

**ESPAI D'OPINIONS****Nº14**  
**Març 2011****Erik Monreal Bringsvaerd****Professor titular****Universitat Illes Balears****REFLEXIONES ACERCA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DE CALIDAD**

El denominado empleo o contratación de calidad es un referente de modelo de gestión laboral referido a la existencia de las condiciones idóneas para intercambiar de forma adecuada trabajo subordinado por remuneración. Desde la perspectiva del trabajador, contratación de calidad no es utilizar indebidamente la institución de la contratación temporal como mecanismo para eludir la formalización de contratos por tiempo indefinido, de la misma forma que tampoco lo es desaprovechar las aptitudes profesionales de los titulados universitarios mediante su encuadramiento en categorías o grupos profesionales inferiores a los que por titulación deberían corresponderle, esto es, ocupando puestos de trabajo que no requieren cualificación alguna. Desde la perspectiva empresarial, el empleo de calidad viene referido a la posibilidad de rentabilizar al máximo la utilización de la fuerza de trabajo, lo cual pasa inevitablemente por disponer de un régimen de ejecución del trabajo plenamente ajustado a las características de cada ámbito de actividad, ya sean sectores, subsectores, grupos de empresas, empresas aisladas o, incluso, exclusivamente centros de trabajo de una misma empresa.

Esta versión de lo que hay que entender por empleo de calidad hunde sus raíces en las directrices políticas que en materia de empleo la Unión europea viene desde 1998 formulando a sus Estados miembros. Tales tienen por destinatarios tanto a los Poderes públicos –es el caso, por ejemplo, del fomento y desarrollo de las políticas de formación profesional- como a los propios sujetos negociadores de los convenios colectivos, para que a través de sus normas pactadas propicien un día a día de los términos de ejecución del trabajo acorde con las expectativas empresariales y de los trabajadores. La expresión acuñada en la Unión europea para aludir a este fenómeno es ‘flexiguridad’, o intercambio equilibrado entre flexibilidad a favor de la empresa para gestionar la fuerza de trabajo y seguridad a favor del trabajador a lo largo y ancho de su carrera profesional.

Ustedes pueden pensar que esto que estoy manifestando no dejan de ser reflexiones teóricas con alto nivel de abstracción, difícilmente viables en la práctica. Si desde la Revolución industrial el factor humano ha sido tratado en la relación laboral como un factor productivo más –que lo es, pero no exclusivamente-, ¿por qué –seguirán pensando- hay que cambiar esta mentalidad? Con otras palabras, ¿por qué conviene mimar especialmente a nuestros trabajadores, a riesgo de encarecer la producción, si el mercado de trabajo pone a mi disposición un amplio abanico de trabajadores, buena parte titulados universitarios, que excede, usualmente con creces, el número de trabajadores necesario ara satisfacer totalmente la demanda de trabajo en mi sector de actividad?, ¿por qué me están diciendo que debería contratar directamente a estos trabajadores con un contrato fijo y adecuar su categoría profesional a su titulación si la realidad pone de manifiesto que un contrato temporal no genera costes -o genera menoscabo de que sea necesario despedir a este trabajador, o que si asigno a este trabajador una categoría inferior a la que por titulación debería corresponderle me ahorraré los costes de un salario superior?

Respondiendo a estas preguntas, es innegable que esas realidades están sobre la mesa y vienen cumpliendo su papel como factores de contención de costes laborales y, por ende, de competitividad empresarial. Sin embargo, también es innegable que el desarrollo social y económico conlleva la proliferación de entornos productivos que poco o nada tienen que ver con los entornos que posibilitaron el asentamiento de dichas prácticas empresariales. Junto al modelo productivo basado en la producción en la fábrica con una organización estandarizada diseñada para la producción y consumo de masas, en efecto, hoy está plenamente asentado el sector terciario –la realidad balear es una evidencia- y lo que prima, en un marco tecnológicamente dotado y económicamente globalizado o mundializado, son los ritmos productivos adaptados a la demanda productiva y la producción de calidad.

De aquí en adelante voy a exponer las que a mi juicio constituyen una serie de ideas ancilares o bases que deberían articular toda práctica empresarial de contratación de calidad.

La primera idea a remarcar tiene que ver con que el capital humano es un factor productivo de primer orden en tanto en cuanto el motor de la nueva economía es la gestión del talento; talento que hay que presuponer inicialmente a nuestros titulados universitarios. Los activos más valiosos de las empresas, en efecto, hoy vienen referidos a los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de los trabajadores que forman parte del núcleo estable de la empresa. En este sentido, España utiliza su capital humano menos y peor que la mayoría de países europeos desarrollados, lo cual no permite ni mejorar los resultados empresariales ni rentabilizar la inversión empresarial en este capital. Ello también supone un desafío dado que nuestra convergencia con dichos países va a depender en gran medida de la capacidad de utilizar adecuadamente el capital humano disponible.

En segundo lugar, la innovación aplicada a la organización y gestión de plantillas favorece la posibilidad de contar con tejidos productivos adaptables a

las demandas de los clientes y posibilita asimismo disponer de trabajadores más motivados e implicados en la dinámica de la empresa y que por consiguiente desarrollan mejor sus potencialidades laborales. Con relación a este aspecto, aunque la fijación de las condiciones necesarias para fomentar la creación de empresas y orientarlas hacia el crecimiento es responsabilidad pública, corresponde a las instancias empresariales plantearse un cambio de mentalidad y, en su caso, apostar por la innovación organizativa y por la excelencia de los bienes producidos o servicios ofertados como instrumentos de competitividad.

En tercer lugar, una gestión empresarial racional y eficaz de la fuerza de trabajo es básica para mantener y, en su caso, aumentar el índice de productividad. Obviamente, el planteamiento de la mejora de las políticas empresariales de contratación de la fuerza de trabajo es concebible necesariamente sobre la base, entre otros factores, de índices de productividad empresarial adecuados. Pues bien, a mi modo de ver, cualquier política empresarial de gestión de recursos humanos que pretenda ceñirse a estas pautas debe tener claro que la apuesta empresarial por el capital humano y por la innovación organizativa hoy tiene el soporte expreso de una legislación laboral del Estado que favorece de forma directa y contundente la flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo. Expresando esta idea con otras palabras, la legislación laboral ya no puede seguir siendo vista como una traba o freno a la gestión empresarial de la fuerza de trabajo, es decir, una traba o freno a las aspiraciones empresariales de prosperidad. Hoy, en efecto, la normativa laboral constituye un instrumento que el Estado pone en manos de los protagonistas de las relaciones laborales para que pacten los términos de ejecución del trabajo y, por consiguiente, para que organicen de forma eficiente y adecuada el propio proceso de producción de bienes o servicios.

Abundando en la idea recién apuntada, probablemente no esté de más señalar que la contratación por tiempo indefinido se acompaña de una serie de incentivos en materia de Seguridad Social que no existen en el caso de la contratación temporal. La traducción económica de estos incentivos constituye un factor que efectivamente acorta las distancias entre la indemnización legal prevista por llegada del término final de los contratos temporales y la indemnización de 20 días de salario caso de que el trabajador contratado por tiempo indefinido sea objeto de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Además, en la actualidad ni mucho menos es necesario que la empresa atravesase una situación crítica para poder despedir por esta causa. En este sentido, téngase presente asimismo que la implantación de los denominados salarios de entrada, o salarios bajos para personal titulado de recién ingreso en la empresa es una realidad que puede jugar una importante baza como factor de contención de los costes del trabajo durante los primeros años de la vida laboral del trabajador y obviamente también en caso de que durante esos primeros años sea necesario prescindir definitivamente de sus servicios por falta de demanda de actividad.

Como colofón a todo cuanto se lleva dicho, cabría manifestar, volviendo a las ideas iniciales, que la utilización descausalizada de los contratos de trabajo temporales y la contratación en el marco de categorías profesionales

inadecuadas son prácticas que más tarde o más temprano acaban afectando negativamente a la productividad de la empresa. Un buen sistema clasificatorio y un encuadramiento profesional óptimo son, efectivamente, dos condiciones indispensables para favorecer la carrera profesional del trabajador que también permiten adoptar más fácilmente políticas salariales de ajuste y de racionalización de costes. Así, el período de prueba y los contratos de trabajo en prácticas y para el fomento del empleo estable posibilitan adecuar la categoría del trabajador y su titulación y también que la opción de ingreso en la empresa no necesariamente sea una contratación temporal sin causa, siendo posible una contratación indefinida con ventajas en el campo de la Seguridad Social. En la misma línea, un sistema clasificatorio basado en grupos profesionales en lugar de categorías permite más movilidad de los trabajadores. Además, empresario y trabajador son libres para pactar cláusulas de polivalencia funcional. Por otro lado, las posibilidades actualmente existentes en materia de distribución y cómputo de las horas de trabajo son insospechadas, y algo muy similar sucede con el régimen retributivo actual, diseñado en la ley de forma que permite compensar no tanto el desarrollo de una actividad como la consecución de objetivos. Una característica, en fin, de algunos mecanismos legales para suspender o extinguir los contratos de trabajo es que están pensados para que la contratación indefinida no implique un coste excesivo para la empresa en el caso de necesidad objetiva de disminución, temporal o definitiva, de la plantilla.