uniformidad que presenta nuestro ordenamiento laboral. Esta uniformidad supone, en un primer sentido, que, con algunas salvedades, las normas laborales son de aplicación a todas las empresas, con independencia de su tamaño. Sin embargo, las pequeñas empresas tienen, como es sabido, necesidades especiales que producen dificultades específicas en la aplicación de las instituciones laborales. Por ello, se hace necesario identificar unas y otras a efectos de encontrar alternativas a determinadas vías de flexibilidad que funcionan plenamente en unidades mayores. Las *Líneas de actuación* del Gobierno seña-

lan algunos posibles problemas vinculados a esta idea, en relación con los costes del contrato de formación (punto 2 *in fine*) o con el acceso a las suspensiones o reducciones de jornada alternativas a la extinción (punto 8), aunque es seguro que podrían plantearse otros aspectos. Por otro lado, la excesiva uniformidad puede ser también considerada en un segundo sentido: la insensibilidad de las normas laborales hacia los nuevos proyectos empresariales, el primer acceso de la empresa al mercado o las decisiones de ampliar actividades. Al margen del discutible uso de los contratos temporales, la única cobertura de los riesgos derivados del fracaso resulta ser, hoy por hoy, el período de prueba, cuya finalidad legal es claramente diferente. Cabría pensar por tanto en articular algunos mecanismos específicos del estilo de los que han existido en nuestro sistema (contrato de lanzamiento de nueva actividad) o existen en otros países (demora de la entrada en vigor de la legislación sobre despido).

Por lo que se refiere a posibles medidas concretas en relación con la contratación, parece necesario insistir en las tendencias que viene mostrando el ordenamiento respecto a la restricción de la contratación temporal. Las ideas que apuntan las *Líneas de actuación* del Gobierno son útiles en este sentido: reforzar la causalidad, sobre todo, aunque no solo, mediante la supresión de la vinculación del contrato de obra a la duración de una contrata, así como cerrar el precepto incluido en 2006 respecto a la reiteración de contratos temporales con un mismo trabajador, extendiéndolo a los casos de rotación de varios para un mismo puesto de trabajo; son éstas medidas indispensables que, acompañadas por un aumento de «las diferencias compa-

rativas» entre trabajo indefinido y temporal, podrían impulsar suficientemente hacia la contratación indefinida. Por otro lado, la impulsión en paralelo del trabajo a tiempo parcial también habría de contribuir en el mismo sentido, si bien no estoy seguro de que sea muy adecuada la propuesta que se hace en las *Líneas* del Gobierno de distinguir dos supuestos: uno «que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la fijación de un horario de trabajo fijo y estable» y otro que permita más flexibilidad a las empresas. Además de los posibles efectos negativos que esta diferenciación pueda desplegar sobre una parte de la mano de obra femenina, uno de los problemas que, a mi juicio, ha tenido el despegue del trabajo a tiempo parcial ha sido la complejidad de su regulación, y es posible que esta diferenciación no contribuya a eliminarla. Acaso resulte mejor por ello un único contrato a tiempo parcial, en el que se amplien y, sobre todo, clarifiquen los márgenes de flexibilidad, así como los límites de ésta en relación con la conciliación de la vida familiar.

No creo, por otro lado, que sea necesario crear nuevos contratos. La propuesta de contrato único, a la que no se hace referencia alguna en las *Líneas*, resulta completamente ajena a nuestra tradición y, sobre todo, a los compromisos internacionales suscritos por España (Rodríguez Piñero, 2009b; Goerlich, 2010). En cuanto a posibles contratos específicos para jóvenes, desde 1988 se han intentado introducir por varias vías y, antes o después, se ha terminado rectificando. Incluso cabría cuestionar si deberían ser eliminadas las discriminaciones que han subsistido. Otra cosa es que quepa articular específicos programas de empleo para este colectivo, vinculados por su-

puesto a la formación profesional. Ni siquiera parece necesario, aunque podría estudiarse, la aparición de nuevos contratos en relación con la diversificación de la normativa laboral a la que se ha hecho referencia más arriba, ya que los mismos fines pueden obtenerse actuando sobre la regulación del despido. Y quizá sea mejor, puesto que la no determinación temporal siempre impulsa a las empresas hacia la rotación del personal.

Por supuesto, el espacio de flexibilidad que cerraría la eventual reforma de la contratación y la no aceptación de estas nuevas vías contractuales debería ser compensado por la actuación sobre el despido. Al respecto, las *Líneas de actuación*, además de «bucear» en la posible búsqueda de fórmulas que se hayan utilizado en otros países europeos, parece moverse en una sola línea, la ampliación del contrato de fomento de la contratación indefinida creado en 1997, puesto que «no entra en las intenciones del Gobierno poner en cuestión la regulación actualmente vigente» para el contrato indefinido ordinario. Muy probablemente, en este contexto, la reforma tienda a concretarse en la normalización de aquél (13). Se trata, en mi opinión, de una vía equivocada, puesto que, de producirse, se continuaría actuando sobre los costes del despido ilegítimo, dando, eso sí, un paso acaso sin retorno para la desaparición definitiva de la indemnización de 45 días, cuya razonabilidad no puede discutirse, toda vez que está prevista para sancionar comportamientos ilegítimos de la empresa. Y existe siempre el riesgo de que los 33 se continúen considerando un coste excesivo. Por este camino, no se afronta el verdadero problema: el de determinar las razones por las que los despidos en interés de la empresa, a coste de 20 días, e incluso infe-

rior para las empresas de menos de cincuenta trabajadores, no se utilizan con normalidad en los supuestos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por eso me parece mucho más interesante explorar la vía que las *Líneas de actuación* abren en el último párrafo de los dedicados a la «contratación indefinida». Aunque aparece contradictoria con la no intención de modificar la regulación del contrato indefinido, se alude a la posibilidad de analizar este problema y la reflexión sobre las posibilidades de solucionarlo. De hecho, existen posibilidades de actuar tanto en el terreno de las causas, dotando de certeza a la intervención administrativa o judicial, como en el procedimental, agilizando la tramitación de las decisiones empresariales en este terreno (14).

Por último, a diferencia de lo que se indica en las reiteradamente citadas *Líneas* respecto a la flexibilidad interna, no creo que la negociación colectiva sea la única responsable de las deficiencias de nuestro ordenamiento en este terreno. Aunque alguna tiene, también le corresponde al legislador. Por eso, detenerse en aquella idea y en la referencia que se hace al *Kurzarbeit*, que no parece ser distinto a instituciones ya existentes, las convierte en relativamente pobres. Aparte de todo ello, se hace preciso, a mi juicio, abrir un análisis detallado de las reglas legales implicadas con el ánimo de determinar cuáles entorpecen sin justificación un funcionamiento flexible de las empresas y qué problemas de incertidumbre abren, así como introducir las reformas legales necesarias para garantizar que en los convenios colectivos se analicen las relaciones laborales desde la perspectiva de la flexibilidad: no basta, en este último sentido, abrir la puerta, es nece-

sario presionar a los convenios para que efectivamente crucen este umbral.

NOTAS

(1) Disponible en: www.crisis09.es/pro-puesta.

(2) Una reconstrucción más detallada puede encontrarse en CASAS y VALDÉS (1989).

(3) Para más detalles de la evolución normativa, véase LAHERA y GARCÍA QUIÑONES (2007).

(4) *Manifiesto UGT y CCOO ante la movilización general del 12 de diciembre* (www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/272400.pdf).

(5) DÍAZ FERRÁN, G., «Propuestas para una reforma laboral eficaz», *El País*, 3 de marzo de 2010.

(6) *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Informe de la comisión de expertos constituida en el marco del diálogo social, 2005 (www.tt.mtas.es/periodico/laboral/20051/informe.pdf).

(7) *Más y mejor empleo...*, *op. cit.*

(8) Datos al respecto en DESDENTADO BONETE (2010).

(9) Para un análisis de la doctrina del TS en esta clave es interesante el escrito del presidente de su Sala de lo Social: MOLINER TAMBORERO (2010).

(10) Un análisis de las distintas razones que han transformado esta vía en principal camino para la reestructuración de plantillas en RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER (2009a).

(11) GÓMEZ, V.; P. INFANTE, I.; RUESGA, S.M., y VALDÉS, F. «¿Qué reforma laboral?», *El País*, 31 de enero de 2010.

(12) Para la aproximación teórica al problema, véase BLASCO PELLICER (1995). La sentencia a la que se alude en el texto es la STS de 5 de octubre de 2009, rec. 3012/2008.

(13) Se ha propuesto por voces autorizadas (cfr. GÓMEZ, P. INFANTE, RUESGAS, VALDÉS, «¿Qué reforma laboral?», *op. cit.*) y parece formar parte del plan B del Gobierno en caso de que no haya acuerdo (según la información «Corbacho confía en que el pacto laboral se firmará en abril», *El País*, 9 de marzo de 2010).

(14) Cfr. ALBIOL, M., y BLASCO, A., «La reforma de la regulación de los despidos económicos», en *Crisis, reforma y futuro del Derecho del trabajo. Estudios en memoria de Ignacio Albiol Montesinos*, en prensa.

BIBLIOGRAFÍA

BLASCO PELLICER, A. (1995), «Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo», *Relaciones Laborales*, 1995-II: 565-586.

CASAS, M.E., y F. VALDÉS (1989), «Diversidad y precariedad en la contratación laboral en España», *Relaciones Laborales*, (I): 240 y ss.

DESDENTADO BONETE, A., «El despido, la crisis y la reforma laboral», *La Ley*, 8 de febrero de 2010.

GOERLICH PESET, J.M., (2010), «¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?», *Relaciones Laborales*, 1: 73 y ss.

LAHERA, J., y GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2007), «La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25-2: 39 y ss.

MOLINER TAMBORERO, G., (2010), «La flexibilidad laboral en la doctrina del Tribunal Supremo», *La Ley*, 24 de febrero de 2010.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M., (2009a), «Despidos colectivos y autorización administrativa», *Relaciones Laborales*, 2: 1 y ss.

— (2009b), «Sobre el contrato de trabajo único», *Relaciones Laborales*, 10: 1 y ss.