

# ESCENAS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN (LA) CRISIS: EL MERCADO SEGMENTADO ANTE EL DIALOGO SOCIAL

1. El Derecho del Trabajo en (la) crisis. 2. El diálogo social como cauce adecuado para gestionar la crisis que va más allá de ser un instrumento de legitimación de decisiones políticas. 3. ¿Es precisa una reforma de la legislación laboral? 3.1 La necesidad de un Derecho del Trabajo «emancipado» 3.2 ¿Qué reforma? 3.3 ¿Acabar con la segmentación pasa por reformular el despido? 3.4 ¿Es posible confiar en la protección social?

Joaquín Pérez Rey

PROFESOR CONTRATADO—  
DOCTOR DE DERECHO DEL  
TRABAJO  
UCLM

## 1. EL DERECHO DEL TRABAJO EN (LA) CRISIS

A fuerza de frecuentar incómodas e históricas compañías<sup>1</sup> el Derecho del Trabajo ha acabado contagiándose del peculiar carácter de su vecina de pupitre, la crisis económica. El entendimiento es tal que entre ambos se ha producido una peculiar simbiosis que ha llevado a la rama social del Derecho a rechazar su naturaleza de mera comparsa y erigirse en protagonista. Ya no más el Derecho del Trabajo que convive con la crisis, sino el Derecho del Trabajo en crisis. Esto es, una rama del ordenamiento cuyos equilibrios más básicos se encuentran permanentemente en cuestión y que carece del más mínimo sosiego normativo. Un ordenamiento arrastrado a un abismo de reinventarse asimismo que ya no depende de meros movimientos coyunturales, sino que se ha instalado con firmeza sea cual sea el escenario económico, que a lo sumo determina la intensidad de la reforma, pero no su necesidad.

Cómo se ha llegado a esta situación es algo conocido: el Derecho del Trabajo de la emergencia, como respuesta meramente puntual a un problema —el desempleo— que se esperaba también pasajero, dio paso desde los noventa en adelante a la exigencia de que la norma laboral se adaptase a un escenario novedoso que ya no era el industrialismo que la vio nacer, sino el flamante postfordismo que se desenvuelve en un entorno también cargado de novedad: el de la globalización de los mercados. Todo ello aderezado con la pátina ideológica del neoliberalismo triunfante tras la caída del muro y con el argumento eterno del desempleo que pasa a convertirse en el patrón a través del que juzgar la eficacia

<sup>1</sup> La cita es obligada: PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica», ahora incluido en *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Salamanca, 2004, p. 29 y ss.

del entero ordenamiento laboral y ello, aun cuando, la relación entre ambos diste de estar comprobada. En verdad, el empleo como tormento de la norma laboral no es más que el ejemplo más significativo de lo que con precisión se ha llamado la colonización economicista del Derecho del Trabajo<sup>2</sup>.

Hay que destacar que este Derecho del Trabajo en la encrucijada es habitualmente cuestionado en épocas de desequilibrio económico, pero, no sólo; su naturaleza polémica se demuestra desde el momento en que incluso en el desarrollismo (que nunca lo es del todo por lo que a las cifras del paro atañe y hay, por tanto, siempre argumentos para mantener la dinámica reformadora) se alza con fuerza la estrategia de su rediseño. Quizá la muestra más evidente de lo que decimos lo sea el debate europeo de la *flexsecurity*<sup>3</sup> que, alumbrado en tiempos de buenas cifras económicas, no ha dejado de instar la «modernización» del Derecho del Trabajo procurando un intercambio entre flexibilidad laboral –muy volcada en su dimensión numérica o externa– y seguridad para los trabajadores alcanzada por la vía de la protección social y al servicio de paliar las incertidumbres de la pérdida de estabilidad en el empleo.

Siempre cuestionado llega el Derecho del Trabajo al final de la primera década del nuevo milenio, momento en el que se produce el cataclismo económico con cuyas consecuencias lidiamos actualmente. La crisis de 2008, calificada de *crack*<sup>4</sup> o de catástrofe perfecta<sup>5</sup>, que acercó al planeta a una depresión total<sup>6</sup>, y que por tantos motivos que ahora no vienen al caso es de carácter sistémico, ha tenido y tiene profundas resonancias en el mercado de trabajo y particularmente en el caso español donde las cifras de paro son abrumadoras y se asiste a una espectacular destrucción de empleo<sup>7</sup>. En este contexto, especialmente desfavorable para el Derecho del Trabajo, no es de extrañar que el cuestionamiento de los equilibrios jurídico-laborales haya adquirido nuevos bríos y que presenciemos desde hace ya tiempo una cascada de declaraciones que reclaman insistentemente una vez más la reforma laboral<sup>8</sup>, una vuelta a la ortodoxia

<sup>2</sup> APARICIO TOVAR, J., «¿Es la reforma laboral la solución a la crisis?», en la Revista on line *Insight*, disponible en <http://www.insightweb.it/web/node/85>.

<sup>3</sup> Acerca del mismo vid. LANDA ZAPIRAIN, J. P. (Coord.), *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Bomarzo, 2009.

<sup>4</sup> LORENTE, M. A. y CAPELLA, J. R., *El crack del año ocho. La crisis. El futuro*, Trotta, Madrid, 2009.

<sup>5</sup> RAMONET, I., *La catástrofe perfecta. Crisis del siglo y refundación del porvenir*, Icaria, Barcelona, 2009.

<sup>6</sup> Así lo reconocía recientemente el Presidente del Banco Central Europeo, vid. *El País*, 29-1-2010. La importancia de este descalabro económico se reafirma con declaraciones como la de STIGLITZ para quien esta crisis es para el capitalismo lo que para el socialismo real había sido la caída del muro o la afirmación de ATTALI que habla del día en que el capitalismo estuvo a punto de desaparecer; tomo ambas referencias del artículo de BERZOSA, C., «Salidas a la crisis en el orden internacional», disponible en la web de la Revista *Sin permiso* <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=2846>.

<sup>7</sup> Así según la EPA del cuarto trimestre de 2009 la tasa de desempleo se sitúa en el 18,83%.

<sup>8</sup> Apelación a la reforma de las normas laborales que es tan recurrente que puede ser calificada de fetichista, como apunta con razón RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Algunos aspectos jurídicos de la

que enfrenta empleos a de la crisis<sup>10</sup>. Es como si nada para las garantías jurídicas que se ponen al servicio del crisis tuviera idéntica solución.

Cierto es que, tanto por la por la actitud del Gobierno actual tiene mucho de ineficaz está fuera de toda duda, pero que, al menos hasta el momento de dificultades sin cargar las tintas laborales y ello aun cuando la crisis muy intensa, procedente de destacando la insistencia de de lado la discreción que se la reforma laboral<sup>11</sup> y, más que protección frente al despido

Es en este escenario en el que el sonoro fracaso de inicios de bloqueo de la patronal<sup>12</sup> do (el 9 de febrero) el Acuerdo 2010-2012 (AENC), y lo ha poco propicio para la seren a la presión para reformar del Gobierno de alterar la p abriendo así un nuevo frente

Antes de entrar en los contenidos la pena hacer algunas conclusiones.

propuesta de contrato único», *RL*, número cierto fetichismo por las reformas laborales de empleo.

<sup>9</sup> ERMIDA URIARTE, O., «Primera lección 20, 2009, p. 3 (ve).

<sup>10</sup> El carácter unidireccional de la reforma TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., en la *Social ante la crisis económica*, UCM, J. A., «Lógica de mercado y trabajo», *R*

<sup>11</sup> Lo que ocurrentemente y con ironía ZER, E., *Público*, 29-01-2009.

<sup>12</sup> Vid. BAYLOS, A., «CEO y diálogo :

que enfrenta empleos a derechos<sup>9</sup> y que propone salidas unidireccionales a la crisis<sup>10</sup>. Es como si nada hubiese sucedido, las mismas recetas perjudiciales para las garantías jurídicas de los trabajadores y muy especialmente para las que se ponen al servicio del principio de estabilidad en el empleo; como si toda crisis tuviera idéntica solución.

Cierto es que, tanto por las características del estallido económico, como por la actitud del Gobierno con respecto a la reforma laboral, el momento actual tiene mucho de inédito. La falta de precedentes de la crisis creo que está fuera de toda duda, pero constituye también una novedad el hecho de que, al menos hasta el momento, el Gobierno haya insistido en afrontar las dificultades sin cargar las tintas en la rebaja de los estándares de protección laboral y ello aun cuando la presión para que actúe en sentido contrario sea muy intensa, procedente del ámbito académico, económico y empresarial, y destacando la insistencia del Gobernador del Banco de España que, dejando de lado la discreción que se supone al cargo, se ha constituido en adalid de la reforma laboral<sup>11</sup> y, más en concreto, de la reformulación peyorativa de la protección frente al despido.

Es en este escenario en el que vuelve a entrar en escena el diálogo social tras el sonoro fracaso de inicios del verano y al que tanto contribuyó la posición de bloqueo de la patronal<sup>12</sup>. Se retoman las conversaciones, una vez pactado (el 9 de febrero) el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010–2012 (AENC), y lo hacen, necesario es reconocerlo, en un momento poco propicio para la serenidad y con un ambiente enrarecido una vez que a la presión para reformar el mercado de trabajo se ha sumado el anuncio del Gobierno de alterar la protección social y retrasar la edad de jubilación, abriendo así un nuevo frente de disputa.

Antes de entrar en los contenidos de esta nueva etapa del diálogo social, merece la pena hacer algunas consideraciones acerca de su forma y de sus procedimientos.

propuesta de contrato único», *RL*, núm. 1, 2010, p. 1 de la versión electrónica (ve) al afirmar que existe un cierto fetichismo por las reformas laborales, a las que se considera la única solución para los problemas de empleo.

<sup>9</sup> ERMIDA URIARTE, O., «Primera lectura del pacto mundial para el empleo de la OIT (2009)», *RL*, núm. 20, 2009, p. 3 (ve).

<sup>10</sup> El carácter unidireccional de la salida a la crisis es una constante, vid., en los años 80, APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., en la Introducción a AA. VV., *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, UCM, Madrid, 1984, p. XI y ss. Más recientemente FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., «Lógica de mercado y trabajo», *RL*, núm. 3, 2003, p. 6 y ss. (ve).

<sup>11</sup> Lo que ocurrentemente y con ironía se ha denominado «concepción mafoista de la crisis», vid. EKALZER, E., *Público*, 29-01-2009.

<sup>12</sup> Vid. BAYLOS, A., «CEO y diálogo social: ¿una decisión sin costes?», *El País*, 29-7-2009, p. 25.

## 2. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO CAUCE ADECUADO PARA GESTIONAR LA CRISIS QUE VA MÁS ALLÁ DE SER UN INSTRUMENTO DE LEGITIMACIÓN DE DECISIONES POLÍTICAS

Esta constatación parece obvia pero, sin embargo, no siempre se practica. Los procesos de diálogo social para resultar en verdad eficaces y responder a una visión compartida del mercado de trabajo han de moverse en un clima de relativa autonomía tanto en los contenidos como en los tiempos, la heterodirección del proceso, más allá de su impulso, puede ser un ingrediente de desequilibrio de la conversación entre los interlocutores sociales sobre todo cuando el poder político, como ha acaecido recientemente, irrumpe en el intento de concertación con una postura sobre su visión de los cambios que, por mucho que se declare negociable, constituye un paso adelante y una expresión de la necesidad de reforma de la legislación laboral en un determinado sentido que puede resultar paralizante para la negociación<sup>13</sup>. En realidad, un respeto escrupuloso por el diálogo social, independientemente de si éste se articula a dos o tres bandas, debe dar por descontada la posibilidad de su fracaso, que el diálogo se cierre sin acuerdo. O lo que es igual, y sin poner en tela de juicio las facultades del poder público para llevar adelante procedimientos legislativos en sentido amplio, el diálogo social no puede ser simplemente una representación dirigida a hacer viable los cambios laborales sin capacidad para pronunciarse sobre si estos deben o no producirse o cuándo han de hacerlo. Actuar de otra manera, con tendencia a ver en el diálogo social una mera compañía, conducirá más pronto que tarde a socavar la posibilidad de contar con el pacto y el acuerdo como fórmula de gobierno de los procesos de reforma de la norma laboral.

244

## 3. ¿ES PRECISA UNA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL?

### 3.1. LA NECESIDAD DE UN DERECHO DEL TRABAJO «EMANCIPADO»

En cualquier caso, el empeño por abrir el diálogo social implícitamente pone sobre la mesa una vez más la inadecuación de la norma laboral vigente a las circunstancias económicas y la necesidad de su alteración. Una muestra más de la reforma permanente del Derecho del Trabajo<sup>14</sup> y una muestra más de que la alteración normativa es casi siempre más fruto de una apresurada reacción a las cifras del empleo, una forma de mostrar que se toman medidas, que el producto de una serena y desapasionada reflexión sobre el funcionamiento de las instituciones jurídicas del trabajo por cuenta ajena. Con ello no sólo se sume a esta rama del ordenamiento en una incómoda y permanente sensación de provisionalidad,

<sup>13</sup> Con se sabe el Gobierno presentó el pasado día 5 de febrero un Documento titulado «Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social». Nos referiremos a él para abreviar como DG.

<sup>14</sup> Expresión que constituye un nuevo hallazgo de PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «La versión 2001 de la reforma laboral permanente», *RDS*, núm. 15, 2001.

en un estado de perenne desconexión entre el Derecho del Trabajo y el mercado de trabajo. Entender, el mayor de los males, es reflexivo y desapasionado. El mercado de trabajo de la crisis es una realidad que no cabría más que aceptar. Ello suponga remover las bases del Trabajo actual. Es, sin embargo, como la energía, ni crea empleo de esta limitada repercusión de medida de toda la ordenación permanente para recortar el Trabajo a la trinchera y patrimonio cada vez más escaso constante y sin capacidad alguna como si ante el chaparrón batiéramos.

Procurar la emancipación del Derecho debería convertirse en una prioridad. Y, la aclaración de la política de empleo su carácter poráneas, se trataría, más bien como una mera variable del mercado y repensar sus funciones sin suma, con la tradicional sul bajo que ha caracterizado n

### 3.2. ¿QUÉ REFORMA?

El proceso de diálogo que se lleva a cabo en esta medida en que discurra por

<sup>15</sup> Que provoca que el Derecho del Trabajo sea un Derecho coyuntural de empleo, vid. APARICIO, J. M.

<sup>16</sup> El binomio desempleo/reforma la auténtico axioma. Cuando se redacta *Tribuna* la siguiente información fecha 15 de febrero de 2001 afirmó hoy que los datos de paro de desempleo en España», vid. <http://www.rds.es>

<sup>17</sup> Frente a una peculiar visión «moderada» liberal de las relaciones laborales se ha producido el fruto de los derechos de los trabajadores en esta línea de actuación forma muy expresiva en esta línea de actuación SAEZ LARA, C., *La flexibilidad en la reforma*

<sup>18</sup> Vid. nítidamente esta característica en BAYLOS, A., «Creación de empleo en la economía española», *RL*, núm. 23, 2001.

en un estado de perenne derecho transitorio<sup>15</sup>, sino que se valida la incierta conexión entre el Derecho del Trabajo y la creación de empleo que es, a nuestro entender, el mayor de los lastres de nuestra disciplina<sup>16</sup>. Caminar hacia fórmulas más reflexivas y desapasionadas y, sobre todo, deslindar el problema del empleo y del mercado de trabajo de los derroteros de la legislación laboral sería una tendencia que no cabría más que aplaudir, aun cuando seamos conscientes de que ello suponga remover las bases de la visión que más predomina en el Derecho del Trabajo actual. Es, sin embargo, un paso necesario pues la legislación laboral, como la energía, ni crea empleo ni lo destruye a lo sumo lo transforma; y a pesar de esta limitada repercusión en el empleo, este último se convierte en el patrón de medida de toda la ordenación jurídica del trabajo y en un mecanismo de chantaje permanente para recortar los derechos laborales. Se condena así al Derecho del Trabajo a la trinchera y a estar siempre a la defensiva<sup>17</sup>; protegiendo un patrimonio cada vez más escuálido tras la erosión que provoca su reformulación constante y sin capacidad alguna de proposición de medidas contra-tendencia, como si ante el chaparrón bastante hubiera con cubrirse.

Procurar la emancipación del Derecho del Trabajo de los derroteros del empleo debería convertirse en una prioridad destinada a sosegar esta parcela del ordenamiento. Y, la aclaración es obvia, sin que ello suponga dejar de conceder a la política de empleo su carácter capital y decisivo en las sociedades contemporáneas, se trataría, más bien, de dejar de considerar a la legislación laboral como una mera variable del empleo, dotándola de cierta estabilidad normativa y repensar sus funciones sin el empleo como único telón de fondo. Acabar, en suma, con la tradicional subordinación del Derecho laboral al mercado de trabajo que ha caracterizado nuestra experiencia democrática<sup>18</sup>.

245

### 3.2. ¿QUÉ REFORMA?

El proceso de diálogo que ahora se abre debería, a nuestro entender y en la medida en que discurra por los derroteros de la legislación laboral, comenzar

<sup>15</sup> Que provoca que el Derecho del Trabajo se deslice peligrosamente a su conversión en mera política coyuntural de empleo, vid. APARICIO TOVAR, J., «¿Es la reforma laboral...», *cít.*

<sup>16</sup> El binomio desempleo/reforma laboral tiene visos de convertirse, desde determinadas posturas, en un auténtico axioma. Cuando se redactan estas líneas puede leerse, por ejemplo, en la cabecera digital *Nueva Tribuna* la siguiente información fechada el 2-2-2009: «el presidente de la CEOE, Gerardo Díaz Ferrán, afirmó hoy que los datos de paro de enero "ratifican una vez más" que es necesario acometer una reforma laboral en España», vid. <http://www.nuevatribuna.es/noticia.asp?ref=27760>

<sup>17</sup> Frente a una peculiar visión «modernizadora» de sus instituciones, de ahí que, paradójicamente, la visión liberal de las relaciones laborales se esfuerce por ver en las posiciones doctrinales de defensa de los derechos de los trabajadores el fruto de un retrogrado y conservador apego a lo obsoleto; vid., por ejemplo, de forma muy expresiva en esta línea el prólogo-invectiva de DURÁN LÓPEZ, F., a NAVARRO NIETO, F., y SAEZ LARA, C., *La flexibilidad en la nueva relación de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1998, p. 9-13.

<sup>18</sup> Vid. nítidamente esta característica de la norma laboral española, ciertamente no privativa de nuestro país, en BAYLOS, A., «Creación de empleo, mercado de trabajo y Derecho del Trabajo en torno a la experiencia española», *RL*, núm. 23, 2009.

reconociendo que su contribución al empleo será necesariamente modesta y que éste requiere de otros factores que van más por la senda de introducir cambios en el modelo productivo, que por la reformulación constante de la legislación laboral como parece obvio.

No obstante, es cierto que la crisis económica por la que atravesamos ha hecho patente, una vez más, algunas carencias ya casi endémicas del mercado de trabajo español a las que el ordenamiento laboral no es ajeno. Nos referimos fundamentalmente a la profunda segmentación a la que asistimos en su seno y de la que el máximo exponente es la frontera que separa a los trabajadores estables de aquellos unidos a la empresa por vínculos temporales y que, como se sabe, conforman una auténtica legión que viene en la última década rondando el tercio del total de trabajadores.

Esta composición desigual del mercado de trabajo, como no podía ser de otra forma, ha hecho que los efectos de la crisis económica hayan sido especialmente perniciosos en los trabajadores temporales, jóvenes muchos de ellos, al permitir un ajuste de plantillas barato, que no requiere motivación al consistir en un terminación consensual por alcanzarse el término contractual y profundamente desjudicializado dada la poca frecuencia con la que los trabajadores con contratos de duración determinada hacen valer sus derechos en el proceso<sup>19</sup>. Un ajuste, además, que dada su extremada facilidad no siempre ha estado conectado con situaciones de dificultad real de las empresas, permitiendo políticas de reducción de personal meramente preventivas o con efectos disciplinantes. Composición dual la del mercado de trabajo, en fin, que, junto con factores relativos al tipo de modelo productivo y el peso que en él tienen las actividades estacionales o de construcción, explica en buena medida la asombrosa volatilidad del empleo en España, que en las circunstancias actuales ha adquirido dimensiones dramáticas. No deja de ser sarcástico que tras varias reformas laborales formalmente consagradas a reducir la temporalidad y avanzar en la calidad del empleo, el recorte más acusado de la tasa de temporalidad se haya producido precisamente con ocasión de la expulsión del mercado de trabajo de los trabajadores precarios en el marco de la crisis económica<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Lo ha expresado con especial claridad E. LILLO, cuando advierte que «la propia cultura social de temporalidad que supone en realidad la existencia de un fraude legal masivo de las empresas en lo relativo a la contratación temporal, y el miedo a no ser nuevamente contratado por la misma empresa cuando tenga otro trabajo disponible, así como la escasa cuantía de indemnización de 45 días por año de servicios cuando se lleva poco tiempo trabajando determina que la inmensa mayoría de los trabajadores cuando extinguen su contrato temporal no reclamen judicialmente por despido improcedente», vid. LILLO, E., «La jurisdicción social ante la crisis económica», *Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 12, 2009, p. 2.

<sup>20</sup> Según la última EPA disponible, la de 4º trimestre de 2009, la tasa de temporalidad se sitúa en el 25,08%. Antes de la crisis, en el 4º trimestre de 2007, era de 30,92% y en 1997 se situaba en el 33,5%. Como se puede comprobar es mucho más acusado el descenso de la tasa de temporalidad en los dos últimos años que el registrado a partir de que las políticas laborales giran hacia la promoción de la estabilidad con la reforma de 1997. Ello, además del relativo fracaso de estas políticas, constata que el ajuste de plantillas en este último período se ha basado fundamentalmente en los trabajadores con contrato temporal.

La segmentación constituye de trabajo como, felizmente y aunque ello haya sido un tadores que se derivan de e DG llama «la magnificación económicas». El consenso se ciones, aunque ello no resta llevar, cuanto menos, a que alto esta cuestión e incluso t

Las fórmulas que desde los c para superar esta dualidad p se responsabiliza, en un arg car la segmentación. La alta encuentra su razón de ser en co y en particular en el régi verdad de un argumento que fuerza de reiterarse. Asistim torrente de declaraciones di despido ya sea de manera fra sofisticadas pero de similar r contra la protección frente escenario económico, ya no de cambio al estilo de la *flexs* de tiempos de bonanza.

La consigna es: despedir ba esconde no sólo una peculiar da degradación del despido a cías sociales son irrelevantes la no menos cotidiana gesti cualquier aditamento de gar:

<sup>21</sup> El DG es absolutamente claro al re mentación y rotación de nuestro merca nes del empleo. La propia propuesta, ju y es por tanto también sintomática del trabajo. Vid., destacando este aspecto puesta del contrato de trabajo único», F

<sup>22</sup> Vid., por ejemplo, NAVARRO NIET 20.

<sup>23</sup> Que ha dado ya lugar a diversas re ciamos en este trabajo. Parece, sin emt ciones del Gobierno la reformulación d único pueda considerarse no realizable.

<sup>24</sup> BAYLOS y PÉREZ REY, *El despido* 30 y ss.

La segmentación constituye pues un problema evidente de nuestro mercado de trabajo como, felizmente, parece reconocerse ahora de forma unánime<sup>21</sup>, y aunque ello haya sido una vez que la crisis ha mostrado los efectos devastadores que se derivan de esta composición del mercado de trabajo, lo que el DG llama «la magnificación de los ajustes de empleo ante las perturbaciones económicas». El consenso se esfuma, sin embargo, a la hora de plantear soluciones, aunque ello no resta virtud a la coincidencia de pareceres, que debe llevar, cuanto menos, a que la proyectada reforma laboral no pueda pasar por alto esta cuestión e incluso tratarla como objetivo capital.

Las fórmulas que desde los círculos económicos y empresariales se propugnan para superar esta dualidad pasan por la reforma del régimen del despido al que se responsabiliza, en un argumento que constituye todo un clásico, de provocar la segmentación. La alta tasa de temporalidad, según este entendimiento, encuentra su razón de ser en ciertas características del contrato de trabajo típico y en particular en el régimen de protección frente al despido<sup>22</sup>. Se trata en verdad de un argumento que, huero de constataciones, pretende legitimarse a fuerza de reiterarse. Asistimos, desde los albores de la crisis económica, a un torrente de declaraciones dirigidas a poner en cuestión la protección frente al despido ya sea de manera franca o directa, ya sea mediante fórmulas algo más sofisticadas pero de similar resultado como la del contrato único<sup>23</sup>. Empellones contra la protección frente al despido que, además y teniendo en cuenta el escenario económico, ya no se lubrican con la protección social como moneda de cambio al estilo de la *flexsecurity* comunitaria, que constituye una estrategia de tiempos de bonanza.

La consigna es: despedir barato permite crear empleo<sup>24</sup>. Y detrás de ella se esconde no sólo una peculiar visión del mercado de trabajo, sino una interesada degradación del despido a un mero problema patrimonial, cuyas consecuencias sociales son irrelevantes al tratarse de un acto cotidiano, banal, inscrito en la no menos cotidiana gestión de la empresa donde el despido, despojado de cualquier aditamento de garantía de los derechos del trabajador, es inevitable

<sup>21</sup> El DG es absolutamente claro al respecto cuando constata, como rasgo estructural, la excesiva segmentación y rotación de nuestro mercado de trabajo y su impacto en la formación profesional y los vaivenes del empleo. La propia propuesta, jurídicamente muy dudosa, del contrato único parte de esta evidencia y es por tanto también sintomática del consenso que rodea la apreciación de la dualidad del mercado de trabajo. Vid., destacando este aspecto positivo, LAHERA FORTEZA, J., «Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único», *RL*, núm. 1, 2010.

<sup>22</sup> Vid., por ejemplo, NAVARRO NIETO, F., y SAEZ LARA, C., *La flexibilidad en la nueva...*, op. cit., p. 20.

<sup>23</sup> Que ha dado ya lugar a diversas reflexiones desde el ámbito jurídico, algunas de las cuales referenciamos en este trabajo. Parece, sin embargo, que la determinación del DG a la hora de sacar de las intenciones del Gobierno la reformulación del contrato indefinido ordinario hace que la propuesta del contrato único pueda considerarse no realizable.

<sup>24</sup> BAYLOS y PÉREZ REY, *El despido o la violencia del poder privado*, 2ª ed., Trotta, Madrid, 2009, p. 30 y ss.

para procurar el buen funcionamiento de las organizaciones productivas<sup>25</sup>. La función de la protección frente al despido, pieza clave e insustituible del estatus de ciudadanía del trabajador en la empresa, queda desplazada a través de una suerte de despolitización radical de la extinción empresarial del contrato de trabajo. Con especial fuerza, además, en un contexto de destrucción de empleo, donde, arrojados tras la teoría de los *insiders* y los *outsiders*, los argumentos se agolpan en culpar al empleado de la suerte del parado, sacando de tan incómodo escenario a la empresa y sus responsables, protagonistas por lo demás del derrumbe económico que presenciamos. Visión del despido, en fin, que consigue que el debate no despegue del terreno de los costes de la extinción, sin ingresar en sus causas y condiciones y que, sólo por ello y al margen de sus conquistas en este terreno que también las tiene<sup>26</sup>, puede considerarse hegemónica.

Pero hay algo que el ataque a la protección frente al despido no dice. Es muy llamativo que en este renovado ímpetu por acabar con la dualidad del mercado de trabajo que se esgrime desde los círculos empresariales, no se haga el menor esfuerzo por bucear, más allá de los argumentos clásicos que acabamos de ver, en las causas de esta peculiar composición del mercado de trabajo español. Y es que no se puede pasar por alto la errónea insistencia de nuestra política de empleo en confiar, durante dos decenios, a la contratación temporal sin causa los derroteros de la creación de empleo. Esta apuesta legislativa, fiel seguidora de las recomendaciones de muchos de los que ahora alzan sus voces contra la segmentación del mercado de trabajo español, explica en buena medida la cultura de la temporalidad que entrevera la asunción laboral en España. Y no puede dejar de señalarse el contrasentido que supone, en las propuestas de abaratamiento del despido o de contrato único, hacer uso de las consecuencias de esta política de erosión de la estabilidad en el empleo para abundar en ella, ahora no desde la perspectiva de la entrada sino de la salida de la relación laboral.

Los desastres de la temporalidad, que son la base de la alta volatilidad del empleo en nuestro país además del origen de otros desaguisados como la siniestralidad o la falta de cualificación laboral, confirman lo erróneo de las políticas seguidas desde mediados de los 70 hasta el fin de los 90, pero, a su vez, demuestran, y esto parece importante subrayarlo en este momento, el carácter timorato de la apuesta por recuperar la estabilidad en el empleo que se inaugura con el AIEE en 1997. Débil decisión para la que sólo hay que recurrir a la evolución de la tasa de temporalidad desde entonces y comprobar, como

<sup>25</sup> Para una profundización en esta alteración del significado del despido impulsada desde determinados contextos culturales, vid. BAYLOS y PÉREZ REY, *El despido o la violencia...*, *op. cit.*, p. 35 y ss. También BAYLOS GRAU, A., «Consideraciones sobre el despido individual y la garantía judicial del derecho al trabajo», *RDS*, núm. 46, 2009.

<sup>26</sup> Por ejemplo, y al margen de la solución concreta, incorporar como patrón interpretativo de las reglas del despido el ahorro de costes, vid. STS 3 de noviembre de 2008, A. 6612.

ya decíamos, que su retroceso en la actual crisis y como consecuencia por la vía de los trabajadores.

Y es que en verdad la política de alentar la estabilidad en la contratación temporal, terribilmente livianas y sin apenas efectos, es el hecho de que la contratación temporal sin apenas inmutarse con la finalización o de precariedad al resto de instrumentos en forma de bonificaciones o la expresión legal, está firme en el contrato temporal e indefinido y que es muy difícil encauzar la llamada de la temporalidad, mantener en estado de hibernación puede ser combatida sin alto rodeo de su uso irregular y la

El DG propone en esta línea medidas: concretar las causas de extinción, penalizar económicamente o incrementar las facultades para combatir el uso injustificado de la naturaleza del documento de trabajo, pena hacer algunas consideraciones

Del control administrativo y en nuestro juicio, que esperar no es el camino. El Trabajo, cuya invocación en exceso es excesivamente lastrada por esperar se solucione en el corto plazo, hay que reconocer que en el futuro venientes para que ésta asunción de la temporalidad y, de hecho, a la vez decisivo para establecer medidas de contratos temporales. Los efectos de la modificación muy modesta de la negociación

<sup>27</sup> Como señaló hace ya tiempo ALA en España: entre la consagración del EMT, (COORDS.), *El trabajo ante el cambio* 2000, p. 17.

<sup>28</sup> Así lo reconoce expresamente el artículo 17 de la Ley 17/2003, de una adecuada respuesta al mandato legal

ya decíamos, que su retroceso significativo sólo ha tenido lugar con ocasión de la actual crisis y como consecuencia de que el ajuste de plantillas ha discurrido por la vía de los trabajadores temporales.

Y es que en verdad la política que comienza en 1997 ha discurrido más por la vía de alentar la estabilidad en positivo que por la de contener o penalizar la contratación temporal, terreno este segundo donde las medidas han sido muy livianas y sin apenas efectos en la recomposición del mercado de trabajo. El hecho de que la contratación temporal se haya seguido usando masivamente, sin apenas inmutarse con las medidas de delimitación causal, de indemnización por finalización o de prohibición de la concatenación, resta, además, eficacia al resto de instrumentos de fomento de la estabilidad, como los incentivos en forma de bonificaciones o el propio CFCEI. En un clima donde, al margen de la expresión legal, está firmemente asentada la idea de que la opción entre contrato temporal e indefinido reposa en una libre opción estratégica, es evidente que es muy difícil encauzar esta elección hacia la estabilidad una vez que la llamada de la temporalidad, con su fácil y barata extinción y su capacidad para mantener en estado de hibernación los derechos del trabajador<sup>27</sup>, difícilmente puede ser combatida sin alterar precisamente la sensación de impunidad que rodea de su uso irregular y las ventajas que de él se derivan.

El DG propone en esta línea de contención de la contratación temporal diversas medidas: concretar las causas de temporalidad, hacer frente al encadenamiento, penalizar económicamente la contratación temporal, reforzar las inspecciones o incrementar las facultades de la negociación colectiva para controlar y combatir el uso injustificado de contratos de duración determinada. Obviamente la naturaleza del documento no admite concreciones, pero merece la pena hacer algunas consideraciones sobre las medidas propuestas.

Del control administrativo y convencional de la contratación temporal hay, a nuestro juicio, que esperar modestos resultados. En el caso de la Inspección de Trabajo, cuya invocación en este territorio es recurrente, su actuación aparece excesivamente lastrada por una cuestión de medios materiales que no es de esperar se solucione en el contexto actual. En cuanto a la negociación colectiva, hay que reconocer que en el estado legislativo actual no hay excesivos inconvenientes para que ésta asuma un papel más relevante en el control de la temporalidad y, de hecho, a la vista de la redacción del art. 15.5.2º ET su papel es decisivo para establecer mecanismos de control del encadenamiento objetivo de contratos temporales. Los resultados, sin embargo, muestran una contribución muy modesta de la negociación colectiva en este terreno<sup>28</sup> que aconseja,

<sup>27</sup> Como señaló hace ya tiempo ALARCÓN CARACUEL, M. R., «Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre la consagración del Estado Social y el efecto de las crisis económicas», en Id. y MIRÓN, M., (COORDS.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Marcial Pons, Madrid, 2000, p. 17.

<sup>28</sup> Así lo reconoce expresamente el reciente AENC que advierte que la negociación colectiva no ha dado una adecuada respuesta al mandato legal.

incluso, que el legislador rescate para sí determinadas remisiones a la autonomía colectiva como muy especialmente sucede con la prohibición del encadenamiento objetivo que debería ser objeto de directa sanción legal, sin perjuicio de la capacidad adaptativa del convenio colectivo. Es éste el principal aspecto, a nuestro juicio, que debería ser objeto de reforma en el campo de la sanción del encadenamiento contractual, pues la situación actual que sólo penaliza el encadenamiento subjetivo, hace del objetivo (solo anecdóticamente regulado por el convenio) la fórmula para dejar el primero en letra muerta: cuando ya no es posible suceder más contratos con un mismo trabajador se prescinde de él y se recurre a una contratación *ex novo* y temporal para el mismo puesto de trabajo. Ambas fórmulas de sucesión de contratos temporales deberían estar sancionadas expresamente por la ley sin reenvío a la negociación colectiva, planteándose incluso si para hacer más operativa la prohibición de encadenamiento subjetivo se podría prescindir de la exigencia de que se suscriban dos o más contratos, configurándose así un período máximo de temporalidad justificada en la empresa que acabara con el uso del contrato de obra y servicio como fórmula estable de contratación laboral.

250 Pasando al terreno de la causalidad es precisamente este último contrato el que, a nuestro entender, exige una mayor atención cuando se usa en el marco de de las contrataciones o de las concesiones administrativas que, como se sabe, es un supuesto admitido jurisprudencialmente. Esta anómala utilización de la modalidad del art. 15.1.a) ET priva en la práctica de estabilidad en el empleo a los trabajadores de las empresas auxiliares y de todas aquellas que operan generalmente en el marco de contratos de colaboración empresarial o en el ámbito de la concesión administrativa. Reconsiderar este uso de la obra o servicio como expresamente advierte el DG sería extremadamente positivo y las vías podrían ser diversas desde la simple negación de esta hipótesis jurisprudencial, hasta mantener esta lectura de la obra o servicio pero garantizando a los trabajadores asumidos por esta vía la aplicación del mecanismo subrogatorio del art. 44 ET en los casos de sucesión de contrataciones o concesionarios y no únicamente cuando se trate de la continuidad de la misma contratación o concesión como en la práctica admite el TS tras revisar su doctrina anterior.

Fuera de esta hipótesis del art. 15.1.a) ET lo cierto es que el debate en torno a la causalidad de la contratación temporal tiene visos de agotamiento<sup>29</sup> y se debería virar hacia fórmulas objetivas como topes o períodos máximos de contratación temporal que, además, redundarían en una facilitación de la actividad inspectora. Es, en esta línea, interesante la propuesta del AENC de propiciar en la negociación colectiva acuerdos *dar dar* en virtud de los cuales se admite una mayor flexibilidad interna a cambio de limitar el volumen global de contrataciones temporales.

<sup>29</sup> Nos remitimos para mayor profundización al completo trabajo de LÓPEZ GANDÍA, J., «Contratación, colocación, fomento del empleo y desempleo. Valoración crítica del sistema actual y algunas propuestas», *Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, núm. 22, 2010.

Pero quizá el terreno que irregular de la contratación con fines disuasorios de poral, bien por la vía de in el DG o por la propuesta m quier caso, elevando la ind no cumple función prevent

### 3.3. ¿ACABAR CON LA SEGMENTACIÓN?

La penalización de la contratación con su uso fraudulento de trabajo. Y de ahí no se del régimen jurídico del des dada relación entre costes contratación temporal, cabe esta última impide realme miento actual del régimen lla, el ajuste empresarial se temporal, de modo que el el ahorro que procura la co incluso que se canalice cor con reconocimiento del ca esto es, sin la menor inter despido justificado. En ot hacerse gratis no tiene se podríamos aventurar la hip efecto perverso sobre el us la necesidad de hacer fren la contratación temporal g su dimensión causal y forn del mecanismo cada día m

Todo el debate del coste de se ha de abonar cuando el el precepto recién citado. bien a las claras el caracte despido.

Merecería la pena cambiar del despido justificado qu o apenas alcanzan la mod añadido de que buena par

<sup>30</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., «Contratación

Pero quizá el terreno que parece más fructífero para atajar de una vez el uso irregular de la contratación temporal sea el de los costes<sup>30</sup>, esto es, el incremento con fines disuasorios de las cargas económicas ligadas a la contratación temporal, bien por la vía de incrementar la cotización al desempleo como sugiere el DG o por la propuesta más innovadora de los salarios de eficiencia y, en cualquier caso, elevando la indemnización por finalización del contrato que ahora no cumple función preventiva alguna del mal uso del contrato temporal.

### 3.3. ¿ACABAR CON LA SEGMENTACIÓN PASA POR REFORMULAR EL DESPIDO?

La penalización de la contratación temporal es quizá la vía más eficaz para acabar con su uso fraudulento y empezar a remediar la segmentación del mercado de trabajo. Y de ahí no se derivan necesariamente consecuencias negativas para el régimen jurídico del despido y su dimensión patrimonial. Frente a la interesada relación entre costes extintivos del contrato indefinido y abuso de la contratación temporal, cabe esgrimir, en primer lugar, que el uso desmesurado de esta última impide realmente hacer un diagnóstico serio acerca del funcionamiento actual del régimen extintivo del contrato de trabajo. La razón es sencilla, el ajuste empresarial se produce casi sin costes por la vía de la contratación temporal, de modo que el recurso al despido o no es necesario o de serlo, dado el ahorro que procura la contratación temporal, lo es en menor escala y permite incluso que se canalice con desparpajo por la vía extrajudicial del art. 56.2 ET con reconocimiento del carácter improcedente y depósito de la indemnización, esto es, sin la menor intención de acreditar que estamos en presencia de un despido justificado. En otros términos, cuando el ajuste de plantilla puede hacerse gratis no tiene sentido pagar por él sea mucho o sea poco. Incluso podríamos aventurar la hipótesis de que el colchón de la temporalidad tiene un efecto perverso sobre el uso del despido al desmotivar su uso justificado. Sólo la necesidad de hacer frente a una crisis de empresa sin los atajos que permite la contratación temporal generaría un uso del despido serio y escrupuloso en su dimensión causal y formal, justo lo contrario de lo que ahora sucede a través del mecanismo cada día más insólito del art. 56. 2 ET.

Todo el debate del coste del despido gira en la actualidad en torno al precio que se ha de abonar cuando el mismo resulta injustificado, a lo que apunta también el precepto recién citado. Y este es un escenario que induce a error y muestra bien a las claras el carácter interesado de las propuestas de abaratamiento del despido.

Merecería la pena cambiar el punto de vista del debate y centrarse en los costes del despido justificado que o son nulos o de mera tramitación (disciplinario), o apenas alcanzan la modesta cantidad de 20 días por año (objetivo), con el añadido de que buena parte de esa suma (el 40 % para ser exactos) se socializa

<sup>30</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., «Contratación, colocación, fomento...», *cit.*, p. 11 y ss.

con cargo al FOGASA para las PYMES (art. 33.8 ET) que, como se reitera hasta la saciedad, suponen el grueso del tejido productivo español. En otras palabras existe muy poco margen real para abaratar el despido más de lo que lo está cuando existe causa que lo ampara; pero incluso, en una lectura flexisegura, se podría discutir sobre la conveniencia de socializar completamente las cargas ligadas a los despidos justificados. Lo que no es razonable es hablar de costes extintivos sólo con referencia a la conclusión injustificada de la relación laboral, pues ha de tenerse presente que en estos casos las indemnizaciones legales por improcedencia no se ponen al servicio del ajuste de la plantilla, sino que van destinadas a sancionar conductas empresariales ilícitas<sup>31</sup>, de modo que su intensidad queda justificada y, aún más, constituye el remedo para esquivar las consecuencias de la estabilidad real cuando se prescinde de la causa de despido.

En esta línea no parece oportuno seguir manteniendo incentivos al despido injustificado que ponen en cuestión su dimensión constitucional y comunitaria, al prescindir de su causa y dificultar enormemente las posibilidades de su revisión, tal y como sucede con el mecanismo previsto en el art. 56.2 ET del que sería absolutamente necesario prescindir en una futura reforma. Todavía más, el ordenamiento laboral debería hacer un esfuerzo por impulsar un uso responsable del despido que lo alejase definitivamente de cualquier semejanza con el desistimiento; y un paso capital en este sentido, que además mantiene los costes, pasaría por otorgar al trabajador la opción en las hipótesis de despido improcedente. Fórmula mucho más respetuosa con el mantenimiento del empleo y que indirectamente provocaría una mayor esfuerzo empresarial para no banalizar la extinción del contrato de trabajo y asumir la dimensión causal de la misma, poniendo fin a lo que se ha denominado la cultura de la indiferencia por la causa<sup>32</sup>.

El carácter causal del despido implica, por otro lado, su revisión como ha reconocido el TC advirtiendo de la necesidad de que exista para el trabajador un canal de reacción adecuada<sup>33</sup>, en la misma línea que el Convenio 158 OIT<sup>34</sup> establece el derecho del trabajador a recurrir ante un organismo neutral. Este derecho a la revisión del acto del despido, contenido esencial del derecho constitucional al trabajo, no se confunde, como parece claro, con el ámbito de la nulidad radical del acto extintivo del empleador. En este segundo caso, que

<sup>31</sup> GOERLICH PESET, J. M., «¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?», *RL*, núm. 1, 2010, p. 3 (ve).

<sup>32</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., «Sobre el contrato de trabajo "único"», *RL*, núm. 10, 2009, p. 7 (de la versión electrónica).

<sup>33</sup> STC 20/1994, vid. BAYLOS y PÉREZ REY, *El despido o la violencia...*, *op. cit.*, p. 53 y ss.

<sup>34</sup> Es importante constatar que el art. 14.2 del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT (2009) incluye a este convenio entre las normas internacionales del trabajo cuya aplicación es trascendente en relación con los efectos de la crisis, vid. ERMIDA URIARTE, O., «La crisis financiera y el Derecho del Trabajo» (en prensa —agradezco al autor la gentileza del envío), quien advierte como el régimen del despido constituye un instrumento mixto frente a la crisis por cuanto actúa tanto preventiva como reparatoriamente.

es el que atañe a los despidos mentales, la doctrina constitucional técnica admisible, pero de pueda ceñirse exclusivamente impone la revisión del acto constitucional del despido con el cuestionamiento de han dudado, y ello tampoco abogando por la restricción mentales, esto es, por conv de la decisión extintiva. No siones en el art. 35 CE en c y no sólo el opuesto a los d

Es, con todo, llamativa este el momento en que, lejos c motivos que justifican la e tuye más bien un canal qu pido, primando una visión causal que, en opinión de judicial [que] se extiende de los derechos de los trab dencial por la improceden de la estabilidad real en n consideración patrimonial

No hay motivos, por tanto, te al despido en nuestro p: sobre algunas de sus instit la reforma de 2002 que e que constituye una degrad hace mejor condición del tar la causa que justifica e

#### 3.4. ¿ES POSIBLE CONFIAR EN

Finalmente parece que la límites del discurso de la f Europea a partir del Libro ción del Derecho del Tra cambio de la flexibilidad

<sup>35</sup> RAMOS QUINTANA, M. I., «Del de puestos de trabajo», *RDS*, núm

<sup>36</sup> BAYLOS y PÉREZ REY, *El de*

es el que atañe a los despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales, la doctrina constitucional advierte sobre la readmisión como única técnica admisible, pero de ningún modo afirma que la revisión del despido pueda ceñirse exclusivamente a estos motivos. Antes bien, el derecho al trabajo impone la revisión del acto en todo despido, como corolario de la proscripción constitucional del despido *ad nutum*. La precisión viene a cuento porque junto con el cuestionamiento del «precio del despido», las posturas economicistas han dudado, y ello tampoco supone novedad, del alcance de su control judicial, abogando por la restricción de éste a los casos de lesión de los derechos fundamentales, esto es, por convertirlo en un estricto control de constitucionalidad de la decisión extintiva. No hay, en nuestra opinión, espacio para tales pretensiones en el art. 35 CE en cuanto que precepto que aparta el despido sin causa y no sólo el opuesto a los dictados constitucionales.

Es, con todo, llamativa esta aversión empresarial al control del despido, desde el momento en que, lejos de ser éste un ejemplo de rígida fiscalización de los motivos que justifican la extinción empresarial del contrato de trabajo, constituye más bien un canal que abunda en los propósitos flexibilizadores del despido, primando una visión muchas veces meramente formal de la concurrencia causal que, en opinión de la doctrina, es muestra de una peligrosa «pereza judicial [que] se extiende sobre institutos jurídicos de máximo nivel de tutela de los derechos de los trabajadores»<sup>35</sup>. Y ello por no hablar del «gusto jurisprudencial por la improcedencia» que lleva a una reducción máxima del territorio de la estabilidad real en nuestro sistema de despido<sup>36</sup>, insistiendo en su mera consideración patrimonial.

No hay motivos, por tanto, para tachar de rígida e ineficiente la protección frente al despido en nuestro país, sino más bien lo contrario, parece preciso volver sobre algunas de sus instituciones y sobre todo reconsiderar ese sedimento de la reforma de 2002 que es el mecanismo del art. 56.2 ET, desde el momento que constituye una degradación de la condición causal del despido a la vez que hace mejor condición del empresario que no tiene intención alguna de acreditar la causa que justifica el despido.

#### 3.4. ¿ES POSIBLE CONFIAR EN LA PROTECCIÓN SOCIAL?

Finalmente parece que la situación actual es un ejemplo paradigmático de los límites del discurso de la flexiseguridad impulsado con fuerza por la Comisión Europea a partir del Libro Verde que abogaba por una particular modernización del Derecho del Trabajo. El uso de la protección social como moneda de cambio de la flexibilidad empresarial es, hoy más que nunca, una perspectiva

<sup>35</sup> RAMOS QUINTANA, M. I., «Debates en torno al despido en España y amortización objetiva y colectiva de puestos de trabajo», *RDS*, núm. 47, 2009, p. 38.

<sup>36</sup> BAYLOS y PÉREZ REY, *El despido o la violencia...*, *op. cit.*, p. 102.

no creíble dado el estado de las cuentas públicas y las presiones y chantajes procedentes del «soberano supraestatal difuso y policéntrico»<sup>37</sup> que parece volver a sus fueros. Pero es que, además, es lícito plantearse si en un momento como el actual que exige de los poderes públicos ingentes recursos para afrontar las consecuencias del desempleo, una parte de los mismos deben destinarse a paliar la consecuencias de la flexibilidad empresarial socializando los costes de competitividad de las organizaciones productivas. Aunque, en verdad, tras los asombrosos derroteros de la crisis económica y la inyección generalizada de dinero público a las instancias privadas, la socialización de las pérdidas y los sacrificios parece un signo de los nuevos tiempos, una suerte de «keynesianismo de derechas» que alimenta la demanda mimando a las instituciones financieras.

En todo caso, y para concluir, sería deseable que el diálogo social que ahora comienza rompiera con los lastres del pasado abordando con paso decidido el problema de la segmentación del mercado de trabajo sin forzar por ello el retroceso una vez más de las garantías laborales. Quizá ha llegado el momento de dejar de frecuentar los extremos de la estabilidad y centrarse en nuevas vías que impulsen el mantenimiento del empleo operando en instituciones no tan en los márgenes. Ahí está el tiempo de trabajo y la gran proyección que puede llegar a tener como respuesta a la crisis, quizá ya no tanto en la línea de «trabajar menos para trabajar todos», sino, en la más modesta, de «trabajar menos, para trabajar»<sup>38</sup>.

<sup>37</sup> Vid. la construcción de CAPELLA, J. R., *Entrada en la barbarie*, Trotta, Madrid, 2007, p. 167-171.

<sup>38</sup> Vid., a este respecto, el interesante libro de TRILLO PÁRRAGA, F. J., *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2010, la cita en particular en la p. 238.