

Area de Estudios Jurídicos Sociolaborales

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

2010
MAYO
31

Crisis y flexibilidad laboral

CARLOS L. ALFONSO MELLADO

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de
Valencia



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

Crisis y flexibilidad laboral

CARLOS ALFONSO

Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia

1. En la actual crisis se vienen oyendo con reiteración voces que proclaman la necesidad de una reforma laboral, si bien no todas coinciden en las soluciones propuestas. Existen voces que reclaman una reforma del sistema de negociación colectiva que abra más posibilidades a la negociación en la empresa; otras que preconizan la necesidad de reformar la contratación laboral, especialmente por dos razones: abaratar el despido y reducir la dualización entre trabajadores temporales y fijos, aunque en algunos casos se hace más incidencia en una de ellas; también se defiende la necesidad de reformas en la protección social y, en otras opiniones, se ataca directamente el sistema de protección frente al despido.

En general se sostiene la necesidad de esta reforma ante la pérdida de competitividad de nuestra economía y ante los elementos de lo que se denominan “rigideces” en nuestra legislación laboral, que en algunos casos se hacen derivar del sistema preconstitucional, defendiéndose abiertamente la profunda transformación, cuando no directamente la derogación, del Estatuto de los Trabajadores, que como se sabe es una norma posterior a la Constitución y profundamente transformada en diversas ocasiones.

En muchos casos estos debates enlazan con otros que han sido tradicionales en nuestra doctrina laboralista que sistemáticamente ha defendido la necesidad de potenciar la flexibilidad interna en la empresa, frente a las alternativas de flexibilización de la entrada y salida de la empresa.

Bien, todas estas posiciones lógicamente se han agudizado como una respuesta a la crisis que venimos padeciendo.

La realidad es que una reforma laboral, especialmente en las direcciones propuestas, lleva a reflexionar un poco más detenidamente y esa reflexión pasa en primer lugar por cuestionarse si esta crisis puede solucionarse con medidas laborales.

2) Para responder a esa pregunta habría que determinar en primer lugar si estamos ante una crisis producida por la regulación laboral.

Mi respuesta es evidente: no, no estamos ante una crisis producida por la regulación laboral.

Creo que es bastante claro que la crisis es mundial y se produce por diversos factores, entre los que pueden resaltarse los siguientes:

- Un colapso del sistema financiero derivado de una prácticas especulativas incontraladas y que se siguen produciendo, siendo ya evidentes las llamadas de diversas instituciones políticas a reaccionar frente a las mismas.
- Una caída del consumo (típica crisis de sobreproducción), estimulada además por:

- La restricción del crédito derivada del colapso del sistema financiero.
- El temor psicológico ante el futuro.
- Una reducción de las inversiones públicas al tener que destinar ingentes fondos a paliar la crisis en el sistema financiero y, en su caso, sus consecuencias sociales.

Es evidente, además, que la crisis no puede derivar de problemas laborales o en la regulación de esta materia. Para entenderlo basta pensar en que:

- Afecta a muy diversos Estados con regulaciones laborales distintas.
- No ha habido cambios sustanciales en la regulación laboral vigente en momentos de expansión y no es creíble que la misma regulación laboral que no impidió la expansión sea ahora la causante de la crisis.

Por otro lado, en España la crisis ha tenido componentes específicos que no conviene despreciar y que pueden tener importancia para analizar la necesidad o no de una reforma laboral.

En efecto en el Estado español a la crisis financiera y de sobreconsumo mundial se le une:

- El estallido de la burbuja inmobiliaria.
- Un modelo productivo basado en sectores muy vulnerables ante una crisis: construcción, servicios de ocio y turismo.
- Además ese modelo productivo tiene todavía un importante componente de industrias de mano de obra intensiva (más vulnerables ante la competencia internacional), del automóvil (en procesos crecientes de deslocalización) y una gran escasez de industrias de alta tecnología. En los factores de deslocalización incide el hecho de que la crisis se produce poco después de los momentos de expansión de la Unión Europea hacia nuevos territorios y de incorporación de Estados con costes salariales inferiores.
- Por otro lado y como consecuencia de su estructura nuestro modelo productivo es capaz de generar mucho empleo en momentos de expansión (industrias de uso de mano de obra intensiva, servicios del ocio y turismo), pero también lo destruye con la misma velocidad en momentos de recesión pues son sectores que sufren intensamente cualquier crisis.
- Al destruirse empleo con gran velocidad, se incrementa el coste de protección social y disminuye la capacidad de inversión de las Administraciones Públicas (por cierto ya muy mermada por su fuerte endeudamiento), lo que agrava la crisis.
- A su vez, el modelo productivo genera empleo de baja calidad y en muchos casos precario, con un fuerte componente de población inmigrada y con escasas posibilidades de ahorro.
- Ante la crisis, la restricción en el consumo es patente: no hay suficiente ahorro, se restringe el crédito, las personas reducen gastos ante el desempleo o ante el temor a él. Las políticas de restricción salarial (tanto en el sector privado como el público) provocan reducciones de consumo, etc.
- Además nuestro modelo productivo está basado en pequeñas empresas

Según datos del INE de diciembre de 2009, en atención al directorio de empresas tenemos:

3.335.000 empresarios (por cierto el número de empresarios ha crecido en 20.000 so-

bre el año 2007 y en más de 13.000 sobre 2008) (según datos de la EPA) (en lo sucesivo se utilizarán datos que se pueden obtener en las estadísticas del INE, de la Seguridad Social, del MTIN, del Hispabarómetro y de EUROSTAT y en ocasiones se han realizado elaboraciones comparando los respectivos datos, a los que me remito).

De ellos más de la mitad sin asalariados (no son empleadores)

Del 1.600.000 empleadores, como cotizantes a la Seguridad Social en el régimen general y del carbón aparecen 1.264.689, dato que, por cierto, nos podría dar un volumen aproximado de la incidencia de la economía sumergida o informal (aunque la EPA solamente refleja 1.165.000 empleadores, si bien indica un número muy superior de empresarios sin asalariados 2.152.000 y un total de ocupados no asalariados de 3.564.000 personas).

De ese algo menos de 1.600.000 empresarios:

Más de 919.000 tienen 1 ó 2 trabajadores (704.052, según datos de la Seguridad Social).

Más de 332.000 tienen de 3 a 5 (274.446 según datos de la Seguridad Social)

Y más de 151.000 tienen de 6 a 9 (117.311 según la Seguridad Social).

Sólo unos 12.000 empleadores tiene más de 100 asalariados y registrados en la seguridad social con más de 49 trabajadores hay escasamente 28.000 empleadores, pero en todo caso se trata de empresas, no de centros de trabajo, pues algunas de esas empresas tienen centros de trabajo de muy escasas dimensiones.

Este tipo de empresa pequeña predominante depende, en gran medida, del crédito.

El volumen de economía sumergida comparando datos del INE 2009 y de la Seguridad Social, podría alcanzar casi un 20% de los empleadores, aunque lógicamente estos datos deben depurarse (+- 300.000 sobre 1.600.000 y a ello se sumarían los autónomos sin empleados); estos empleadores estarían concentrados sobre todo en el segmento de microempresas empleadoras de uno o dos trabajadores (más de 200.000), aunque no exclusivamente.

En cuanto al volumen de trabajadores ocupados, el porcentaje de personas ocupadas como autónomos sin trabajadores y asalariados en empresas de menos de 50 trabajadores asciende a más de 7.000.000 de trabajadores y el de empleados en empresas de más de 50 trabajadores a una cifra ligeramente superior, aproximadamente de unos 7.500.000 empleados, aunque la VI Encuesta nacional sobre condiciones de trabajo refleja algo más de 8.000.000 de trabajadores en empresas de hasta 49 trabajadores y algo menos de 7.000.000 en las que superan esta cifra.

Se aprecia, pues, el importante volumen de empleo que representan las empresas pequeñas y las microempresas.

- Todo este conjunto de circunstancias hace que nuestra crisis tenga componentes específicos. Ahora bien, ¿son laborales esos componentes?

3) Ninguno de los componentes que pueden señalarse es directamente laboral y, por tanto, posiblemente ninguno puede abordarse con medidas laborales.

Las medidas laborales pueden ayudar muy indirectamente o, todo lo más, servir para corregir efectos a los que luego me referiré.

En todo caso, si planteamos la adopción de medidas laborales, habría que cuestionarse

a quien van destinadas esas medidas, porque posiblemente las dirigidas a los autónomos y a las pequeñas empresas, no sean las mismas que deberían destinarse a la mediana y gran empresa.

Incluso ese más de 80% de empleadores que ni siquiera alcanzan los 10 trabajadores, en mi opinión, están más preocupados por otras cuestiones no laborales, concretamente por:

- La restricción del consumo que afecta a su cartera de pedidos.
- La restricción del crédito, sobre todo para el circulante (lo que incrementa la crisis pues les obliga a reducir actividad).
- El volumen de impagados, la morosidad, pues no tienen capacidad económica para soportarlos.

No creo que se detecte en ellos grandes preocupaciones por la contratación, el despido o por otras medidas laborales, a salvo de lo que luego diré.

Además el elenco de contratos es suficiente y razonable y el despido para ellos, si está justificado es barato, pues para más del 90% de empleadores, sólo pagarán 12 días por año en un contrato indefinido si el despido responde a motivos empresariales (causas técnicas, organizativas, productivas o económicas, en las que de la indemnización de 20 días de salario por año el FOGASA en las empresas de menos de 25 trabajadores abona directamente el 40%).

Otra cosa es que estos empleadores temen la inseguridad de algunas causas de despido y los costes de transacción (asesoramiento económico y jurídico), posiblemente aquí podrían adoptarse algunas actuaciones, concretando ciertas causas de despido, especialmente por lo que hace a ese segmento mayoritario de empleadores muy pequeños.

En general, pues, salvo algún aspecto muy concreto, la mayor parte de los empleados no necesitan medidas laborales.

Es más, algunos de los argumentos que justifican la reforma laboral no son reales.

En efecto, se señala que hemos perdido competitividad como consecuencia de que el trabajo en España es caro y la productividad ha bajado.

¿Son reales estos datos? Conviene analizarlos desapasionadamente.

Tomando como base 100 la productividad del año 2000 y determinando los datos de productividad por hora trabajada del año 2008 (último del que se disponen los datos), la productividad media en UE27 era de 111,7, en España de 107,3.

Hay, pues, una pérdida de productividad media en términos relativos, comparativos, pero influenciada sobre todo por el peso de los nuevos miembros de la UE.

La pérdida de productividad por hora con otros países de la UE15 es mucho menor o inexistente (Alemania 109,5; Dinamarca (paradigma de la flexiseguridad) 102,6; Italia 100,5; Portugal 108,8, etc.). Es decir en el marco de la UE15 con muchos Estados o estamos en cifras similares o, incluso, hemos ganado en productividad.

En cuanto al precio del trabajo, en 2006 (último dato global comparativo) en UE27, el coste medio global era de 2.450,2 euros mes (en UE15 el año anterior ya era de 3.466,1 euros).

En España en 2007 era de 2.283,8 euros (otras fuentes sitúan el coste en diciembre de 2009 en 2.649,13 euros), por debajo de la media UE y muy alejado de otros países de la UE15 con costes cercanos o superiores a los 4000 euros/mes, pero claro, muy por

encima de la media de los nuevos miembros de la UE27 (Eslovaquia 842,3, Hungría 1104,3, Polonia 983,2, etc.).

No obstante es cierto que el coste por hora ha crecido un 2,5 (el salarial 2,7%) en pleno 2009.

Tampoco parece tan claro que trabajemos menos horas que el resto de europeos.

En 2009, la media de la UE27 es de 41,7 horas semanales; la media de la UE15, es de 41,7 y la media de España, exactamente lo mismo, 41,7 (tercer trimestre 2009).

También se afirma que nuestras cotizaciones son caras.

Puede opinarse al respecto, pero desde luego no lo son tanto como parece. La media europea se sitúa en el 11% sobre PIB, mientras que en España llega al 12,2%, pero ese dato es inseparable de la fiscalidad global sobre PIB (incluidas cotizaciones), pues existen Estados en los que las prestaciones sociales se financian por vía fiscal.

Si establecemos esa media, la europea se sitúa en el 37,5 del PIB, mientras que en España es sólo del 37,1, aunque es cierto que ha crecido del 33,6 en 1999, al 37,1 en 2009, esto es, 3,5 puntos en 10 años).

Si analizamos desapasionadamente esos datos y otros que podrían añadirse nos daremos cuenta de que efectivamente ha habido una cierta pérdida de competitividad, menor en todo caso de la que se afirma, salvo por lo que se dirá, pero esa pérdida viene, esencialmente, de aspectos no derivados de la regulación laboral; fundamentalmente de:

- Una estructura de microempresa.
- Un modelo productivo basado en sectores de escaso valor añadido.
- Un IPC que ha estado por encima de la media europea.
- Sobre todo, un proceso de ampliación de la UE a otros Estados con costes laborales menores.

No creo, pues, que para superar la crisis recuperando la competitividad el protagonismo lo tengan las medidas estrictamente laborales, salvo que se quiera directamente reducir nuestro coste salarial para rebajar el diferencial que tenemos con los nuevos estados miembros de la UE, algo que ciertas opiniones ya han mantenido y que obviamente es defendible pero entonces, claro, lo que se plantea es una reforma laboral en clave de sería regresión de los derechos laborales y de incremento del beneficio empresarial, es decir se cuestiona el reparto de rentas en la sociedad. No es que sea indefendible, pero vendría bien que se dijese claramente y entonces todos sabríamos lo que se está debatiendo.

4) Llegados a este extremo cabe plantearse si, pese a todo, se puede justificar un total inmovilismo.

Pues bien, aunque no sean las medidas protagonistas, ciertamente no creo que puedan prescindirse de alguna medida laboral, porque a lo dicho hay que unir otras realidades.

La primera que ya mencioné es que en un contexto de fuerte destrucción de empleo y crisis económica, los costes salariales han crecido por encima del IPC.

Por otro lado existe una real dualización del mercado laboral.

Los datos de finales del 2009 de la EPA revelan que existen:

15.492.600 asalariados, de los que:

11.606.400 tienen contratos indefinidos y 3.886.200 son temporales.

La tasa de temporalidad alcanza el 25,08%, muy alta aunque ha decrecido desde el 34% que llegó a representar en 2006.

La elevada tasa de temporalidad no es razonable pues fomenta desvinculación con la empresa, hace que no se invierta en formación, se crean trabajadores precarios, se recarga el coste de la protección social, se dificulta la actuación sindical – no ya la reivindicativa, sino la más directa de interlocución y gestión – y además produce efectos discriminatorios (por ejemplo afecta más a las mujeres 27,9 en 2009).

Pero es que además hay una amplia rotación de trabajadores temporales.

En 2008 se hicieron más de 14.000.000 de contratos de duración temporal y en 2009 – en plena crisis – unos 13.000.000 (media de 4 contratos por trabajador temporal).

Por otro lado, el acceso de los jóvenes al mercado no está resultando fácil y existen amplios fenómenos de sobrecualificación en relación con el trabajo desempeñado.

Existe, también, un excesivo recurso a la subcontratación, un abuso de las medidas de descentralización productiva.

Todo ello provoca que en momentos de crisis, como el presente, los empleadores privilegien el ajuste mediante reducciones de plantilla, antes que otras medidas de defensa del empleo.

En efecto, con una estructura de contratación como la que se ha descrito, resulta muy fácil reducir el número de empleados: eliminación de contratos temporales y eliminación de contratos, todo ello con un coste muy pequeño o inexistente.

En consecuencia se acude menos a otras medidas más “conservadoras”: reducción de jornada, descuelgue salarial, que además, en general, se valoran como rígidas y difíciles.

Los datos demuestran que el mayor número de ceses se han producido por estas vías y de ahí la caída de la tasa de temporalidad; frente a ellas, sólo se han acogido 429.000 trabajadores en 2009 (de 486.000 del total afectados por ERES) a expediente “conservadores del empleo”, aunque la mayor parte a medidas de suspensión (409.000) y no a reducciones de jornada.

Por ello, en general, todos los analistas coinciden en que hay que potenciar aquellas vías que privilegien los mecanismos de adaptación y conservación del empleo frente a los mecanismos extintivos. En ese sentido es lugar común señalar que hay que incrementar la flexibilidad interna para reducir la flexibilidad de salida.

5) Cabe plantearse en consecuencia si efectivamente hay que potenciar la flexibilidad interna.

Sin duda que ciertamente hay que evitar esa dualización y hacer crecer la contratación indefinida pues ello facilitará:

- Mayor vinculación a la empresa.
- Mejorar la formación de los trabajadores.
- Tener mayor confianza en el futuro.

Además de evitar la injusticia social que representa un mercado de trabajo dualizado, cuyos efectos son muchas veces más acusados de lo que pudiera pensarse.

Por ejemplo, en la encuesta de estructura salarial, conforme a los datos de 2006 (publicados en noviembre de 2008) la ganancia media de un trabajador fijo era de 21.690 euros; la de un trabajador temporal 14.624 euros.

También es evidente que debe potenciarse la flexibilidad interna eliminando aquellas rigideces que provoquen el efecto de que los empleadores acudan a mecanismos de contratación temporal y ajuste extintivo, antes que a la readaptación de las condiciones para mantener el empleo.

Claro es, esto no puede hacerse a costa de precarizar a todos los trabajadores, ni tampoco a costa de reducir la protección a extremos que harían irreconocible el ordenamiento laboral, al menos, en su dimensión tuitiva.

Por otro lado, entiendo que, si no se reforma la contratación laboral para impedir el exceso en el recurso a la contratación temporal, no se evitará la dualización ni se reorientará a los empleadores hacia las medidas de ajuste conservacionista.

En todo caso, ciertamente parece que hay que introducir una mayor dosis de flexibilidad interna, pero ello debería en su caso formar parte de un conjunto de medidas que tendiesen a fomentar las soluciones de ajuste defensivo conservador (reducción de jornada (modelo alemán) disminuyendo su coste para el empleador) y a potenciar la flexibilidad interna incluyendo, en su caso, el descuelgue salarial (ciertamente es muy rígido en muchos convenios, además de que debería abrirse camino el descuelgue parcial), frente a la flexibilidad excesiva en la entrada y salida en el trabajo.

También habría que analizar problemas reales como el absentismo o la productividad, pero dimensionándolos correctamente.

Teniendo en cuenta la jornada pactada media (incluye todos los trabajos) en el IV Trimestre del 2009, ésta ascendía a 35,5 horas, pero de ellas no se trabajaron en promedio 5 horas semanales. Este dato ha de matizarse pues de ese tiempo no trabajado el 22,9% corresponde a vacaciones y el 42,5% a festivos. A Incapacidad temporal sólo corresponde el 22,7% (una hora más o menos) y a otras causas (desde permisos hasta maternidad, conflictividad, etc.) el 11,9%, es decir escasamente media hora.

Luego estamos hablando de una hora y media sobre 35,5 horas, lo que supone menos del 5% y en ese porcentaje se incluye toda la Incapacidad temporal, la maternidad, la conflictividad, los permisos, etc.

Puede haber, pues, en algunos casos un exceso de absentismo, pero en términos globales no parece que este problema adquiriera una dimensión que conduzca a graves consecuencias, no tiene la importancia que en ocasiones se le da.

En cuanto a la productividad, que en muchos casos es calidad (casi siempre debería serlo en la mayor parte del sector servicios), sin unas personas formadas y vinculadas a la empresa es impensable.

6) Bien, pese a todo, y pese a dimensionar los problemas en sus justos términos que, en ocasiones, contradicen algunas afirmaciones repetidas hasta la saciedad como si fuesen verdades inalterables, las opiniones mayoritariamente coinciden en la necesidad de introducir una mayor dosis de flexibilidad interna, de adaptabilidad.

Pues bien, conviene pensar esta afirmación.

Flexibilidad mayor ¿Dónde?

En las opiniones que se escuchan y leen generalmente se alude a tres grandes cuestiones: salarios, que se califican de muy rígidos; negociación en la empresa, que se considera escasa; y movilidad, especialmente aludiendo a los problemas de cambio geográfico y ocupacional.

Bueno, pues hablemos de esas cuestiones.

En primer lugar, sobre los salarios.

La norma legal no es rígida, permite un salario base y unos complementos salariales definidos en términos bastante flexibles pues esencialmente remite su determinación a la negociación colectiva.

Incluso en general la estructura global que tenemos no es irracional.

La encuesta de estructura salarial de 2006, a la que ya aludí, señala que el salario bruto mensual se compone de un 62,4 % de salario base en los hombres y un 68,6% en las mujeres; un 0,8 y un 0,3% respectivamente corresponde a pagos por horas extraordinarias; finalmente, un 31,6% y un 25,6% respectivamente corresponde a complementos salariales.

Un porcentaje de complementos de entre un cuarto y un tercio del salario completo no parece mal porcentaje en términos globales.

La ley permite determinar en los convenios los complementos que deben existir y vincularlos en consecuencia a la productividad, la calidad y la situación y resultados de la empresa; además, la ley remite a los convenios y en su caso a los acuerdos entre las partes determinar el carácter consolidable o no de estos complementos.

No parece que esta regulación legal y ese resultado global sean rígidos.

En todo caso habrá que cuestionarse si en la negociación colectiva pesan demasiado los complementos personales y consolidables, pero ese será un problema específico de cada convenio, de cada sector, de cada empresa.

La solución lógica parece, pues, analizar en cada proceso de negociación los elementos de excesiva rigidez que puedan existir en la determinación de los complementos salariales; en todo caso cualquier rectificación que los anude a la situación de la empresa debe hacerse bidireccionalmente; esto es, no sólo ajustar los complementos en momentos de crisis, sino también en los momentos de crecimiento de los resultados empresariales.

Por otro lado, es cierto también que la rigidez salarial, puede contemplarse desde la situación de las empresas en crisis; en efecto, puede no ser racional que en momentos de crisis y con subida del IPC por debajo del 1%, el coste salarial crezca cerca del 3%; posiblemente aquí la herencia de cláusulas salariales en convenios plurianuales plantea problemas y puede no ser racional la regulación del descuelgue salarial por rígida, pero, como dije, también los salarios han sido muy rígidos en épocas de bonanza creciendo menos que los beneficios empresariales; a su vez, el régimen del descuelgue tampoco tiene una rigidez impuesta por la regulación legal, que más bien remite a las partes negociadoras con casi total libertad la determinación de las condiciones del mismo.

Si se quiere una mayor variabilidad salarial ésta habrá de jugar en los dos sentidos, habrá de analizarse en cada convenio en concreto, pues las rigideces, si es que existen, no parecen venir de la norma legal y, en mi opinión, cualquier medida que se establezca deberá negociarse colectivamente para impedir que lleve a una individualización de las

relaciones laborales, especialmente en aspectos tan esenciales del régimen de la relación laboral.

En cuanto a la negociación en la empresa, por lo que yo tendría que decir, el art. 41.2 permite un procedimiento de ajuste de lo negociado en convenio a nivel de empresa en casi todas las materias de organización del trabajo, horarios y turnos, además de las amplias posibilidades que existen en la norma legal para llegar a acuerdos sobre distribución de la jornada en la empresa, sujeto todo ello, eso sí, al acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Parece, pues, que la norma legal abre vías a la negociación en la empresa y a flexibilizar en su caso aquellas negociaciones sectoriales que puedan introducir elementos de rigidez; claro es, lo que la norma pretende es que se negocie, no que se individualicen las relaciones ni que se pueda actuar en ese terreno unilateralmente por el empleador.

En esos términos y en esta materia no se entienden muy bien las exigencias de mayor negociación en la empresa, salvo que lo que se pretende sea que en defecto de negociación decida el empleador, en cuyo caso lo que se está pidiendo, en realidad, es la aceptación de la actuación unilateral.

Es más, la ampliación de la negociación en el ámbito de la empresa plantea el problema del elevado volumen de microempresas en las que ni siquiera existen representantes de los trabajadores ¿Con quién se haría la negociación?

Incluso, en mi opinión, estos empleadores en muchos casos no necesitan mayor flexibilidad ni tampoco podrían gestionarla

En términos de movilidad y flexibilidad en general, la norma legal es bastante flexible. Permite incluso pactar individualmente cuestiones como la polivalencia, la realización de horas extraordinarias que, en su caso y si se compensan en descanso, se convierten en realidad en una bolsa de horas flexibles que el empleador puede utilizar libremente.

Permite una movilidad funcional en términos razonables si se parte de un sistema de clasificación lógico, esto es, basado en grupos profesionales correctamente definidos, como ya viene siendo bastante habitual, e incluso permite desbordar los límites de la movilidad previstos en el art. 39 del ET, acudiendo a lo pactado, a lo previsto en el convenio o, en su caso, al procedimiento de modificación sustancial del art. 41 del ET.

Incluso la movilidad geográfica y en general la modificación sustancial de condiciones se sujetan a escasos límites legales; poco más allá de: unas causas, lógicas e interpretadas judicialmente de forma bastante flexible; una cierta intervención en forma de consulta de los representantes de los trabajadores que es incluso coherente con las directivas comunitarias en la materia; unos plazos de preaviso que en algún caso pueden ciertamente resultar algo rígidos por uniformes; y un control judicial bastante ligero pues no perjudica la ejecutividad de la decisión empresarial.

Salvo que se quiera descausalizar estas decisiones o eliminar el control judicial no se aprecian, más allá de alguna actuación en materia de preaviso, los elementos de mayor flexibilidad que podrían introducirse.

Podría seguir, pero en mi opinión, en general, las normas legales no son hoy especialmente rígidas; otra cosa es que en algún convenio concreto se introduzcan elementos de rigidez poco razonables o meditados.

Más allá de algún aspecto menor o concreto, corresponde a las partes analizar los posibles elementos de rigidez que existan en los convenios y solventarlos mediante la ne-

gociación colectiva, analizando en concreto la situación de cada convenio, de cada sector, de cada ámbito de negociación.

En la ley poco margen de modificación existe, salvo que se quiera, como ya dije, descausalizar las decisiones empresariales, eliminar la intervención sindical o la tutela judicial y en su caso administrativa; en definitiva que se pretenda caminar hacia el unilateralismo empresarial, lo que desde luego no me parece ni deseable, ni equitativo, ni siquiera posible.

También es posible, claro, que falte información, que se usen poco las posibilidades legales, que falle en algunos casos el asesoramiento empresarial y existan en otros casos problemas extralaborales, sociales, que influyen en ciertos aspectos como la resistencia a la movilidad geográfica, lógica en una situación de escaso empleo, de mucho arraigo familiar, con un coste importante de la vivienda, etc., pero esos son problemas no laborales y de difícil solución social.

Además, en un marco de amplia contratación laboral, los empleadores recurren en ciertos casos a ella para tener un empleado flexible, no porque la ley lo permita, sino porque confían en que el temor a la pérdida del empleo de ese empleado le lleve a aceptar condiciones que de otra forma no toleraría.

Posiblemente si se evitase ese recurso abusivo a la contratación temporal, muchos empleadores volviesen la vista hacia los elementos de flexibilidad que existen en la ley y en muchos convenios que recogen instrumentos de gestión flexible (por ejemplo reglas sobre bolsas de horas y distribución flexible de la jornada), por no citar otros elementos de flexibilidad muy amplios como las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial, etc.

7) En resumen:

Reformas legales, sí, pero para reducir la contratación temporal y la subcontratación directa e indirecta (con especial atención a la limitación de las empresas multiservicios).

Sí, pero para fomentar medidas laborales defensivas ante la crisis (reducción de jornada).

Sí, pero para replantear el empleo de los jóvenes y las subvenciones a la contratación

Y luego, para prestar una atención especial a la negociación colectiva como instrumento para gestionar las medidas de flexibilidad que puedan ser razonables en cada ámbito, en cada sector.

En todo caso, sin un cierto cambio del modelo productivo, será difícil evitar efectos acordeón en el empleo y fomentar el crecimiento de un empleo de mayor calidad en un marco de empresas más dinámicas y flexibles. ◆