

DE LA REGULACIÓN LOCAL DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO AL CENTRO DE TRABAJO: UNA EXPERIENCIA LIMITADA EN CATALUNYA

DANIEL ORTIZ
FRANCESC GIBERT
ANDREU LOPE*

ABSTRACT

■ *Analizamos en este artículo las características de las políticas definidas en dos pactos locales por el empleo en Cataluña que abordan la dinámica nuevas formas de empleo en el centro de trabajo. Aunque esta aproximación no nos permite exponer hipótesis basadas en una amplia comparación empírica, con el estudio de estos dos pactos por el empleo nos dirigimos a dos casos extremos en el territorio catalán, característica la cual parece la más adecuada para una primera constatación de los rasgos y factores que dan cuenta de lo que estudiamos. Como resultado inmediato, podemos observar una difícil traducción de los contenidos de las medidas concertadas en los centros de trabajo fruto de los rasgos del intercambio político que rige a los pactos y de las políticas de gestión de la mano de obra de los centros de trabajo objeto de estas medidas. Desde consideraciones analíticas más amplias, podemos cuestionar las principales hipótesis defendidas para comprender las relaciones entre la mesoconcertación a escala territorial y la microconcertación vinculadas con las nuevas formas de empleo.*

* Andreu Lope y Francesc Gibert son profesor titular y profesor asociado, respectivamente, del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona. La investigación de la que procede el artículo la han desarrollado los autores en el marco del *Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)* del citado Departamento. Este artículo fue presentado como comunicación en Industrial Relations in Europe Conference 2001: «Globalization, Competition and Governance of Employment in Europe». IREC, Madrid, 26-28 abril 2001.

■ *Honako artikulua honetan, Katalunian enpleguaren alde egindako bi toki-itunetan definitutako politiken ezaugarriak aztertuko ditugu; zehazkiago esateko, lan-zentroan enplegu-mota berrien dinamikak aztertuko ditugu. Nahiz eta orain egingo dugun hurbilketa eskutik ezinezkoa izan konparazio empiriko zabal batean oinarritutako hipotesirik azaltzea, arestian aipatu ditugun enpleguaren aldeko bi itunen azterketarekin lurralde katalaneko bi muturreko kasu landu ahal izango ditugu; bi kasuak oso egokiak dira gure aztergaiaren ezaugarri eta faktore desberdinak zeintzuk diren zehazteko. Berehalako emaitza bezala esan daiteke, itunetan nagusi den truke politikoaren ondorioz, eta neurri horiek ezartzen diren lan-zentroetako esku-lana kudeatzeko politika desberdinen ondorioz, lan-zentroetan itundutako neurrien edukia martxan jartzea zaila dela. Eta ikuspegi analitiko zabalago batetik zalantzan jar daitezke, lurralde-mailako mesometakuntzaren eta enplegu-modu berriekin lotutako mikrometakuntzaren arteko erlazioak ulertzeko defendatu diren hipotesi nagusiak.*

■ *In this article, we analyse the characteristics of the policies defined in two local employment pacts drawn up in Catalonia regarding the dynamic of new forms of employment at the workplace. Although this approach does not permit us to express a hypothesis based on extensive empirical comparison, the study of these two employment pacts does, however, direct us towards two extreme cases existing in Catalonia, the characteristics of which seem to be the most appropriate regarding the initial establishment of the features and factors behind the study at hand. As an immediate result, we can see that it is difficult to translate the content of the measures agreed upon in the workplace due to the features of political exchange governing the pacts and the policies of management of those who work in the workplace in which these measures are carried out. Wider analytical considerations make it possible for us to question the principle hypotheses defended in order to understand the relations between a more restricted kind of agreement at territorial level and microagreements linked to the new kinds of employment.*

Introducción

El presente artículo trata de las posibilidades que ofrecen las iniciativas concertadas por los agentes sociales en el nivel local a la regulación de las nuevas formas de empleo, así como a su aplicación en las empresas. Aunque lo indicaremos con más detalle, vale la pena avanzar que aquí se entiende por nuevas formas de empleo aquellas que difieren de la forma de empleo estándar propia y característica del régimen fordista.

Concretamente, en un primer apartado se señalan las principales aproximaciones teóricas a la relación entre el empleo y su regulación concertada en el plano local. En segundo lugar, se desarrolla brevemente el concepto de nuevas formas de empleo y su concreción en el mercado de trabajo español. En tercer lugar se incide en el papel de las políticas empresariales de gestión de la mano de obra como elemento explicativo de la consolidación y concreción de estas formas de empleo, así como en la delimitación de la eficacia de la regulación local concertada del empleo. Seguidamente se apuntan las principales tendencias y características del desarrollo de los procesos de concertación local y de negociación colectiva en la empresa vinculados con las nuevas formas de empleo en España, y principalmente en Catalunya. Por último, se esgrime como argumento empírico el estudio concreto de dos pactos territoriales por el empleo (Vallès Occidental y Mataró) y su vinculación a acciones desarrolladas en varias empresas¹. Con esto, las ideas expuestas obtienen una mayor fuerza para defender unas hipótesis que, como se verá, cuestionan en el caso de Catalunya las tendencias habitualmente apuntadas en los estudios sobre la interacción positiva entre concertación local y nuevas formas de empleo; según los cuales, la regulación local concertada sirve para mitigar posibles efectos perversos de las nuevas formas de empleo.

¹ Los estudios de caso referenciados en este artículo se desarrollaron en el marco de la investigación *Local level concertation: The possible role of social partners and local level institutions in regulating the new forms of employment* (proyecto TSER), coordinada para regiones de cinco países europeos (entre las que se cuenta Catalunya, de la que derivan los estudios de caso que aquí se presentan) por Ida Regalia (IRES Lombardia).

1. Estado de la cuestión

Aunque las investigaciones son escasas y no directamente vinculadas a estos fenómenos, el estudio de la relación entre los procesos de concertación local y las nuevas formas de empleo es objeto de muchas y diferentes lecturas. Detrás del análisis de su interrelación y de la propia dinámica de cuestiones referidas a cada uno de los fenómenos hay debates que remiten a argumentaciones teóricas vinculadas a la teorías del estado, de las relaciones laborales y del mercado de trabajo.

De forma más sistemática, parece oportuno indicar que la literatura más relevante del tema aquí abordado presenta tres características claves. La primera de estas características es el predominio de las argumentaciones de autores neocorporatistas e institucionalistas (Cawson, 1985 y 1986; Trigilia, 1985; Le Galès, 1988; Regini, 1990; Williamson, 1989; Schmitter, 1990; Sabel y Kern, 1994; Streeck, 1994). La segunda es la gran importancia otorgada a las estrategias empresariales de reorganización de la producción, del trabajo y de la gestión de la mano de obra para entender los vínculos entre estos marcos de regulación y las nuevas formas de empleo; y en concreto, bajo el supuesto de que tales estrategias optan por integrar medidas externas e internas de flexibilidad laboral y esto conlleva nuevas formas de articulación e intermediación de los intereses de los agentes sociales en la empresa y en el territorio (Sabel y Kern, 1994; Streeck, 1994; Parker y Rogers, 1996; Martín Artiles, Alòs y Jódar, 2000). La última característica es el gran peso atribuido a los factores institucionales del marco espacial y temporal en el que se insertan estos fenómenos, lo que contribuye a la abundancia de aproximaciones con gran énfasis descriptivo (Regalía, 1985, 1997 y 1998; Sabel y Kern, 1994; Streeck, 1994; Parker y Rogers, 1996; Martín Artiles, Alòs y Jódar, 2000).

Con relación a la primera característica, el debate se ha centrado principalmente en torno a los límites y posibilidades de la *meso* y de la *microconcertación* y su interrelación, al tiempo que se extraen lecturas de los modelos de reestructuración productiva actuales próximas a las tesis de la especialización flexible. A este respecto, se expone que la tendencia a realizar pactos concertados a nivel territorial y la subsiguiente negociación en la empresa obedece a las necesidades de flexibilidad y competitividad empresarial. Esa tendencia tendría que ver, además, con nuevos imperativos de representación e intermediación de intereses de las administraciones públicas y de los agentes sociales frente a los cambios en curso en el ámbito económico y laboral, así como con los modelos de regulación política de estos procesos en los países avanzados. Es desde estas consideraciones, que autores de corte neocorporatista e institucionalista apuntan la tendencia a la meso y a la microconcertación como marcos funcionales clave, aunque no únicos, para la regulación política de aspectos como el que aquí analizamos, las nuevas formas de empleo.

Desde estas tesis se destacan dos formas posibles de interrelación entre la meso y la microconcertación. En primer lugar, en el sentido de que el nivel meso

afecta al otro en el abordaje general de una temática y en su implementación, al tiempo que se considera este proceso como la configuración de un bien público. Así, la concertación local remite a la necesidad de disponer de un determinado servicio por parte de los diferentes actores participantes que sería difícilmente asumible de forma individual. A partir de la concertación local se consigue la prestación de ese servicio, beneficiando a todos los agentes e individuos del territorio, y sin infringir costes a aquellos actores que no desean disponer del mismo (Parker y Rogers, 1996). En segundo lugar, el nivel meso y el micro se interrelacionarían en tanto que procesos que permiten paliar problemáticas vinculadas a las tensiones entre la representatividad general y la concreta que caracterizan a las lógicas de acción de las administraciones públicas, los sindicatos y las organizaciones empresariales. Así, las problemáticas vinculadas a estas cuestiones fruto de lo que la literatura especializada denomina «coaliciones productivistas», «neocorporativismos selectivos» o «negociación colectiva competitiva», se solventarían desde una actuación territorial que permitiese satisfacer a los afiliados reales o potenciales de las asociaciones de intereses y mitigar las tensiones que caracterizan a toda política pública (Cawson, 1985 y 1986; Schmitter y Lanza-laco, 1988; Williamson, 1989; Traxler, 1997). Entre estos dos ámbitos ideal-típicos, nos podríamos encontrar con situaciones de bien público que son resultado de juegos de suma positiva entre los agentes sociales, o con otras situaciones de negociación de suma no positiva, que modifican las características de no exclusión y de no rivalidad propias de las primeras situaciones².

Con todo, también observamos diferentes posiciones entre los autores que estamos considerando en torno a la potencialidad de estas formas de interrelación. Así, podemos advertir que para algunos de ellos, deudores de la tradición neocorporatista, reviste especial interés el estudio de las «políticas de oferta» diseñadas y aplicadas por las administraciones y las organizaciones empresariales a escala territorial (Schmitter y Lanza-laco, 1988; Solé, 1987). Para otros, quizás los más claros defensores de las tesis de la especialización flexible, lo más relevante es estudiar la regulación conjunta de los elementos vinculados a la concreción de la división del trabajo en un territorio y/o a la relación de estos niveles meso y micro con políticas macroeconómicas restrictivas o expansivas (Piore y Sabel, 1990).

Respecto a la segunda característica clave del debate, más centrada en el análisis de los procesos de concertación a nivel local y sus efectos sobre las nuevas formas de empleo, cabe indicar que el argumento predominante es que los colec-

² En dicha situación de configuración de un bien público con juegos de suma cero, nos encontramos con teorizaciones que van desde la consideración de la realización de diferentes bienes privados para cada uno de los diferentes actores, con lo cual se compensan los costes que infringe un servicio favorable para un actor pero inadecuado para otro, hasta teorizaciones más amplias, siendo quizás la más compleja aquella que aborda estos procesos de mesoconcertación en términos de intercambio político (Jordana, 1996).

tivos que las conforman son objeto de estrategias empresariales de organización del trabajo y de gestión de la mano de obra vinculadas a la flexibilidad externa o cuantitativa y a la interna o cualitativa. Estas posiciones indican que las nuevas formas de empleo no se definen sólo por los factores inmediatos a las estrategias laborales empresariales que explican sus características básicas (en términos de jornada, tipo de contrato, disposición de garantías jurídico-laborales, etc), sino que también están condicionadas por políticas que remiten a las nuevas formas de organización del trabajo y a la reducción de costes de búsqueda, selección, formación y despido de la fuerza de trabajo. Con esto, las nuevas formas de empleo pueden presentar características diferentes en función del grado en cada uno de estos parámetros ligados a la flexibilidad interna les afecten. Incidencia que, cabe señalar, suele presentarse como positiva para la calidad del empleo existente en las modalidades atípicas de ocupación.

Respecto a las lecturas sobre las interrelaciones específicas entre el nivel meso y el micro referidas a las nuevas formas de empleo, hay argumentos específicos que derivan de las particularidades del fenómeno de las nuevas formas de empleo. Por un lado, se afirma que el marco de concertación territorial es fundamental para diseñar medidas que alteren los supuestos efectos perversos de las nuevas formas de empleo, entre los que cabe destacar: escasa implicación del personal, menor calidad en la producción de bienes y servicios, escasas posibilidades de formación en el empleo y costes de selección resultantes de la rotación laboral. Dichos efectos afectarían de forma generalizada a todas o a gran parte de las unidades productivas de un territorio, y paliarlos requeriría medidas difícilmente asumibles por cada empresa y por cada agente social de forma individual, por poco controlables y costosas. El nivel de concertación local se contempla así como espacio de creación de bienes públicos para solventar o paliar los efectos perversos y, por tanto, no previstos ni deseados, derivados de los rasgos de las nuevas formas de empleo (Parker y Rogers, 1996; Streeck, 1994). Por otro lado, también se argumenta que el nivel meso se configura como un espacio de configuración de bienes públicos vinculados con las nuevas formas de empleo. Pero este espacio se subordina a la pugna de intereses reducible a un juego de suma cero entre empresarios y trabajadores, condicionada por estrategias de acción sindical que buscan una mayor representación y, a su vez, condicionadas por exigencias empresariales de recualificación y mejora de las condiciones de empleo (Sabel y Kern, 1994).

Finalmente, respecto a la tercera gran característica de este debate, la necesidad de atender los aspectos institucionales en los que se insertan los procesos de concertación local sobre nuevas formas de empleo, podemos observar diferentes aportaciones. Algunas de ellas se refieren al grado de concertación específica en la empresa sobre la dinámica de las nuevas formas de empleo. En este sentido, hay autores que consideran estas estrategias como compatibles para configurar relaciones de empleo y prestaciones laborales acordes a los intereses de trabaja-

dores y empresariado. Otros autores las ven sujetas a la dialéctica de las relaciones conflictivas y cooperativas en el proceso de trabajo para satisfacer los requerimientos de las estrategias empresariales de organización del trabajo y de la gestión de la mano de obra y los objetivos de los trabajadores, siendo aquí capital la presencia o no de formas de acción colectiva de corte sindical para alterar las estrategias empresariales que condicionan las nuevas formas de empleo. Con todo, estas dos lecturas pueden ser compatibles, si considerásemos que la primera se puede aplicar a situaciones laborales propias del segmento primario independiente del mercado de trabajo y la segunda a situaciones del segmento primario dependiente y del secundario (Chiesi, Regalia y Regini, 1995).

En estas aportaciones que destacan la especificidad institucional de la vinculación entre meso y microcertación y las nuevas formas de empleo, se destacan las particularidades propias del territorio en el que se desarrollan estos fenómenos. Así, según el contexto político-institucional de los pactos locales y de la negociación en la empresa, hay distintas soluciones para abordar estas temáticas, en función de diferentes cuestiones: estructura y contenido de la negociación colectiva y del desarrollo de los pactos locales, el grado de centralización de la acción de los agentes sociales a nivel confederal-estatal, disposición de servicios privados que faciliten estas tareas, etc. Desde estas consideraciones, del trabajo de Regalia (1998) se puede colegir que los pactos regionales, cuando abordan temáticas más propias de la negociación colectiva como es el caso de las nuevas formas de empleo, se configuran sobre todo como marcos de debate y/o de información sobre el tema. En este mismo sentido, hay que tener presente el grado en que las nuevas formas de empleo tienen efectos perversos o negativos en un territorio concreto para alguno de los agentes sociales o para las administraciones públicas. Esto conlleva considerar hasta que punto las dinámicas y especificidades de las nuevas formas de empleo afectan a la organización de la producción y a la gestión de la mano de obra en las empresas y a la representación e intermediación de intereses de los agentes sociales en un territorio. Así, cabe inferir que será objeto de especial atención en aquellas zonas donde la acción sindical tiene mayores dificultades para representar en la negociación colectiva y en la empresa a los trabajadores sujetos a las nuevas formas de empleo. De este modo, el marco de concertación local tendría quizás una función más reivindicativa para los sindicatos, tal como se caracterizó a la acción sindical en los primeros ochenta en la arena política local italiana frente a los fuertes procesos de ajuste industrial y de plantillas (Regalia, 1985).

En cualquier caso, nos interesa subrayar el importante papel que alguna de las aportaciones indicadas otorga a las estrategias empresariales. Este es un aspecto que, por nuestra parte, creemos que hay que enfatizar. Antes de ello, sin embargo, conviene detenerse brevemente en la configuración más concreta de lo que venimos denominando nuevas formas de empleo para el caso de España y Catalunya.

2. El concepto de *nuevas formas de empleo*

Nuevas formas de empleo es el concepto utilizado para referirse a las transformaciones en la concreción de la relación salarial que se daba la forma *estándar* de empleo asociada al régimen de acumulación fordista y, por tanto, es un concepto útil para definir la emergencia y el importante desarrollo de formas de empleo atípicas. El significado de *nuevas formas de empleo* no está tan relacionado con la *novedad* del fenómeno, que viene desarrollándose desde hace dos décadas y que para muchos jóvenes constituye la normalidad de la relación salarial, sino con la intención de expresar la ruptura respecto un modelo en transformación.

Caracterizamos la *forma estándar* de empleo, que actualmente define la situación de los núcleos centrales de empleo, por:

- el establecimiento de una relación salarial directa entre trabajador y empresario mediante un contrato de trabajo.
- la relación laboral se caracteriza por su estabilidad, a partir de un contrato de trabajo indefinido, que supone aspectos garantistas y de seguridad del empleo para el trabajador y limita la discrecionalidad empresarial en las posibilidades de despido.
- la relación laboral se realiza a jornada completa y se da una relativa homogeneidad en el tiempo de trabajo del conjunto de la plantilla.
- el lugar de trabajo es externo al domicilio del trabajador, los medios de producción pertenecen a la empresa y se localizan en sus instalaciones.

En contraposición, entendemos las *nuevas formas de empleo* como nuevos modos en la disposición de mano de obra que no contemplan una o varias de estas dimensiones. En España y en Catalunya, donde desarrollamos nuestro estudio, las principales que se identifican son las siguientes:

- *el empleo de duración determinada o temporal*: la temporalidad en el empleo ha sido introducida por vía legislativa a partir de múltiples fórmulas contractuales. Aunque el Estatuto de los Trabajadores de 1980 recogía una preferencia por la contratación indefinida, en 1984 en un contexto de altos índices de desempleo, se recurre a la temporalidad como fórmula para el fomento del empleo. En 1994, se pretende reducir la temporalidad y volver a establecer una cierta causalidad en la contratación eliminando el *contrato temporal de fomento del empleo*, pero no se incide en la disminución de la temporalidad al producirse un efecto sustitución en el tipo de fórmulas utilizadas. La reforma laboral de 1997, y en concreto el *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo*, se presenta también como un instrumento para la restricción de la temporalidad, ya que elimina el contrato de *lanzamiento de nueva actividad*, limita la utilización de los contratos formativos, y posibilita la limitación del

contrato *en prácticas* y del contrato eventual *por circunstancias de la producción* en la negociación colectiva. Estas modificaciones no han alterado la relación entre trabajadores indefinidos y temporales en el total de asalariados ni han variado substancialmente la contratación registrada.

- *el empleo desarrollado en jornada a tiempo parcial*: esta fórmula presenta en España unos índices reducidos en comparación a la media de la Unión Europea. En 1998, con el *Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad*, negociado entre el gobierno y los sindicatos CCOO y UGT, se pretendía potenciarla en pro de la creación de empleo y del fomento de su estabilidad (generalmente, los contratos a tiempo parcial son también eventuales). Sin embargo, los principales aspectos que introduce el acuerdo (se considera trabajo a tiempo parcial cuando es inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio o de la jornada ordinaria máxima legal, y se establece la obligatoriedad de fijar la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria) son valorados negativamente por las organizaciones patronales ya que consideran la existencia de rigideces en la determinación del trabajo a tiempo parcial, de la jornada de trabajo y de las horas complementarias. Por último, la reforma laboral decretada por el gobierno en marzo de 2001, se aproxima a la perspectiva empresarial al eliminar el límite establecido (el 77% de la jornada a tiempo completo) en la determinación del trabajo a tiempo parcial y permitiendo, además, la distribución durante el año de las horas complementarias a la jornada a tiempo parcial.
- *el establecimiento de una relación laboral triangular a partir de la intermediación laboral de una empresa de trabajo temporal o una agencia privada de colocación entre la empresa usuaria y el trabajador*: desde 1994, la Ley 14/1994 autoriza a las empresas de trabajo temporal a ceder trabajadores a las empresas usuarias cuando se trate de las siguientes necesidades temporales: a) para la realización de una obra o servicio determinado (sin limitación de tiempo); b) para cubrir las exigencias circunstanciales del mercado (por un máximo de 6 meses); c) para la realización de sustituciones a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; y d) para cubrir temporalmente un puesto de trabajo fijo mientras dure el proceso de selección o promoción (por un máximo de 3 meses).

En un contexto de denuncia sindical por las precarias condiciones laborales y salariales en el sector, en 1999 se aprueba el Real Decreto 216/1999 sobre seguridad y salud en el trabajo que recoge unas disposiciones mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, y que pretende limitar la actuación de las empresas de trabajo temporal en determinadas actividades (construcción y trabajos de minería, principalmente). Posteriormente la Ley 29/1999, pretende la equiparación salarial del trabajador cedido con la retribución reco-

gida en el convenio aplicable en la empresa usuaria, anticipándose al proceso de convergencia salarial pactado en el convenio colectivo del sector.

- *el establecimiento de una relación laboral no basada en una relación salarial, sino regulada a partir de un contrato mercantil*: el trabajo autónomo o por cuenta propia no está regulado por la legislación laboral, ya que se considera una relación mercantil. Aún así, cabe señalar que, en determinados casos, en las estrategias de externalización de actividades de las empresas se está produciendo una perversión o un uso fraudulento de la figura del autónomo (*falso autónomo* o *autónomo dependiente*), al existir una relación de dependencia entre trabajador y empresa. Ante estas situaciones, los principales sindicatos han adaptado recientemente sus estructuras organizativas para permitir la afiliación de dichos trabajadores.
- *el teletrabajo y el trabajo a domicilio*: el teletrabajo, como nueva forma de empleo realizado desde un lugar distinto al puesto de trabajo tradicional y utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones, es poco habitual³. A pesar de que el teletrabajo como forma de empleo no dispone de una regulación específica, puede presentar dos formas (Thibault, 2000). En primer lugar, el teletrabajo subordinado, esto es, mediante una relación salarial que puede regularse en dos modalidades: con un contrato de trabajo común, o bien con un contrato de trabajo a domicilio (que recoge ciertas especificidades relativas a la libre elección del lugar de trabajo por parte del trabajador y a la falta de vigilancia directa e inmediata de la empresa sobre el trabajador). En segundo lugar, existe el teletrabajo desarrollado por un trabajador autónomo.

El importante desarrollo de estas formas de empleo en los últimos 20 años supone una importante reestructuración del mercado de trabajo. En el caso español, destacando especialmente el importante desarrollo de la temporalidad, como se observa en la tabla 1, estas modalidades de empleo generalmente nos sirven para definir la situación actual de los segmentos periféricos de trabajadores. Esto nos lleva a relacionar principalmente la difusión de estas formas de empleo con el desarrollo de la precariedad laboral. La incertidumbre respecto a la continuidad de la relación laboral, la degradación de las condiciones de trabajo, la insuficiencia de los ingresos salariales y la reducción de la protección social, esto es, las dimensiones de la precariedad laboral que indica Cano (1997), no son características intrínsecas *per se* de estas formas de empleo. Pero las nuevas formas de empleo definen un escenario laboral donde hay mayor predisposición a que se den estas situaciones, en tanto que las diferentes dimensiones de la precariedad

³ No existen datos fiables sobre la difusión del teletrabajo en España. Probablemente tampoco son muy fiables los que se suelen manejar para otros países, como se sigue de textos (véase, por ejemplo, Gray, Hodson y Gordon, 1995) que parten de datos extremadamente contradictorios para abordar esta temática.

laboral están asociadas básicamente al uso y a la aplicación concreta de estas formas de empleo en las empresas. En definitiva, la aparición y consolidación de las nuevas formas de empleo está vinculada a la reorientación de la regulación normativa de las relaciones laborales pero, más aún, a los cambios en las estrategias y a las políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo.

Tabla 1. Evolución del empleo en Catalunya, 1980-1999.

	1980*	1988	1994	1999
Población 16 o más años (en miles)	4.295,2	4.656,1	4.976,9	5.101,2
<i>Tasa de actividad</i>	51,2	52,2	52,3	52,6
<i>Tasa de ocupación</i>	45,0	42,3	41,2	47,0
Tasa empresarios con asalariados	3,7	3,4	4,5	5,1
Tasa empresarios sin asalariados y cooperativas	15,1	15,2	15,0	13,2
Tasa de asalarización	75,6	76,9	78,1	80,0
<i>Tasa de empleo indefinido</i>	—	76,1	65,5	71,2
<i>Tasa temporalidad</i>	—	23,9	34,5	28,8
<i>Tasa jornada a tiempo completo</i>	—	94,5	92,9	90,6
<i>Tasa jornada a tiempo parcial</i>	—	5,5	7,1	9,4
<i>Tasa desempleo</i>	12,0	19,1	21,2	10,6

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA.

* No se presentan los datos sobre el tipo de contrato y el tipo de jornada de la población asalariada ya que en 1980 la EPA no recogía estas dimensiones, que aparecen por primera vez en 1987.

3. La gestión empresarial de la mano de obra y las nuevas formas de empleo

Como indicábamos en el párrafo anterior, las políticas de personal y, más en general, las destinadas a la gestión de la mano de obra que realizan las empresas, son un elemento de primer orden en la definición de las tendencias seguidas por las diversas fórmulas que hemos definido como nuevas formas de empleo.

En el caso que nos ocupa, las políticas de gestión de la fuerza de trabajo han ido acompañadas de cambios significativos en la regulación normativa de las relaciones laborales y del mercado de trabajo. Esa regulación se ha legitimado a partir de la necesidad de aumentar el volumen de empleo reduciendo, por tanto, los elevados índices de paro y, en mucha menor medida, a partir del propósito de mejorar la calidad del empleo. En ese sentido, las diversas reformas normativas han

tenido un impacto indudable sobre aspectos relevantes –como el trabajo temporal y el que se realiza a tiempo parcial– de las nuevas formas de empleo. Su incidencia es, sin embargo, más discutible en términos de volumen de empleo; ya que su creación en períodos concretos (y los últimos años son muestra de ello) es sobre todo imputable a las circunstancias del ciclo económico del país y de su entorno.

En cualquier caso conviene subrayar que, destinadas a la creación de empleo o a la mejora del mismo, las reformas efectuadas han tenido como eje estructurador la flexibilización de las fórmulas de contratación y del uso de la fuerza de trabajo. Una flexibilización coincidente con las estrategias empresariales en ese orden y que ha tenido dos consecuencias principales: el uso de contratación temporal para cubrir puestos de trabajo estables y la extensión de la lógica del mercado en las políticas de uso de la fuerza de trabajo (Bilbao, 1999). Por su parte, la ampliación de los ámbitos de aplicación de la lógica del mercado, dificulta y limita las posibilidades de regular las políticas y las nuevas formas de empleo a partir de la interacción entre los agentes sociales y, desde luego, a partir de la acción colectiva de los asalariados.

En efecto, las empresas hacen aparecer la flexibilidad como el elemento clave para superar las dificultades de ajuste de la producción de bienes y servicios y del empleo a las incertidumbres del mercado. Incluyen en ese concepto las formas de uso del equipamiento y de las técnicas organizativas y productivas, pero también los mecanismos de utilización de la fuerza de trabajo. Estos mecanismos, y su vinculación con los cambios en las estrategias productivas, son los que explican el auge y la consolidación, bajo determinadas tendencias, de algunas de las que denominamos nuevas formas de empleo.

La adaptación a las incertidumbres y/o fluctuaciones del mercado puede obtenerse de formas muy diversas. Los directivos aluden con frecuencia a la necesidad de contar con equipos y técnicas productivas flexibles en las que la innovación y las tecnologías de la información juegan un papel importante, en aras a lograr productos y servicios de calidad que satisfagan las expectativas de los clientes. En esa línea, aluden también a la necesidad de contar con un personal ampliamente formado, capaz de adaptarse al cambio técnico y organizativo y capaz, asimismo, de responder a las expectativas cambiantes de la empresa en lo que se refiere al uso de la mano de obra; es decir, un personal capacitado para producir bienes y servicios de calidad y para amoldarse a situaciones diversas de trabajo en términos de contenidos, horarios y actitudes laborales. En principio, y teóricamente, capacidades de ese tipo se vinculan de un modo concreto y positivo en términos de calidad del empleo con las políticas flexibilizadoras: se precisan trabajadores más formados y cualificados, se requieren personas con capacidades y responsabilidades en el trabajo más amplias que las tradicionalmente asociadas a los mecanismos de organización y gestión del trabajo caracterizados como «tayloristas» o «tayloriano-fordistas» (Dupont y Reis, 1991). Dicho de otro modo, las políticas de gestión de la mano de obra resultantes

de la caracterización que numerosos directivos hacen de sus necesidades en este orden, debieran ser políticas implicadoras que dotasen de mayor participación al conjunto de los asalariados, así como de mayor formación y capacidad de intervención sobre el trabajo. Factores, todos ellos, que mejorarían las bases del funcionamiento de la empresa, en tanto que la mayor utilización del potencial humano en el trabajo facilitaría la optimización del uso de los equipos y de las técnicas productivas y organizativas puestas en acción.

Sin embargo, la realidad de las prácticas empresariales es otra en muchas ocasiones⁴; aunque responda, igualmente, a la búsqueda de mecanismos de flexibilidad. De este modo, son comunes y frecuentes estrategias que se centran en la reducción de costes laborales, asociadas a intentos de aumentar la productividad del trabajo y de flexibilizar el uso de la mano de obra. Se utilizan entonces nuevas formas de empleo que tienden a la precarización y en absoluto tienen que ver con políticas de carácter implicador. Por el contrario, el uso de la mano de obra bajo estas premisas tiende a reducir la capacidad de acción colectiva de los trabajadores y a potenciar la individualización de las relaciones laborales; al tiempo que conduce a reforzar la capacidad de control empresarial sobre los asalariados, a tenor de la situación de vulnerabilidad e inestabilidad que, en general, comportan estas formas de empleo. Unas formas de empleo que en la temporalidad tienen su ejemplo más paradigmático y que, por ende, conducen a reducir las posibilidades de intervención en el trabajo y de aplicar en el mismo conocimientos de cierta entidad. Conocimientos que, precisamente por la elevada rotación en los puestos de trabajo a que conduce la temporalidad y por la escasa duración de la relación contractual, los trabajadores apenas tienen tiempo de adquirir y la empresa no está interesada en proporcionar.

La extensión en España y en Catalunya de las nuevas formas de empleo es más acorde con este tipo de políticas que con las que apuntan hacia la mayor implicación en el trabajo. De hecho, han potenciado la inseguridad y la precariedad laboral⁵, así como el deterioro de las condiciones salariales y de empleo de gran número de trabajadores. Con ello, la práctica niega, la legitimación de las políticas empresariales y de las reformas normativas que sirven de soporte al auge de las nuevas formas de empleo y a la búsqueda de la flexibilidad. Así, por ejemplo, las medidas de fomento al trabajo a tiempo parcial que desea impulsar el gobierno español, en el marco de una nueva reforma laboral, apuntan en la dirección mencionada: se potencia la dis-

⁴ Una realidad, entonces, que puede llegar a contradecir las necesidades de la propia empresa. Algunos autores, como Elster (1990), explican esa contradicción en términos de la racionalidad que preside las decisiones empresariales, en la que pesan otros elementos como, por ejemplo, los deseos de ejercer un elevado control sobre el proceso de trabajo.

⁵ Prieto (1999) argumenta sobre la crisis del empleo en España a partir, precisamente, del aumento de la precariedad laboral. A partir de los datos del paro y de la contratación temporal indica que el índice de precariedad supera el 40% de la población activa a mediados de 1998.

crecionalidad de la empresa en el uso flexible de la jornada laboral, al tiempo que, como indicábamos en el apartado anterior, se difuminan en buena medida las limitaciones a lo que se considera trabajo a tiempo parcial⁶.

Desde nuestra perspectiva, las estrategias seguidas por las empresas son fundamentales para explicar las formas de desarrollo de las nuevas formas de empleo. La regulación de las mismas por parte de los agentes sociales desde el nivel territorial debiera servir para compensar o limitar lo que se consideran, como hemos visto desde algunas perspectivas teóricas, efectos negativos aunque no deseados del crecimiento de las nuevas formas de empleo. Sin embargo, en numerosas ocasiones no se trata de efectos perversos e inesperados, sino de la lógica consecuencia de las estrategias empresariales.

En efecto, la política de empleo se ha convertido en uno de los pilares de los usos y de la movilización productiva de la fuerza de trabajo. Cuando esa política se viene utilizando para aumentar el poder (Prieto, 1999) y la capacidad de actuación de las direcciones de las empresas, sus resultados, precarización y extensión de la lógica del mercado, no son ni perversos ni sorprendentes. Por el contrario, son resultados coincidentes con los objetivos empresariales en ese orden. De ahí, que la necesidad de regular el uso de las nuevas formas de empleo se haga todavía más imprescindible desde la óptica de los intereses de los asalariados; pero también desde la búsqueda de una competitividad empresarial basada en la calidad de la producción y del empleo. Esa última perspectiva puede estar presente en el ideario de los agentes sociales y de las instituciones que operan en el plano territorial y, en alguna medida, explica los intentos de concertación en el nivel autonómico, comarcal o local. Pero el choque entre esa perspectiva y los criterios empresariales limita la eficacia de las políticas y de los acuerdos territoriales. Estos sólo pueden alcanzar algún resultado efectivo cuando se trasladan al terreno de la empresa. Y ahí reside el problema. Si las empresas optan por aumentar su grado de discrecionalidad en el uso de la mano de obra, se mostrarán refractarias a la regulación de cuestiones que tienen que ver con sus políticas de empleo y de gestión de la fuerza de trabajo. Su vinculación, entonces, a las políticas que deriven de posibles acuerdos territoriales será escasa o inexistente, e igualmente lo será la eficacia de tales acuerdos.

El objetivo de las siguientes páginas será, precisamente, abordar la relación entre las directrices delineadas en dos acuerdos territoriales específicos y su plasmación y traslación al terreno concreto de los centros de trabajo. Como hemos indicado, las estrategias que siguen las empresas respecto a sus políticas de personal llenan de limi-

⁶ La supresión del límite del 77% de la jornada habitual para que un empleo sea considerado a tiempo parcial es clara en ese sentido. El hecho de que se quiera fijar la distribución horaria de la jornada a partir del computo total de las horas trabajadas y su uso discrecional por parte de la empresa, es buena muestra de la apuesta por un uso flexible de la fuerza de trabajo sin apenas limitaciones ni regulaciones por la vía de la acción colectiva.

taciones esa posible traslación. En otros estudios (Martín y Lope, 1994; Lope, 1995; Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, 2000), hemos tenido ocasión de constatar como las políticas implicadoras, que tienden a mejorar la calidad del empleo, la participación de los trabajadores y la mayor aplicación de conocimientos en el trabajo, se aplican poco y de forma selectiva.

Es decir, en los contados casos en que existen tales políticas de implicación en la gestión del personal, excluyen a numerosos colectivos presentes en la empresa: a aquellos que no se consideran «centrales» o fundamentales en el diseño organizativo y productivo. A estos colectivos se les aplica una lógica de mercado, que conlleva formas de flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo basada en la temporalidad y en la precariedad. No se forma a las personas que los componen, en tanto que la productividad que se espera del uso de su fuerza de trabajo se basa en unos bajos costos laborales. Se intenta eludir las formas de acción colectiva (Negrelli, 1993) que puedan incidir en la regulación de aquel uso de la fuerza de trabajo. Desde esa perspectiva, los intentos de regulación territorial de las nuevas formas de empleo, pueden verse como elementos de injerencia en lo que se quiere convertir en discrecionalidad empresarial. Tendrán, por tanto, una problemática aplicación en el terreno de la empresa cuando no sirvan para refrendar políticas de empleo y de gestión del personal ya emprendidas y decididas con antelación. Teniendo en cuenta que las tendencias efectivas que sigue el uso de las nuevas formas de empleo, se decide y se concreta en los centros de trabajo, la regulación que de ellas se intenta desde distintos niveles territoriales debe alcanzar a esos centros. Si no lo hace, habrá que preguntarse por la funcionalidad real de los pactos territoriales alcanzados por las instituciones y los agentes sociales.

4. Los vínculos entre la concertación local y las nuevas formas de empleo en España y Catalunya

En el análisis de los vínculos entre la concertación local y las nuevas formas de empleo es preciso estudiar las dinámicas que remiten al marco de la empresa, tanto en lo que se refiere a la concreción de las nuevas formas de empleo, en las que son fundamentales las estrategias empresariales, como para comprender la articulación de la acción colectiva de los agentes sociales en el territorio y en la empresa en torno a estas situaciones laborales.

Con estos referentes, tratamos ahora las características más importantes de los pactos locales y de las negociaciones en la empresa que abordan las nuevas formas de empleo para el caso general de España y de Catalunya. Posteriormente, analizaremos los vínculos entre los procesos de concertación local y la dinámica de las nuevas formas de empleo para el caso específico de Catalunya, considerando en este punto la amplitud y el grado de concreción de los objetivos de los

pactos locales en la empresa y sus efectos en las estrategias empresariales de gestión de las nuevas formas de empleo.

4.1. Los pactos locales en España y Catalunya

Aunque sea en los noventa cuando se desarrolla el mayor número de pactos locales en España y Catalunya, su estudio requiere considerar las etapas iniciales de los procesos de transición democrática y de reestructuración económica.

Desde finales de los setenta hasta aproximadamente finales de los ochenta, se asiste a la aparición de los primeros pactos locales (Subirats, 1987; Ochando, 1994; Solans, 1995; Alòs, 1998; Brugué y Gomà, 1997). Estos pactos se caracterizan principalmente por la implementación de políticas activas de empleo a escala municipal con una escasa amplitud de objetivos y de recursos económicos⁷. Están protagonizados por unas administraciones con un escaso bagaje y unos sindicatos poco estructurados en el territorio. Por su parte, las administraciones regionales inciden en el desarrollo de los pactos locales al delegar la implementación de unas políticas activas de empleo diseñadas a escala estatal, mientras que las organizaciones patronales son actores con poco peso⁸. Son procesos sin coordinación entre ellos y en los que se observa un grado notable de voluntarismo y, también, de invisibilidad, en el sentido de que son poco conocidos por la opinión pública. Se aprecia, igualmente, una cierta tendencia al clientelismo cuando los recursos económicos puestos en acción requieren de la participación de administraciones de nivel superior, con lo cual primarían en buena medida la perspectiva de las administraciones que facilitan dichos recursos, y unas dinámicas de intercambio político orientadas en buena medida al reconocimiento, legitimidad y estructuración de los actores que participan en los pactos locales.

Dicha situación es resultado de dos procesos propios de la transición democrática española. Por un lado, el diseño e implementación de las políticas de empleo en España se ha caracterizado por la plena potestad del estado en materia de legislación laboral y de políticas pasivas de empleo, mientras que las Comunidades Autónomas han sido los marcos administrativos responsables de la

⁷ Aunque es quizás mejor hablar de «políticas de empleo de segunda generación» para referirse las políticas de formación continua y ocupacional, y de inserción y de intermediación laboral, utilizaremos la categoría administrativa de «políticas activas» dada la conceptualización aún no muy consensuada sobre las mismas. Optamos también por referirnos a «políticas pasivas», aunque también podríamos hablar de «políticas de empleo primera generación» o de «políticas de salario indirecto» en sentido amplio. Para apuntes en torno a estas cuestiones, véase Barbera (1999).

⁸ Como expone Subirats (1987) para el caso de Catalunya, parece que nos encontramos más con acuerdos de colaboración y casi de orden consultivo entre administraciones municipales y sindicatos. De ahí, entre otras cuestiones, que para este autor estos procesos obedezcan a la opción de desarrollar una política pública de «red política» y, en consecuencia, sean poco útiles las herramientas teóricas de la literatura neocorporatista para entender estos fenómenos.

aplicación de las políticas activas, y sólo en fechas muy recientes adquieren las competencias en su diseño. Esta situación obedece a las tensiones existentes en el proceso más amplio de traspaso de competencias, que se ha caracterizado por primar a unas comunidades respecto a otras y por una cierta tendencia pro-centralizadora del estado respecto a las exigencias de mayor descentralización por parte de las Comunidades Autónomas. Por otro lado, con la difícil implantación de los agentes sociales en el periodo de transición democrática y la centralidad hasta mitad de los ochenta de los procesos de macroconcertación, nos encontramos con una escasa estructuración de sindicatos y patronales a escala territorial. Su actuación supone principalmente aplicar las decisiones de unas confederaciones que actúan en un nivel territorial y sobre temas que están lejos de incidir en la concreción en el nivel local de las políticas activas de empleo.

En este marco poco fértil para el desarrollo de los pactos locales, el voluntarismo de las administraciones públicas obedece quizás a la mayor visualización a nivel local de la necesidad de desarrollar políticas activas; visualización que es más propia de ayuntamientos de orientación política de izquierdas. Por su parte, la mayor voluntad de los sindicatos obedece al objetivo de negociar con las administraciones públicas medidas que afecten al mercado de trabajos. Pero parece bastante claro que la propia coyuntura política y las características de los agentes sociales en España en la primera etapa del proceso de transición política, se traducen en aprovechar estos acuerdos locales como marcos de reconocimiento, legitimidad y estructuración de las partes.

Con la entrada en los noventa y sobre todo a partir de mediados de esta década, hablar de pactos locales requiere considerar otros rasgos: a) se caracterizan por una mayor difusión de los mismos y una mayor amplitud de sus medidas (CES, 1998 y 1999); b) se observa un gran desarrollo de pactos a nivel regional, habiendo en la actualidad pactos en cada Comunidad Autónoma (Aragón, Rocha y Torrents, 2000); c) se dan pactos en los diferentes niveles administrativos (provincia, comarca y municipio) (Solans, 1995; Institut de Sciences du Travail, 1998); d) se observa una mayor definición y una mayor disposición de recursos para el desarrollo de las políticas activas de empleo (Ochando, 1994; Cachón y Palacio, 1999); e) se constata la aparición de agentes privados o de la economía social que realizan medidas propias de las políticas activas de empleo (Aragón, Rocha y Torrents, 2000); f) se constata la involucración de las organizaciones empresariales y, finalmente, g) se involucran administraciones de diferentes niveles en el desarrollo de acuerdos en un determinado marco territorial.

Estas nuevas características son el resultado de tendencias de índole política y ligadas a las políticas de empleo. En el plano político-institucional, destaca la mayor importancia dada a las políticas activas de empleo, a su concreción en el territorio y también una mayor relevancia atribuida tanto al desarrollo de estas políticas activas mediante procesos de concertación social como a partir de la privatización de los servicios para aplicarlas (Alòs, Lope y Martín Artiles, 1998). En

segundo lugar, los nuevos rasgos de los pactos locales se deben a la aceptación del estado español a descentralizar las políticas activas de empleo concediendo competencias a las Comunidades Autónomas para su diseño para su aplicación (Ochando, 1994; Aragón, Rocha y Torrents, 2000). Como tercera tendencia, cabe destacar la creciente importancia de las directrices de la Comisión Europea, que potencian las políticas activas de empleo y lo hacen sobre todo comprometiéndolo a sus estados miembros en el desarrollo de estas medidas y, a su vez, financiando gran parte de los recursos económicos que se destinan, especialmente en los países con peor condición económica (Adelantado y Gomà, 1998).

Con relación al marco de las relaciones laborales, y como cuarta tendencia a destacar, cabe apuntar el cambio de orientación de los agentes sociales (Ochando, 1994; Alòs, Lope y Martín Artiles, 1998). Sindicatos y patronales dan mayor importancia a estas políticas de empleo, a su actuación a nivel territorial y a su negociación con las administraciones públicas. Con todo, esto no necesariamente conlleva centrarse de forma exclusiva en las temáticas de las políticas activas ni reivindicar el desarrollo de procesos de concertación con las administraciones públicas. Los sindicatos apuestan por los pactos tripartitos y tratar aspectos de la relación de empleo. Las patronales, por su parte, tienen interés en participar en políticas públicas a escala local sobre todo para mejorar las infraestructuras que potencien la competitividad empresarial.

Con estos apuntes, parece pertinente preguntarse hasta que punto se están modificando los rasgos de los pactos locales. Aunque las investigaciones son escasas, en parte por la novedad del tema, todo apunta a una tendencia al cambio pero con grandes continuidades. El cambio clave parece ser el mayor peso atribuido por parte de todos los agentes sociales a las políticas activas de empleo y a su territorialización, los mayores recursos disponibles para su desarrollo, el mayor peso de las Comunidades Autónomas y de la Comisión Europea en su diseño, y el de los agentes privados, los del tercer sector y los agentes sociales, en su implementación. Las tendencias de continuidad más importantes apuntan al protagonismo de las administraciones públicas en el desarrollo de estas políticas, al poco poder de decisión de los órganos de gobierno a escala más local, como es la municipal, y a la poca estructuración de los agentes sociales a escala territorial. Así las cosas, quizás asistimos a una mayor coordinación y aprovechamiento de estas iniciativas, pero parece que hay buenas razones para seguir pensando en la importancia del voluntarismo, de la invisibilidad de estas políticas, del clientelismo y de los intercambios políticos más definidos por el reconocimiento, la legitimidad y la estructuración de las partes. En algunos casos, incluso estas tendencias pueden estar acentuándose, dados los superiores recursos económicos disponibles y la mayor competencia entre los actores involucrados.

Lo apuntado para España es necesario para entender la situación de Catalunya. Con todo, para este territorio cabe tener presente que el traspaso total de competencias en materia de políticas activas de empleo no se ha producido hasta

1998. Con anterioridad, se detentan competencias en materia de formación ocupacional desde finales de los 80, en materia de inserción laboral desde inicios de la siguiente década, detentándose desde 1998 las competencias en torno a la intermediación de oferentes y demandantes de empleo (Recio y Rosetti, 2001). Cabe indicar, por otro lado, que la Generalitat de Catalunya no dispone competencia alguna en materia de formación continua. Esta se diseña a nivel de estado por las confederaciones sindicales y patronales, con un menor concurso de la administración estatal, y se implementa a nivel de empresa con el acuerdo de las partes a partir, casi siempre, de los criterios de la dirección.

Como características específicas de Catalunya, se observa una notoria oposición entre las orientaciones del diseño regional de las políticas de empleo y su marco de actuación local, un mayor bagaje de concertación municipal y una histórica mayor implantación sindical y patronal. El primer rasgo es resultado de las diferentes orientaciones políticas de la coalición gobernante, *Convergència i Unió (CiU)*, y de los partidos que gobiernan los grandes ayuntamientos, controlados en su mayoría por el principal partido opositor al gobierno autonómico, *el Partit dels Socialistes de Catalunya (PSC)*. Así, mientras que el gobierno de la Comunidad Autónoma apuesta por el diseño centralizado de las políticas activas de empleo y por privatizar su aplicación, el PSC se orienta en pro de la descentralización de las mismas a nivel local en su definición y en favor de su desarrollo bajo procesos de concertación. En este marco político, el mayor bagaje en procesos de concertación social en Catalunya ha supuesto un mayor grado de voluntarismo en el desarrollo de los pactos locales, pero también un notorio desaprovechamiento de los esfuerzos realizados por los diferentes actores que las protagonizan, que ha afectado no sólo a las administraciones públicas y los agentes sociales, sino también a las agencias privadas y a las entidades del tercer sector que participan de algún modo en estos procesos. Derivado en parte del mayor asociacionismo de los agentes sociales en Catalunya en el plano local, se constata también en Catalunya una clara orientación de sindicatos y patronales respecto a los pactos locales; los sindicatos con una cierta sintonía con los grandes ayuntamientos y las patronales con los objetivos privatizadores del gobierno autonómico (Casals, 2000; Rosetti, 2000; Recio y Rosetti, 2001).

En este orden de cosas, y con datos para 1999 (UGT-Catalunya, 1999), en Catalunya existen diecisiete pactos locales y uno de escala autonómica, el *Pacto por el Empleo de Catalunya*⁹. Once de estos pactos locales son municipales, tres comarcales, dos provinciales y uno del *Área Metropolitana de Barcelona*., como veremos más detalladamente en el apartado 4.3. En la mayoría de los casos, se inicia el proceso de concertación en 1997 y se aplican sus medidas entre el año 1998 y el 2000, mientras que en todos ellos participan los sindicatos y organiza-

⁹ En el año 2001, nos encontramos con trece pactos locales más en Catalunya, abundando los acuerdos puntuales de colaboración o consulta entre administraciones y agentes sociales (Recio y Rosetti, 2001).

ciones patronales mayoritarias en los territorios. A excepción del *Pacto por el Empleo del Vallés Occidental*, el cual implementa directrices de la Unión Europea y del estado, el resto de los pactos resultan de una iniciativa propiamente local. Aparte de medidas relacionadas con las políticas activas de empleo, en la mayoría de casos se observan objetivos relacionados con la mejora de la infraestructura productiva del territorio y con las nuevas formas de empleo.

4.2. La negociación en la empresa y las nuevas formas de empleo en España y Catalunya

Las relaciones entre estos dos fenómenos es escasa, diferentemente extendida y muy reciente. Aunque la progresiva empresarización de las relaciones laborales y de la concreción de las nuevas formas de empleo son elementos capitales del mercado de trabajo español, el desarrollo de la autorregulación colectiva en la empresa de las nuevas formas de empleo está muy condicionada por el gran peso de los convenios colectivos sectoriales estatales o provinciales. Por otra parte, aquella empresarización de las nuevas formas de empleo apunta a la centralidad de políticas empresariales de gestión de la mano de obra unilaterales; tendencia paliada sobre todo las empresas con una notoria acción sindical, generalmente las grandes, y en menor medida paliada también en aquellos casos con una notoria presencia de mano de obra cualificada que deja poco margen a la precarización. En este marco sociolaboral, la negociación en la empresa ha sido característica de aquellas unidades productivas sujetas a procesos de fuerte reconversión (Lope y Alòs, 1999) y se ha visto limitada por la tendencia a centrar las negociaciones en los centros de trabajo en cuestiones salariales y de jornada.

En general, con la crisis desde 1986 de los procesos de macroconcertación, se advierte un cierto cambio en la estructura y el contenido de la negociación colectiva, el cual apunta a una mayor descentralización de la misma y al abordaje de otras cuestiones. Esta tendencia adquiere un mayor impulso y se sanciona con las voluntades expuestas por los agentes sociales en las reformas laborales de 1994 y, especialmente, de 1997. En dichas reformas se procede a un cambio legislativo que reduce el nivel de intervención del gobierno, se apuesta por la negociación colectiva descentralizada y por una mayor articulación y racionalización de los distintos niveles de negociación.

De forma paralela a este proceso, se han ido desarrollando negociaciones en las empresas que contemplan medidas sobre las nuevas formas de empleo. Principalmente, conllevan la realización de pactos de empresa¹⁰, bajo estrategias

¹⁰ Especialmente, acuerdos de empresa que concretan cuestiones contempladas en convenios colectivos de la propia empresa o de otro nivel que la afecte, generalmente definidos como «acuerdos de modificación de condiciones de trabajo» (García Murcia, 1998), o acuerdos de empresa que inciden en cuestiones específicas de las relaciones laborales no consideradas en el convenio.

empresariales proactivas, y reactivas por parte sindical, y centrándose todavía en temáticas vinculadas con los salarios y la jornada. Por contra, la realización de acuerdos jurídicamente más formales, basados en estrategias propositivas de los sindicatos y que contemplen medidas que sobre todo se refieren a formación continua, promoción, participación, movilidad funcional o reducción de jornada, son situaciones poco presentes en la mayoría de acuerdos, como así lo indican diversos estudios¹¹.

De acuerdo con algunos de estos estudios, el abordaje de las nuevas formas de empleo ha supuesto la conversión de trabajadores temporales en fijos y se ha vinculado a medidas salariales que favorecen la fragmentación de las condiciones de empleo y la reducción de costes salariales, así como con medidas que relacionan variaciones en la jornada con modificaciones en los rasgos de algunas categorías ocupacionales. Así, cuestiones como las dobles escalas salariales, la introducción de salarios variables, la propia reducción salarial, el establecimiento de terceros, cuartos y quintos turnos y la computación del tiempo de trabajo en función de los cambios productivos, han sido las materias clave de compensación a las empresas que han debido de ofrecer los sindicatos para regular, en alguna medida, las nuevas formas de empleo. Por otro lado, estos acuerdos suelen basarse en procesos de negociación regidos por el deseo empresarial de desarrollar estrategias de descentralización productiva y/o de subcontratación motivados fuertemente por la reducción de costes laborales, o por la supuesta necesidad de obtener una mayor competitividad empresarial (Lope y Alòs, 1999; Miguélez y Rebollo 1999).

De hecho, aunque se observen algunos cambios en la estructura y contenidos de la negociación en la empresa, una mejor articulación de los niveles y temas a abordar por el conjunto de la negociación colectiva es un tema aún pendiente en España. La creciente atomización de la negociación colectiva, los escasos cursos de formación a los delegados y militantes sindicales y la también escasa relación entre confederaciones, federaciones sectoriales y secciones sindicales, influyen en que estos cambios sean puntuales y se den sólo en determinadas empresas. Si a estas cuestiones, añadimos las ya indicadas estrategias empresariales de gestión de

¹¹ Según una encuesta dirigida a empresas de más de 100 trabajadores de cuatro sectores de actividad de la provincia de Barcelona (Miguélez y otros, 1991), en un 56% de las empresas se habían formalizado acuerdos de empresa al margen del convenio colectivo, mientras que en un 41% se habían realizado pactos informales. De esa misma encuesta resulta que se habían negociado cuestiones referidas a la organización del trabajo y a la innovación tecnológica en un 7% de los casos; en el 27% de los mismos, la empresa se limitaba a informar de la innovaciones y en el 66% restante se aplicaban unilateralmente. Esta poca voluntad negociadora de las empresas también se constata en otra encuesta contestada en 1998 por 208 directores de personal de empresas de más de 25 trabajadores de la provincia de Barcelona (Lope, Gibert y Ortiz, 2000). Por lo se refiere concretamente a las nuevas formas de empleo, se observa que el uso de los trabajadores temporales se consultó o negoció en un 20% de los casos, la formación dirigida a estos trabajadores también en un 20% y el uso de la subcontratación en el 10% de los casos.

la mano de obra, los bajos niveles de afiliación sindical de los temporales, la escasa renovación de cuadros y delegados sindicales y los problemas de acción sindical en las pequeñas y medianas empresas, cabe prever que estos cambios no se podrán generalizar en un futuro inmediato y, en particular, en lo que se refiere al abordaje de las nuevas formas de empleo.

Parte de estas cuestiones podrían presentar una dinámica diferente si se produjera la actuación territorial sobre las nuevas formas de empleo de los agentes sociales desde procesos de concertación a nivel local. Como hemos indicado en el apartado 3 en que tratábamos las políticas empresariales de gestión de la mano de obra, esto difícilmente podrá resultar en España de cambios notorios derivados de la organización de la producción y del trabajo que apunten a una diferente gestión de las nuevas formas de empleo. De acuerdo con lo desarrollado en este punto, tampoco parece pertinente esperar en un futuro inmediato la generalización de procesos de microconcertación, ligados con las nuevas formas de empleo. Aún así, está por ver si este nivel territorial permitiría actuar sobre empresas específicas bajo estas premisas de cambios cualitativos en las políticas de gestión de la mano de obra y de microconcertación. Y si, en otro orden, cuestiones vinculadas a la gestión concertada a nivel local sobre la movilización de esta mano de obra (formación, reclutamiento, despido, etc.), al desarrollo de marcos de información sobre las dinámicas de las nuevas formas de empleo, o al desarrollo de espacios de reivindicación para alterar las dinámicas precarizadoras de las nuevas formas de empleo, podrían ser elementos que permitan hablar de un nuevo marco de regulación para transformar las dinámicas de las nuevas formas de empleo.

En el siguiente apartado veremos los aspectos más genéricos que presenta la concertación local y su incidencia sobre las nuevas formas de empleo para, en el quinto apartado, pasar al análisis de los estudios de caso. Todo ello nos permitirá evaluar las posibilidades que presenta la concertación local para una mayor y mejor regulación de las nuevas formas de empleo.

4.3. La concertación local y las nuevas formas de empleo en España y Catalunya

En el análisis de la relación entre los procesos de concertación local y las nuevas formas de empleo en España y Catalunya, cabe indicar que nos encontramos con un fenómeno muy reciente, presente sólo en los pactos que aparecen a partir de mediados de los noventa. De ahí que las investigaciones sobre la cuestión sean muy pocas¹².

¹² Los datos que presentamos se basan principalmente en los estudios del CES (1998 y 1999), de UGT-Catalunya (1999) y de Aragón, Rocha y Torrents (2000), en la encuesta de Lope, Gibert y Ortiz de Villacian (2000) y en el trabajo más amplio sobre esta cuestión realizado por estos mismos autores (Lope, Gibert y Ortiz de Villacian, 2001).

Aunque la dinámica de relación entre la concertación local y las nuevas formas de empleo obedece a diferentes cuestiones e implica diferentes resultados, no hay duda que dependerá principalmente del interés de los pactos en modificar algunos de los elementos que afectan a las nuevas formas de empleo y/o en facilitar la acción concertada para abordar su tratamiento. Asimismo, está claro que dichos vínculos se establecen en función del grado en el que se apliquen y se alcancen estos objetivos en el terreno de la empresa y bajo el influjo de la acción concertada entre los agentes sociales.

En Catalunya podemos observar, en este sentido, dos grandes bloques de medidas concertadas a nivel local que inciden (algunas de forma directa y otras indirectamente) en la dinámica de las nuevas formas de empleo y sobre las lógicas de acción colectiva entre los actores implicados en estos procesos de concertación.

En la tabla 2 que se muestra en la página siguiente pueden observarse las principales líneas que abordan cuestiones ligadas al empleo en los pactos locales desarrollados en Catalunya.

De forma más detallada que en la tabla, y a partir de los dos grandes bloques indicados, nos encontramos con un primer marco de medidas que afectan de forma **directa** a la dinámica de las nuevas formas de empleo. Estas medidas, expuestas de menor a mayor presencia en los acuerdos locales, son las siguientes: a) Incentivos a la contratación, que se desarrollan vía aumento de las subvenciones a la contratación indefinida o, más usualmente, facilitando información sobre los incentivos existentes; b) Reducción y variación de jornada con la finalidad de potenciar la estabilidad ocupacional; c) Potenciación de la formación continua con la misma finalidad; d) Potenciación del trabajo autónomo e inserción de colectivos con especiales dificultades desarrollando nuevos yacimientos de empleo; e) Impulso de acuerdos entre administraciones locales y empresas sobre la estabilidad ocupacional; y f) Potenciación de acuerdos de empresa dirigidos a favorecer la estabilidad ocupacional.

A excepción de las tres últimas, el resto de medidas parecen ser más propias de los pactos que se han dado en cada una de las Comunidades Autónomas. De esto se sigue que las medidas que afectan de forma directa a las nuevas formas de empleo están poco presentes en los acuerdos locales y que en los acuerdos autonómicos se plasman los objetivos menos orientados a una actuación concreta en la empresa. Sin embargo, es en el nivel local donde se pueden impulsar medidas que afecten de forma directa a la concreción de las nuevas formas de empleo en la empresa, aunque en muchas ocasiones la propia definición de las medidas y su implementación no queda muy clara. Es de destacar, también, que estas medidas se dirigen de forma casi exclusiva a la contratación temporal, siendo muy contadas las actuaciones dirigidas al empleo a tiempo parcial, al trabajo a domicilio y al empleo informal. Asimismo, hay algunas orientaciones relacionadas con los trabajadores autónomos, pero en pocos casos se vinculan con los rasgos y dinámicas de las nuevas formas de empleo.

Tabla 2. Medidas relacionadas con el empleo y el trabajo en los pactos territoriales en Cataluña, 1998-2000.

	Formación	Estabilidad en el empleo	Nuevos yacimientos de empleo	Auto-empleo	Economía social	Reducción tiempo trabajo	Horas extra-ordinarias	Inspección de trabajo	Arbitraje	ETT	Seguridad y salud laboral	Observatorio mercado de trabajo
Autonómico												
Catalunya												
Provincial												
Barcelona												
Lleida												
Comarcal												
Bàgès												
Baix Llobregat												
Vallès Occidental												
Supralocal												
Barcelona R.M.												
Local												
Barcelona												
Cornellà												
El Prat de Llobregat												
L'Hospitalet												
Lleida												
Manresa												
Mataró												
Reus												
Sta. Coloma de Gramanet												
Súria												
Vilafranca del Penedès												

Fuente: UGT Catalunya, 1999.

Por otro lado, podemos observar, también de menor a mayor presencia en los acuerdos locales, otra batería de medidas relacionadas con las nuevas formas de empleo, pero en este caso con unos efectos más **indirectos** sobre las nuevas formas de empleo y las lógicas de actuación de los actores que protagonizan estos acuerdos: a) Exención de impuestos locales a las actividades empresariales para fomentar el empleo estable; b) Potenciación de programas que fomenten la intermediación laboral, la formación ocupacional y la inserción laboral (escuelas-taller, etc.) vinculados con el desarrollo de las nuevas formas de empleo; c) Descentralización de organismos de mediación y arbitraje y de organismos de inspección de trabajo; e) Creación de observatorios sobre el mercado de trabajo, y e) Impulso de foros de debate sobre nuevas formas de empleo.

En este bloque destacan, con diferencia, las actuaciones de tipo informativo sobre la situación de las nuevas formas de empleo. A diferencia de las medidas más directas, cabe tener presente la voluntad de incidir en las situaciones laborales globales que definen a las nuevas formas de empleo y no sólo sobre el empleo temporal.

Existen muy pocos estudios sobre el grado de implementación y los efectos de estas medidas sobre las empresas y la acción de los agentes sociales. Una de las muy escasas fuentes la constituye la ya citada encuesta (véase la nota 11) de 1998 respondida por 208 directores de personal de empresas de más de 25 trabajadores de la provincia de Barcelona (Lope, Gibert y Ortiz, 2000), de la cual derivan los siguientes hechos: a) una casi nula participación de las empresas en las medidas desarrolladas desde la arena política local relacionadas con la estabilidad laboral; b) una mayor participación de las empresas en las medidas a nivel local relacionadas con la formación ocupacional (44% de los casos); c) el 50% de las empresas que participan en estas medidas lo hacen sin consultar o negociar con los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, en un 42% sí que se da esa negociación en la empresa, mientras que sólo en un 7% se negocia con representantes de los agentes sociales locales; y d) finalmente, cabe indicar que no hay asociación entre la existencia de convenio colectivo o pacto de empresa y participación en políticas públicas a escala local, aunque sí que se observa a una mayor propensión a participar cuando existe representación de los trabajadores en la empresa (un 30% de las empresas con representantes de los trabajadores participan en estos procesos frente a un 19% de las que no tienen). Así pues, las políticas públicas diseñadas en el nivel local no parecen afectar a las políticas empresariales de gestión de las nuevas formas de empleo, a la vez que podemos observar una cierta propensión empresarial a participar en medidas locales en torno a la formación ocupacional; pero esto se da sin que generalmente conlleve consultarlo la negociación en la empresa y mucho menos se da la negociación con los agentes sociales del territorio.

Finalmente, hay que destacar la ausencia de un conjunto de aspectos clave para modificar las características de las nuevas formas de empleo, algunos de los cuales también se citan en la literatura analítica en torno a la relación de los fenómenos que aquí estudiamos: a) políticas pasivas; b) prácticas de contratación de las propias

administraciones públicas; c) salarios; d) cambios organizativos en el proceso de trabajo; e) incentivos, ayudas y demanda a la actividad empresarial; f) movilidad geográfica de mano de obra; g) políticas de prejubilaciones h) abordaje de las nuevas formas de empleo en sectores concretos de actividad (turismo, construcción, etc.); e i) inmigración extracomunitaria. Sin lugar a dudas, algunas de ellas son imposibles de abordar en el plano local, pero la no-actuación sobre otras sí que indica un cierto margen de maniobra de los pactos locales quizás desperdiciado.

De acuerdo con lo indicado, los vínculos entre la concertación a nivel local y las nuevas formas de empleo son escasos y se relacionan con medidas que tienen la voluntad de llegar a acuerdos sobre las nuevas formas de empleo en la empresa y, en segundo lugar, se relacionan con la voluntad de establecer foros de debate o actividades dirigidas a la obtención de mayor información sobre este fenómeno para una futura actuación a nivel local. Por su parte, son mucho más escasas, y quizás inexistentes de facto, las medidas que se definen y se implementen a nivel local en pro de las nuevas formas de empleo considerando aspectos vinculados a la movilización de las mismas, relacionadas por ejemplo con la formación, el reclutamiento o el despido. Por otra parte, los efectos de las políticas públicas en el nivel local sobre la acción colectiva de los agentes sociales en el marco de la empresa es, de acuerdo con los datos de la encuesta indicados, casi inexistente, así como también parecen tener poca eficacia para redefinir las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra.

5. La concertación local y su traslación a las empresas.

Los estudios de caso

En este apartado nos centramos en el estudio de casos de regulación concertada del empleo en el nivel local, y su traslación al terreno concreto de las empresas. Queremos, con ello, contrastar sobre el terreno la incidencia de la acción concertada en el nivel local sobre la concreción de las nuevas formas de empleo que se produce, obviamente, en los centros de trabajo. Con este objetivo hemos seleccionado siete casos, que clasificamos en las siguientes categorías: a) pactos territoriales por el empleo: el *Pacto por el empleo del Vallés Occidental* y el *Pacto local por el empleo de Mataró*; b) acuerdos de empresa sobre el empleo: los acuerdos sobre el empleo en *Draftex Ibérica S.A.* (Palau de Plegamans) y en *Flotats S.A.* (Terrassa), y c) otros casos: el caso del *Centro de Jardinería l'Heura, S.L.L.*; la incidencia del acuerdo de empresa en *Draftex Ibérica S.A.* (Palau de Plegamans) sobre la actividad de una empresa de trabajo temporal (en adelante ETT) *Adecco* (Sabadell); y el convenio de colaboración entre *Alcampo S.A.* (Mataró) y el *Institut Municipal per a la Promoció Econòmica de Mataró*.

La selección de estos casos responde a varias razones. En primer lugar se pretende un análisis de las posibilidades y limitaciones de los pactos territoriales por

el empleo. En este sentido, hemos seleccionado un pacto con características especiales y un pacto de características *estándar*. El *Pacto por el empleo del Vallès Occidental* responde a la primera categoría, al ser uno de los seis pactos territoriales por el empleo de carácter experimental que se desarrollan en España dentro de la iniciativa *Pacto de Confianza-Acciones a favor del empleo* derivada del Consejo Europeo de Dublín de 1997. En cambio, el *Pacto local por el empleo de Mataró* es un ejemplo característico de las diversas iniciativas concertadas en torno al empleo que están desarrollando los agentes sociales y las instituciones locales en diferentes municipios catalanes.

La segunda de las razones, que responden a la selección de los acuerdos de empresa y a los otros estudios de caso, está relacionada con la intención de vincular estos casos con las iniciativas desarrolladas por los pactos territoriales estudiados. Esto es, se han seleccionado acuerdos u otras actuaciones desde las empresas por su articulación o su relación con los pactos territoriales por el empleo del Vallès Occidental o Mataró.

En el desarrollo de estos estudios de caso se realizaron 32 entrevistas a los diversos agentes sociales implicados en los pactos, (organizaciones sindicales y empresariales del territorio estudiado y miembros de la administración pública implicada –municipal, comarcal y autonómica– en los acuerdos) a la dirección y los representantes de los trabajadores de las empresas estudiadas, así como diversas entrevistas con expertos.

5.1. El Pacto por el Empleo del Vallés Occidental

El Vallés Occidental, comarca ubicada en la provincia de Barcelona, está formada por 23 municipios con una población total de 685.000 habitantes. Aunque no está exenta de las dinámicas de reestructuración, terciarización y apertura al exterior de la estructura productiva catalana, la comarca se caracteriza por una fuerte presencia de sectores industriales tradicionales, especialmente el textil y la industria de fabricación de bienes de equipo, así como por una estructura empresarial donde predominan las pequeñas y medianas empresas. Las tendencias del mercado de trabajo son similares a la situación en Catalunya, aunque con ciertos elementos diferenciales: en el Vallés Occidental existen mayores tasas de actividad (en 1996, el 56,5%, y el 53,4% en Catalunya), de paro registrado¹³ (en 1998, el 8,1%, y el 7,2% en Catalunya), y de temporalidad (en 1996, el 30,9%, y el 28,7% en Catalunya).

El *Pacto por el Empleo del Vallés Occidental* se firmó en marzo de 1997, y se mantiene vigente de enero de 1998 a diciembre de 1999. Los actores que lo protagonizan son el *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya*, el órgano

¹³ Se presentan datos de paro registrado, ya que no existen datos de paro estimado (más alto y más acorde en términos comparativos con los datos de otros países de la UE) en el nivel local y comarcal.

del gobierno autonómico que tiene competencias en materia de políticas activas de empleo, el *Consell Comarcal del Vallès Occidental*, los dos sindicatos mayoritarios en la comarca, la *Unió Comarcal del Vallès Occidental de Comissions Obreres* (CCOO) y la *Unió Comarcal del Vallès Occidental de la Unió General de Treballadors* (UGT) y las dos patronales con mayor presencia en la zona, la *Confederació Empresarial de Terrassa i Comarca* (CECOT) y el *Consell Intersectorial de Empresaris de Sabadell i Comarca* (CIESC), También han participado los principales ayuntamientos de la comarca en calidad de «entidades adheridas».

El proceso de concertación se realizó sin la implicación directa de los municipios más importantes del Vallés Occidental (Sabadell y Terrassa), aunque han sido y son los principales protagonistas en la implementación de las políticas activas de empleo; y también sin la implicación de las patronales y sindicatos minoritarios en la comarca y sin la de otros agentes privados, como los pertenecientes al tercer sector, aunque éstos últimos protagonizan la aplicación de algunas de las medidas diseñadas desde el Pacto.

Se trata de uno de los seis *Pacto Pilotos de la Unión Europea* desarrollados en España y el único que se inserta en un marco territorial de Objetivo 2, según la tipificación que los Fondos Estructurales Europeos hacen de Catalunya. En tanto que Pacto Piloto, es una iniciativa de la *Comisión Europea* que apuesta por la integración de las políticas activas de empleo, la movilización conjunta de Fondos Sociales Europeos (FSE) y Fondos Europeos de Desarrollo Regional (FEDER) y la implementación de estos objetivos y recursos a escala local, más amplia que un municipio y menor que una región, y mediante un proceso de diseño y desarrollo concertado. Para su desarrollo se añade una financiación comunitaria adicional para tareas de asesoramiento técnico.

El pacto disponía en sus inicios 5.055 millones de pesetas, procedentes de diversas fuentes de financiación. Del importe disponible, 2.300 millones aproximadamente provienen de los FSE y del FEDER; 2.426 millones de las administraciones públicas, principalmente de la *Generalitat de Catalunya*, y 329 del sector privado. Al ser ésta una iniciativa piloto, se incluye en el presupuesto inicial una partida específica para el desarrollo del pacto de 900 millones de pesetas de los fondos europeos FSE y FEDER y una suma idéntica que aporta la Generalitat de Catalunya, lo que supone un total de 1.800 millones de pesetas derivados directamente de la existencia del pacto. Al finalizar la aplicación de sus medidas se justificaron gastos por 4.800 millones de pesetas.

El seguimiento y la aplicación de las medidas se realiza en un marco organizativo caracterizado por: a) la responsabilización por parte de cada agente firmante de varias medidas del pacto; b) la coordinación de esta división del trabajo por un organismo del pacto, la «Comisión Permanente» y c) el control del desarrollo de cada medida por una «Comisión de Seguimiento» formada por todos los agentes firmantes del pacto.

El pacto recoge 18 medidas estructuradas en 7 ámbitos de actuación. Son las siguientes:

I. *Infraestructuras para desarrollar la actividad en un marco sostenible y equilibrado*

1. *Promoción del suelo industrial*: elaboración de un catálogo de los polígonos industriales de la comarca y acciones de promoción de los mismos. Presupuesto: 149 millones de ptas. Actor responsable: Consell Comarcal.

II. *Competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES)*

2. *Iniciación y estímulo de la exportación*: detección de empresas y actividades potencialmente exportadoras; asesoramiento para PYMES y gestión de las ayudas; apoyo a la exportación estable; apoyo a la creación de departamentos de exportación y ayudas a la contratación de personal especializado en la materia. Presupuesto: 221,7 millones de ptas. Actor responsable: CECOT.

3. *Vallés-Calidad*: campaña de difusión entre PYMES para la acreditación de las normas de calidad; asesoramiento y gestión de las ayudas disponibles; ayudas a la creación de departamentos de calidad y ayudas a la contratación de personal especializado. Presupuesto: 222,2 millones de ptas. Actor responsable: CIESC.

4. *Asesoramiento para la adecuación ambiental de las PYMES*: extensión a toda la comarca de los servicios de los centros de información y recursos para las empresas y trabajadores sobre la problemática medioambiental. Presupuesto: 22 millones de ptas. Actor responsable: CCOO.

III. *Fomento del empleo estable*:

5. *Banco de datos sobre negociación colectiva*: recopilación de las cláusulas de empleo de todos los convenios colectivos realizados en España en 1998. Presupuesto: 15 millones de ptas. Actor responsable: UGT.

6. *Centro Arbitral del Vallés*: creación de un órgano de mediación y arbitraje en la comarca. Presupuesto: 5 millones de ptas. Actor responsable: UGT

7. *Task-Force sobre política de empleo en las empresas*: promoción de acuerdos de empresa para la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo. Presupuesto: 50 millones de ptas. Actor responsable: CCOO.

IV. *Fomento e inserción*:

8. *Coordinación de recursos para la orientación e inserción*: creación de una comisión para el análisis de la oferta de acciones formativas y/o ocupacionales, elaborando un mapa de la oferta formativa, reglada y ocupacional, e informatizando la información referida a los casos individuales. Presupuesto: sin recursos específicos. Actor responsable: Generalitat de Catalunya.

9. *Culminación de los objetivos de la Cumbre para el Empleo de Luxemburgo*: desarrollo de nuevas acciones formativas y ocupacionales por especialidades y colectivos que la oferta actual no cubre en su totalidad. Presupuesto: 2.998 millones de ptas. Actor responsable: Generalitat de Catalunya

10. *Programa contra la exclusión social*: creación de un plan de empleo para personas con riesgo de exclusión social, básicamente centrado en el desarrollo de nuevos yacimientos de empleo a partir de empresas registradas o ligadas a los objetivos del Pacto. Presupuesto: 75 millones de ptas. Actor responsable: Generalitat de Catalunya.

11. *Youthstart II, proyecto «Cooperemos»*: detección, orientación y apoyo en la transición al trabajo para jóvenes sin formación ni experiencia laboral. Presupuesto: 404,5 millones de ptas. Actor responsable: Consell Comarcal.

12. *Now, proyecto «Participemos en femenino»*: impulso de acciones comarcales y municipales para corregir las discriminaciones que dificultan la igualdad entre hombre y mujeres en el mundo laboral y potenciación de la formación integral de mujeres para su participación en la vida asociativa. Presupuesto: 89,3 millones de ptas. Actor responsable: Consell Comarcal.

13. *Libro Blanco sobre las Necesidades de Formación en las PYMES, «Detect-forma»*: realización de un estudio y recopilación de recursos sobre las necesidades de formación en las pequeñas y medianas empresas de la comarca. Presupuesto: 28 millones de ptas. Actor responsable: UGT.

V. *Nuevos yacimientos de empleo:*

14. *NioVallés*: cubrir el déficit en la atención a personas de edad avanzada y en actividades de ocio rural a partir de: a) la puesta en marcha de un sistema mixto público-privado para financiar servicios de atención a domicilio de personas de edad avanzada; b) puesta en marcha de centrales de servicios que coordinen la oferta pública, privada y de voluntariado; c) fomento de la prestación de nuevos servicios; d) fomento de proyectos empresariales en actividades de ocio en el medio natural; y e) fomento de infraestructuras públicas de ocio. Presupuesto: 375,3 millones de ptas. Actor responsable: Consell Comarcal.

15. *Nuevos yacimientos de empleo vinculados a la sostenibilidad*: Actuaciones en el sector de las energías renovables combinando acciones formativas de empleados y parados con diagnóstico y asistencia a las empresas. Presupuesto: 132,1 millones de ptas. Actor responsable: Consell Comarcal.

VI. *Empleo en la sociedad de la información:*

16. *Vallés Virtual*: formación y asesoramiento a nuevos emprendedores en el campo de las nuevas tecnologías de la información. Presupuesto: 13 millones de ptas. Actor responsable: Consell Comarcal.

VI. *Cooperación entre instituciones y agentes del territorio:*

17. *Agenda Vallés Empleo*: desarrollo de propuestas para proyectos sobre el empleo que puedan formar parte de un futuro plan de medidas. Presupuesto: 62,4 millones de ptas. Actor responsable: Generalitat de Catalunya.

18. *VOCEX*: recopilación periódica de indicadores amplios de la actividad económica, del mercado de trabajo y de la formación en la comarca. Presupuesto: 24 millones de ptas. Actor responsable: Consell Comarcal.

La Task-Force sobre política de empleo en las empresas

Con la intención de señalar las vinculaciones entre este pacto territorial y la regulación del empleo en el terreno de las empresas nos centramos en la *Task-Force*, medida incluida en el ámbito de fomento del empleo estable. La *Task-Force sobre política de empleo en las empresas*, es una iniciativa destinada a promover acuerdos en las empresas para crear y/o mantener el empleo, y para mejorar su calidad.

Según los documentos oficiales del pacto, desarrollando y acordando nuevos planteamientos organizativos y formas de gestión de los recursos humanos que permitan mejoras en el empleo y la competitividad de las empresas se puede reducir el desempleo y la precariedad laboral. Estos acuerdos se inscriben en una línea de «flexibilidad pactada» que aborda la literatura especializada que analizábamos en el primer apartado¹⁴. Flexibilidad, en tanto que respuesta a las necesidades de adaptabilidad de las empresas a su entorno y, pactada, porque expresan el equilibrio, bajo el referente de la negociación, entre las necesidades de flexibilidad de las empresas y las necesidades de seguridad en el empleo de los trabajadores. Esta iniciativa se considera una medida innovadora y complementaria a las políticas activas de empleo clásicas en los pactos territoriales, ya que no desarrolla ningún tipo de incentivo económico, ni está conectada con la negociación colectiva sectorial. La *Task-Force* se basa en el asesoramiento y en el soporte técnico a las empresas y a los trabajadores, y se desarrolla bajo el paraguas de la cooperación entre las organizaciones empresariales y sindicales, añadiendo así legitimación a la coordinación de los agentes para actuar en el marco de la empresa.

Las acciones concretas aplicadas han sido: 1) establecimiento de contactos con empresas por parte de las organizaciones empresariales y sindicales para dar a conocer la medida e impulsar la negociación sobre el empleo; 2) constitución de un grupo de expertos con la finalidad de facilitar recomendaciones en favor de la negociación sobre el empleo en la empresa, y valorar los acuerdos firmados en

¹⁴ De hecho, la *Task-Force* se relaciona con alguna de las características clave que indicábamos al tratar las posiciones mayoritarias en la literatura que trata el tema que nos ocupa. En particular, se vincula con la interacción entre la meso y la microconcertación y con la posibilidad, defendida desde aquellas argumentaciones, de mitigar los efectos perversos que pueden derivar de las nuevas formas de empleo.

las empresas; 3) edición de materiales de apoyo a la medida, especialmente una síntesis sobre los incentivos ya existentes para la creación y mejora del empleo y una selección de acuerdos sobre el empleo, y 4) realización de seminarios y jornadas de difusión sobre la medida.

De los doce acuerdos de empresa que finalmente se han vinculado formalmente a la *Task-Force* hemos analizado dos de los casos que, en principio, se señalaban como más relevantes: el acuerdo de empresa en *Flotats*, S.A. sobre cambios en las categorías profesionales y la conversión de trabajadores temporales en fijos, y el acuerdo en *Draftex Ibérica*, SA sobre la estabilidad del empleo. Además se ha analizado la incidencia de las limitaciones al uso de trabajadores cedidos por ETT recogidas en el acuerdo de Draftex sobre la actividad de *Adecco*, y el caso del *Centro de Jardinería l'Heura*, S.L.L., por el proceso de creación de empleo para discapacitados psíquicos a partir de su vinculación al *Pacto por el empleo del Vallés Occidental*, así como por su presencia en la mesa de debate y negociación dedicada a promover un nuevo pacto.

5.1.1. *El acuerdo de empresa en Flotats, S.A.*

Flotats, S.A. es una empresa textil mediana, de capital familiar y fundada en 1928. La forman dos centros de trabajo. Uno, situado en Vacarisses (Vallés Occidental) de reciente creación y con 23 empleados, se ha constituido para realizar una fase específica del proceso de producción: el urdido de fibras sintéticas para corsetería. El otro, el que estudiamos, se ubica en Terrassa, tiene 72 trabajadores y es el centro tradicional de la empresa. Se dedica a la producción de visillos y tejidos para corsetería. La integración vertical de la producción, poco común en el sector, es un elemento clave para que la empresa sea más flexible y autónoma, según sus responsables. Aún así, existe una tendencia creciente a subcontratar determinadas actividades. El 75% de su producción, realizada en tres turnos, se destina a corsetería, y se exporta en buena parte.

La plantilla de Terrassa ha experimentado una cierta expansión en los últimos años y de las 72 personas que la componen el 70% son hombres. Hay 20 trabajadores temporales, ya sea personal propio o cedido por ETT; solo dos personas, mujeres, tienen contrato a tiempo parcial. Las contrataciones atípicas afectan a trabajadores poco cualificados, que son los más fácilmente reclutables.

En el textil catalán las relaciones laborales se caracterizan por el paternalismo y la debilidad de la presencia sindical. Ambos aspectos, especialmente el último, se dan en Flotats S.A. En la empresa existe un Comité de Empresa de cinco personas bajo las siglas de CCOO, pero con carácter meramente formal ya que solo hay dos afiliados al sindicato; precisamente dos miembros del Comité que son mandos intermedios y que antes de presentarse en las listas de CCOO realizaban la misma función «sindical» designados por la propia empresa. La actividad sindical es casi nula y la actitud del Comité de Empresa poco reivindicativa. En la

empresa no hay tradición negociadora, no había habido ningún acuerdo anterior al firmado en el marco de la *Task-Force* y la regulación de las relaciones laborales, al margen del mantenimiento de relaciones informales e individualizadas, se basa en el convenio colectivo estatal del textil. En ese contexto, el acuerdo firmado el 15 de octubre de 1999, responde casi por entero al interés de la dirección en regular los temas que contempla y que son los siguientes:

- Se cambia la tipificación de las categorías profesionales de acuerdo con lo estipulado en el convenio textil estatal de 1998. La empresa pasa de referirse a tres subsectores del convenio (Algodón, Tintes y Acabados y Género de Punto) a referirse sólo al de Género de Punto.
- Se pasa de las categorías de los diferentes subsectores a una clasificación de cinco categorías para toda la plantilla de producción: auxiliar, especialista, oficial, técnico y encargado. Esto supone asumir nuevas tareas para la mayoría de trabajadores y una disminución del salario base de los de la sección de Tintes y Acabados.
- A los trabajadores que verían reducido su salario se les mantendrá gracias a un plus, denominado «Complemento Personal Nomenclátor». Los nuevos trabajadores de la sección de Tintes y Acabados también recibirán ese plus, lo que supone para los nuevos contratados el 24% de su salario base.
- La empresa se compromete a pasar a fijos a los diez trabajadores temporales que había en la empresa en el momento de la firma del acuerdo. Asimismo convertirá los futuros temporales en indefinidos si se mantienen los niveles de producción y facturación del periodo en que se firma el acuerdo y si dichos trabajadores superan los niveles de capacitación laboral exigidos.
- La empresa transformará en contratos temporales propios, antes del 29 de febrero del 2000, los de siete trabajadores cedidos por ETT

El acuerdo de Flotats, S.A. responde básicamente a los intereses y estrategias de la dirección. Entre sus objetivos, el principal era el de ampliar la flexibilidad funcional. Para ello propicia el convertir las categorías profesionales según las disposiciones del convenio estatal del textil de 1998 y consigue establecer como subsector de referencia el del Género de Punto, cuando el más beneficioso para los trabajadores es el de Tintes y Acabados. Con la unificación de categorías, la empresa puede practicar la movilidad funcional entre todas las secciones sin verse constreñida por diferencias salariales entre unas y otras y venciendo las resistencias de los trabajadores a trabajar en secciones con distintas retribuciones. En este mismo sentido, la empresa pretendía igualar los salarios de los nuevos contratados de la sección de Tintes y Acabados con los de los trabajadores de otras secciones. Así pues, no había sólo un interés de flexibilidad funcional: a medio plazo la unificación de categorías puede suponer la reducción de salarios de los nuevos contratados en esa sección respecto a lo que percibirían de mantenerse su adscripción al convenio de

Tintes y Acabados. Finalmente, la empresa había optado previamente por reducir la temporalidad. Según sus responsables, el período de adaptación al proceso de trabajo supera en muchos casos los tres meses, lo que problematiza la contratación de corta duración. Además, la dirección cree que la estabilidad compromete más al trabajador con la empresa, cuestión importante cuando tiene dificultades en encontrar mano de obra para determinados puestos y venía experimentando una notoria rotación laboral voluntaria del personal más joven.

Los objetivos de la empresa son, pues, claros: obtener movilidad funcional, poder hacer tender en el futuro a la baja los salarios de los nuevos contratados, y reducir la temporalidad al tiempo que mantiene un porcentaje de mano de obra temporal para adaptarse a las variaciones de la producción. El objetivo de los representantes de los trabajadores fue casi exclusivamente mantener los salarios que existían con el anterior sistema de categorías profesionales. No exigían una mayor estabilidad contractual ya que entendían que la política de la empresa ya se caracterizaba por potenciarla. Esta apreciación no deja de sorprender cuando en el momento de la firma del acuerdo había 17 trabajadores temporales (incluyendo los 7 procedentes de ETT) sobre una plantilla de 72 personas. La subordinación de los representantes de los trabajadores ante la dirección es clara y los problemas que según ellos existen en la empresa tienen que ver con las condiciones de trabajo y, sobre todo, con los bajos salarios y las limitadas primas de producción. En el acuerdo obtuvieron el mantenimiento de los salarios sin plantearse otras cuestiones. De todas formas, han conseguido proteger a un colectivo concreto al lograr que los nuevos contratados de la sección de Tinte no vean discriminados sus salarios respecto a los que tienen los trabajadores más antiguos.

5.1.2. *El acuerdo de empresa en Draftex Ibérica, S.A.*

Draftex Ibérica S.A. fabrica perfiles de caucho para los perímetros de las puertas, ventanas y maleteros de automóviles, situándose en términos de negociación colectiva en el sector de químicas. El centro de trabajo estudiado, el de Palau de Plegamans, inició sus actividades en 1989. La empresa dispone de otro centro de producción, de menor dimensión y abierto en 1997, en Valls (Tarragona).

El centro estudiado, ha pasado de 100 trabajadores en 1989 a más de 500 en la actualidad. La plantilla de Palau de Plegamans oscila en la actualidad entre 500 y 550 trabajadores, un 63% son mujeres y la media de edad es de unos 30 años. No existe contratación a tiempo parcial, pero sí contratación temporal. La empresa desarrolla estrategias de subcontratación, sobre todo para las tareas de mantenimiento, limpieza y vigilancia; también utiliza autónomos, pero en muy pequeña proporción y en una tendencia paulatinamente decreciente en los dos últimos años.

Especialmente importantes son los datos relativos a los contratos temporales por los términos del acuerdo de empresa que aborda esta cuestión. Según las fuentes consultadas los temporales oscilan entre el 15% (datos de la encuesta contes-

tada por la dirección de Recursos Humanos) y el 21% indicado por el Presidente del Comité de Empresa, de los que la mitad son cedidos por ETT. Casi el 90% de los contratos temporales los ostentan mujeres, que suelen ubicarse en las categorías profesionales inferiores. Estos porcentajes de temporalidad difieren fuertemente de los existentes en 1997, cuando alcanzaban casi el 70%. Este cambio radical se relaciona con los dos acuerdos de empresa firmados en mayo de 1997 y en diciembre de 1999, siendo este último el que se inserta en la *Task-Force*.

Conviene indicar que existe una significativa presencia sindical: 75 afiliados a CCOO y 25 a UGT. Pese a esas cifras, en la actualidad es mayoritario UGT en el Comité de Empresa. Las relaciones entre sindicatos se caracterizan por una cierta voluntad de acción común no exenta de diferencias que, aún así, no han impedido la realización conjunta de dos pactos y de una huelga en los últimos años. Las relaciones entre la dirección y los representantes de los trabajadores contempla la existencia de acuerdos concretos, pero también la de conflictos derivados de las condiciones de trabajo y de los salarios. Como momentos destacados de las relaciones laborales cabe destacar:

- un acuerdo sobre creación de empleo estable, firmado en mayo de 1997, que supone la conversión paulatina de trabajadores eventuales en fijos
- un acuerdo de junio de 1998 incrementando los pluses estipulados en el convenio.
- un acuerdo en 1998 para la implantación del cuarto turno en la sección de cilindros.
- un acuerdo que resulta de una huelga seguida masivamente en mayo de 1999 y que afecta a los complementos salariales a percibir; así como a aspectos de escasa entidad vinculados a: jornada laboral, condiciones de trabajo y a la voluntad de revisar todas las categorías profesionales.
- el acuerdo sobre estabilidad laboral que estudiamos aquí y que aparece enmarcado en la *Task-Force*.

El acuerdo de empresa firmado en mayo de 1997, entonces entre la dirección y CCOO, es precursor del que nos interesa y se centró en la reducción del altísimo porcentaje de temporalidad que existía, cercano al 70%. Se acordó convertir los trabajadores temporales en fijos con la siguiente progresión: antes del mes de junio de 1997 debería ser fijo el 45% del personal; a 31 de diciembre de 1998 el 65%; y a 31 de diciembre de 1999 el 75%. Tales porcentajes se calculan sobre la previsión de plantilla para cada año y no sobre la plantilla efectiva, lo que deja un cierto margen a la discrecionalidad empresarial. Los sindicatos y la dirección de la empresa coincidían en la necesidad de reducir la temporalidad; apuntando, además, los sindicatos la existencia de situaciones contractuales fraudulentas y la importancia de este primer acuerdo para alcanzar otros en el futuro. Ese futuro

se concreta en diciembre de 1999 con la firma tras un año de negociaciones del «Acuerdo para el empleo estable», con los siguientes puntos:

- La plantilla estará compuesta, al 31 de diciembre de cada año, de un 90% de trabajadores estables y un 10% de temporales, incluyendo los procedentes de ETT. Tendrán preferencia para pasar a fijas las personas que hayan trabajado 36 meses o más, de forma continua o alterna, y los que tengan más de 18 meses de antigüedad.
- Cada año se estimará el volumen de plantilla necesario para la empresa en función de las previsiones de producción; para el año 2000, se establece que la plantilla media será de 525 trabajadores. En el caso de que se produzcan oscilaciones a la baja en cada previsión anual de la producción, los ajustes de plantilla afectarán en primer lugar a los empleados en ETT, en segundo lugar a los trabajadores eventuales de la empresa y, finalmente, al personal fijo de plantilla.
- Se fija un máximo contractual de 12 meses para los contratos eventuales.
- La contratación por medio de ETT queda limitada a un máximo de 3 meses, siendo el único objetivo de su contrato la selección de personal. Pasados esos tres meses, pasarán a ser contratados temporales de la empresa, sumando en estos casos los dos tipos de contratos para la suma de los 12 meses mencionados.
- Se crea una comisión de seguimiento del acuerdo formada por los representantes de la empresa y del Comité de Empresa, con los asesores de los sindicatos UGT y CCOO; sin embargo, en ella no existe ninguna causalización clara sobre los requerimientos de producción y su implicación sobre el volumen de plantilla.

El acuerdo para estabilizar el empleo en Draftex Ibérica, S.A. responde a premisas diferentes por parte de la empresa y de los sindicatos, pero se concreta en el objetivo común de reducir el porcentaje de temporalidad que había llegado a ser muy alto.

La empresa inició sus actividades en 1989 y, una vez consolidado su segmento de mercado y en clara expansión, la dirección quiere evitar las altas tasas de rotación que propician los bajos salarios y, especialmente, los contratos temporales. Al mismo tiempo desea amortizar las inversiones que realiza en formación y que, precisamente, la alta rotación hace aumentar. Finalmente pretende, y consigue, disponer de un porcentaje «flexible» de contratos temporales para afrontar las fluctuaciones en la demanda. Así, el acuerdo nace a partir de la voluntad del Comité de Empresa de mejorar el porcentaje de estabilidad resultante del acuerdo de 1997, pero encuentra una receptividad importante en la dirección empresarial en función de sus propios intereses.

Los dos sindicatos, UGT y CCOO, tienen en este acuerdo objetivos comunes. Ambos consideran que la buena marcha de la empresa hacía posible un aumento del porcentaje de contratación estable, a la vez que como contrapartida ofrecen a la empresa un margen de temporalidad para ajustar la plantilla a las variaciones de la demanda. Además, los sindicatos plantean una mayor regulación del uso de las ETT, apostando por usarlas solo para reclutar personal y poniendo un límite a este tipo de contratación. Por otra parte, el Comité de Empresa propuso que el periodo de contratación de los temporales fuese de un máximo de doce meses, superando el de nueve meses recomendado en el convenio estatal de químicas. Con ello, los temporales dispondrían del periodo mínimo de cotización para percibir el subsidio de paro. Esta posición fue compartida por la empresa, ya que así podía disponer de trabajadores temporales por un mayor plazo que el que podía prever. Por otro lado, los representantes de los asalariados descartaron abordar otras cuestiones en el acuerdo, tales como los salarios, las condiciones de trabajo o la jornada laboral. Todas ellas son susceptibles de sensibles mejoras para los trabajadores en la empresa. Sin embargo, consideraron que el abordaje de estas cuestiones se ha de realizar una vez se disponga de una mínima estabilidad laboral.

5.1.3. *La incidencia del acuerdo sobre empleo en Draftex Ibérica S.A. sobre la actividad de Adecco Trabajo Temporal*

El acuerdo de empresa negociado en Draftex Ibérica S.A. implica un límite definido y una restricción de la demanda de trabajadores cedidos por ETT, así como un cambio en el perfil y la causalidad para la cesión de dichos trabajadores. Para la ETT, ya no se trata de la gestión de una demanda para la realización de una obra o servicio o por circunstancias del mercado (como en más del 90% de los contratos de puesta a disposición realizados en España y Catalunya) sino para la participación del trabajador cedido en un proceso de selección de personal. Al ser Adecco una de las ETT que cede más trabajadores a Draftex Ibérica S.A, hemos entrevistado a responsables de la misma para analizar la incidencia del acuerdo en Draftex Ibérica S.A. sobre su actividad.

Adecco forma parte de un grupo empresarial de carácter multinacional y dispone de 275 delegaciones en España. Se define como un grupo de recursos humanos, esto es, no ofrece únicamente trabajo temporal sino que dispone de otros servicios para las empresas: formación, selección de perfiles cualificados o para sectores específicos. La estructura territorial de Adecco se basa en una estrategia de presencia a partir de una red de delegaciones, con la que se pretende captar un mayor número de trabajadores, y conseguir una mayor proximidad a los clientes, las empresas demandantes.

La relación de Adecco con Draftex Ibérica S.A. en Palau de Plegamans se inició en el verano de 1999 cuando reciben una demanda para cubrir unas puntas

de actividad. A partir de ese momento se mantiene una relación constante entre ambas empresas, especialmente importante a partir de mayo de 2000.

El acuerdo de empleo en Draftex Ibérica S.A. tiene una incidencia débil como marco de regulación externo en la actividad de Adecco. En primer lugar, desde Adecco se expresa el desconocimiento de los contenidos del pacto, incluso de los aspectos relativos a la utilización de trabajadores cedidos provenientes de ETT, por lo que difícilmente se puede llevar a cabo una reorientación de las estrategias seguidas respecto a la nueva situación creada por el acuerdo. Y en segundo lugar, a pesar de que Adecco, como empresa de servicios, se limita a atender las demandas realizadas por Draftex Ibérica S.A., se destaca que no se ha producido una disminución de la demanda de trabajadores cedidos, ni un cambio en el perfil de trabajador demandado, ni tampoco un cambio relevante en la causalidad de los contratos de puesta a disposición. Este hecho nos remite en todo caso, al incumplimiento de algunas de las disposiciones recogidas en el pacto por parte de la dirección, y a la escasa tarea de control sobre esta situación por parte del Comité de Empresa de Draftex. Con relación a la causalidad de las cesiones, sí se observa una ligera tendencia de cambio en los supuestos de utilización de trabajadores cedidos por ETT, al obtener una mayor importancia la cesión de trabajadores como vía para la preselección de trabajadores en las empresas usuarias.

Por otra parte, desde una valoración más global de la situación en la comarca del Vallés Occidental, se señala la poca incidencia de los acuerdos de empresa en la actividad de las ETT. Sobre todo porque los acuerdos que restringen la actuación de las ETT no son un fenómeno muy extendido y se localizan en determinadas empresas. Esto lleva a que desde las ETT, o concretamente desde Adecco, aunque se valora negativamente, e incluso se califica de práctica ilegal, el hecho que en la negociación de convenios colectivos o acuerdos de empresa ajenos al sector de las ETT se establezcan cláusulas que limitan el desarrollo de una actividad regulada por la legislación vigente, no se haya percibido una disminución en la cesión de trabajadores. Todo lo contrario, ya que al menos en el caso de Adecco, se ha producido un aumento del 15% de los contratos de puesta a disposición en la comarca del Vallés Occidental respecto el año pasado.

Y por último, señalar que la única transformación que ha tenido una incidencia importante en el sector ha sido el proceso de convergencia salarial recogido primero en el convenio colectivo de ETT, después en algunos convenios sectoriales y finalmente en la legislación. Uno de los convenios que recogió esta circunstancia fue el de químicas, al cual está adscrito Draftex Ibérica S.A., y que por tanto, comportó una adecuación de Adecco a la nueva legislación. A medio plazo, sin embargo, desde Adecco se destaca que la equiparación salarial, a parte del proceso inicial necesario para la adaptación de la ETT a la nueva situación, no tiene una gran incidencia sobre la ETT, ya que este aumento salarial repercute directamente en la tarifa de la empresa usuaria.

5.1.4. *El Centro de Jardinería L'Heura*

L'Heura es un centro sin ánimo de lucro, constituida como sociedad limitada laboral. Su actividad se dirige a la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades, en este caso, de las personas con disminuciones psíquicas. El caso del Centro de Jardinería L'Heura, S.L.L. ha sido seleccionado como ejemplo de la creación de empleo en una entidad sin ánimo de lucro a partir de un pacto territorial por el empleo y por su constitución como agente social participante en las negociaciones para renovar el pacto.

La plantilla de L'Heura ha experimentado un considerable aumento, pasando de 6 personas en 1994 a 18 en 1998, y a 29 en la actualidad. De ellas 19 son trabajadores discapacitados de producción, 6 son encargados o monitores responsables de un grupo de trabajadores de producción y, además del gerente, tres personas se ocupan del Departamento Social (psicólogos o asistentes sociales). En una entidad como la que tratamos las relaciones laborales adquieren unas propiedades muy particulares y no existe Comité de Empresa u otras formas de representación de los trabajadores. Las relaciones que se establecen entre la dirección y los asistentes sociales por un lado y los trabajadores por otro, tiene poco que ver con las relaciones laborales en una empresa: se basan en el apoyo a los discapacitados psíquicos en diversos planos.

La relación de L'Heura con el *Pacto por el empleo del Vallés Occidental* se deriva de la inclusión en él de medidas relacionadas con las funciones que desarrolla L'Heura, que se ha beneficiado de la aplicación de tales acciones. Las medidas que ha podido utilizar L'Heura son el «Programa contra la exclusión social», y el de «Nuevos yacimientos de empleo» vinculados a la sostenibilidad, la atención a la tercera edad y al ocio en el medio natural¹⁵. El «programa contra la exclusión social» va dirigido, entre otros, al colectivo que L'Heura se esfuerza en insertar laboralmente, mientras que las acciones relativas a los «nuevos yacimientos de empleo» vinculadas al medio natural se sitúan en el eje de las labores de jardinería y gestión del medio natural que desarrolla la entidad. La combinación de ambos elementos ha propiciado el aumento de las actividades del centro, así como su acercamiento del mismo a los órganos del pacto territorial.

Concretamente, el Consell Comarcal ha desarrollado la iniciativa denominada «Vallés Natural», que consiste en tareas de arreglo y señalización de caminos forestales y rurales, así como en la gestión ambiental de zonas de ocio. En ambos aspectos ha participado la entidad estudiada. Tal participación deriva en parte por insertarse dentro de sus actividades habituales. Pero hay que destacar que L'Heura ha insistido y negociado, también, con las administraciones públicas y con las empresas encargadas de algunas de esas tareas en razón de la preo-

¹⁵ Véanse las medidas 10 y 14 indicadas en la descripción del *Pacto por el Empleo del Vallés Occidental*.

cupación del Pacto por impulsar políticas de inserción laboral de colectivos con especiales dificultades, como los disminuidos psíquicos. La actividad más importante realizada por la entidad en el marco de la iniciativa del «Vallès Natural» ha sido el acondicionamiento y gestión de una zona de ocio específica, firmando para ello un convenio de colaboración con el ayuntamiento de Terrassa en cuyas proximidades se ubica dicha zona. De esa actuación, que ha sido la más importante pero no la única vinculada al pacto, ha resultado la contratación estable de cuatro trabajadores y está previsto pasar próximamente a contrato fijo a otros dos trabajadores en razón de la ampliación de las actividades en la zona de ocio.

Por otra parte, se está renegociando entre los agentes sociales la renovación del *Pacto por el Empleo del Vallès Occidental*. Se ha creado para ello una mesa de negociación en la que participan los principales agentes sociales. Entre esos agentes se incluye la asociación «Noves oportunitats» de la que forman parte diversas entidades dedicadas a la inserción de colectivos con particulares dificultades. L'Heura no sólo forma parte de esa asociación, sino que el gerente de la entidad es uno de los dirigentes de la misma y participa directamente en las negociaciones de renovación del pacto territorial.

A partir de la participación indicada, L'Heura espera aumentar las tareas ligadas al Pacto que ya desarrolla. Por un lado, considera que la participación en las negociaciones permitirá incidir en la delimitación de los problemas que afectan a colectivos como al que destina su actividad, así como diseñar alternativas al respecto. Por otro lado, la mayor conexión con otros agentes sociales y con los organismos de la administración pública que resulta de su participación en las negociaciones repercutirá, con toda probabilidad, en que se soliciten a L'Heura un mayor número de servicios de gestión ambiental o de tareas de jardinería.

5.2. El Pacto Local por el Empleo de Mataró

Mataró, capital de la comarca del Maresme (provincia de Barcelona), tiene una población de 103.000 habitantes. El contexto socioeconómico de Mataró se caracteriza por una estructura empresarial donde predominan las pequeñas y medianas empresas y, a pesar de darse una fuerte y tradicional presencia del sector textil éste se encuentra en un proceso de reconversión, mientras que se está produciendo un importante desarrollo del sector terciario. Por otro lado, con relación a la situación del mercado de trabajo, Mataró ha seguido una tendencia parecida al conjunto de Catalunya. El desempleo se ha ido reduciendo en los últimos años, pasando de una tasa de paro registrado del 12% en 1995 al 6'5% en 1999. El desempleo es principalmente femenino, con una tasa de paro registrado del 9'5% en las mujeres y un 4'8% en los hombres. El número de asalariados, así como la contratación registrada, también ha aumentado en los últimos años, aunque se mantiene una alta tasa de temporalidad en los nuevos contratos, cercana al 90%. La creación de empleo se localiza principalmente en el sector de los servicios, con casi el 70% de la contratación registrada en 1999.

El *Pacto Local por el Empleo de Mataró* se firma en noviembre de 1998 y su vigencia va del 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2000. Los actores que lo protagonizan son el Ayuntamiento de Mataró representado por el *Institut de Promoció Econòmica de Mataró* (IMPEM), la patronal *Federació d'Associacions i Gremis de Mataró i Comarca*, la *Unió Comarcal del Maresme de Comissions Obres* (CCOO) y la *Unió Territorial Nord-Oriental Maresme de la Unió General de Treballadors* (UGT).

El pacto no tiene un presupuesto especial para su realización. Se dedica el presupuesto general del IMPEM y aportaciones de otras administraciones, que suponen, finalmente, unos 417 millones de ptas. Las partidas a las que se dedican más recursos económicos son las de formación y cohesión social, y las que disponen de unos menores recursos las dirigidas a potenciar las iniciativas emprendedoras y la infraestructura territorial. Estos recursos se nutren principalmente del presupuesto del ayuntamiento, el 41,7% del total, destacando como segunda aportación clave los fondos para la formación ocupacional que provienen del *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya* y, finalmente, las subvenciones de la *Diputació de Barcelona*, estas últimas principalmente para la realización de proyectos de investigación y estudios y para algunas iniciativas de intermediación laboral.

La organización del *Pacto local por el empleo de Mataró* se caracteriza por la creación de una Comisión de Seguimiento para el control del desarrollo de las medidas por los diferentes actores que firman el pacto, así como por el protagonismo del IMPEM en la implementación de las medidas. De esta manera, las decisiones y el seguimiento del pacto se realiza por los diferentes actores que lo protagonizan, pero su aplicación la efectúa de forma prácticamente exclusiva el organismo del ayuntamiento. Los objetivos generales del pacto son la promoción y la calidad del empleo, la creación de nuevos puestos de trabajo y potenciar el crecimiento económico sostenido, estableciéndose los cinco ámbitos de trabajo siguientes:

- I. *Promoción de nuevas actividades generadoras de empleo y la innovación tecnológica*: El objetivo es analizar las posibilidades de crear nuevos empleos o iniciativas empresariales en Mataró, incidiendo en los nuevos yacimientos de empleo en los sectores de las nuevas tecnologías, los servicios de proximidad y el medio ambiente. Para ello se ha encargado un estudio sobre el desarrollo de estas iniciativas a una fundación. Respecto a la calidad del empleo se pretende contribuir al aumento de la estabilidad laboral, aunque solo a partir del análisis de la contratación registrada y la difusión a las empresas de los incentivos existentes para la contratación indefinida de trabajadores.
- II. *Mejora del nivel de educación y formación*: A partir de la consideración de la formación como un elemento clave en la empleabilidad de los trabajadores y como valor estratégico para el tejido productivo local, se pretende ofrecer formación para los desempleados, así como reciclaje para trabajadores y empresarios. Las acciones que se desprenden son la elaboración de un Plan de

Formación Ocupacional y un Plan de Formación Continua, así como la creación de una Mesa para el Empleo y la Formación. Con estas acciones se pretende aumentar, optimizar y coordinar la oferta formativa local.

- III. *Promoción de medidas para evitar la exclusión y la marginalización y para impulsar la cohesión social:* Con esta línea se intenta propiciar la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades (jóvenes, mujeres, parados de larga duración, trabajadores inmigrantes, discapacitados y trabajadores mayores de cuarenta años), a partir de la formación y servicios de orientación específica para algunos de estos colectivos.
- IV. *Modernización del sector productivo y de servicios:* Con esta línea se pretende la adecuación de la realidad empresarial de Mataró a las transformaciones socioeconómicas en curso a través de varios aspectos. En primer lugar se detalla un paquete de actuaciones dirigido a la pequeñas y medianas empresas para favorecer su acceso a las nuevas tecnologías, así como para fomentar la exportación. Un segundo ámbito es la realización de un programa de prevención de riesgos laborales, centrado en el análisis de la siniestralidad laboral en Mataró y la sensibilización y formación para trabajadores y empresas. En tercer lugar, dada la presencia significativa en Mataró de la economía sumergida que incide en la pérdida de calidad de la producción y en el aumento de la precariedad laboral, se pretende incentivar un proceso de legalización y emergencia de este tipo de empresas, a partir de una aproximación no traumática. Un cuarto ámbito de actuación se centra en las ETT, y se concreta básicamente en la realización de un estudio sobre sus características y actividad en Mataró. Y por último, respecto la modernización del sector productivo y de servicios, se quiere fomentar el sector de la economía social, a partir del asesoramiento y la formación para desarrollar de nuevos proyectos en este sector.
- V. *Calidad y eficacia de las infraestructuras y los servicios de apoyo:* Esta línea de actuación se centra en crear los mecanismos para profundizar en el conocimiento del contexto socioeconómico en el que se desarrolla la actividad productiva en Mataró, a partir de la creación de un Observatorio del Mercado de Trabajo, así como en estudiar la posibilidad de la descentralización territorial de los servicios de mediación, arbitraje y conciliación laboral.

El *Pacto por el empleo de Mataró* tiene su origen en el impulso a la concertación en el municipio promovido por el IMPEM. Supone un intento de implicar a los agentes sociales en la definición de la política de empleo local, y por lo tanto, es un instrumento para dotar a ésta de mayor legitimidad. Por otro lado, se produce una consolidación de los agentes sociales locales al darse una mayor presencia institucional de los mismos. En lo que se refiere a los resultados del Pacto, a priori se podrían destacar como elementos positivos de este tipo de iniciativas la misma fórmula de la concertación como instrumento para establecer marcos reguladores del empleo, en un marco territorial, el local, donde destaca la proxi-

midad, el conocimiento y la capacidad de intervención en las problemáticas específicas locales de los agentes en el municipio.

Así, un primer aspecto a destacar en el pacto es la concertación como reorientación de los instrumentos utilizados en las políticas de empleo. Uno de los aspectos más señalados por la administración local y por todos los participantes entrevistados es que la concertación, como metodología, ha permitido mejorar la relación entre los agentes sociales, caracterizada tradicionalmente por la conflictividad, y ha contribuido a consolidar un marco de diálogo para alcanzar acuerdos y definir actuaciones. De esta cultura de la concertación, que por el momento ha permitido la consecución de un pacto local por el empleo, los participantes en el pacto destacan que poco a poco se va trasladando a las empresas. Pero esta es una afirmación susceptible de matizaciones por las dificultades que ha encontrado nuestro equipo de investigación para localizar en Mataró acuerdos significativos de empresa entorno al empleo¹⁶.

Cabe destacar que mientras se produce una valoración positiva de la concertación por parte de los intervinientes en el Pacto, se observa como se va configurado un espacio donde está vetado el desencuentro y el conflicto entre las partes. En el desarrollo de las negociaciones se han evitado los aspectos conflictivos (la reordenación y reducción del tiempo de trabajo, medidas contundentes contra la precariedad derivada de las ETT, la economía sumergida, o respecto el mismo recurso empresarial a la contratación temporal, entre otros) que, o bien son desplazados a otros ámbitos de negociación como los convenios colectivos o los mismos centros de trabajo, o simplemente no son abordados. Esta situación lleva incluso a que la percepción empresarial del proceso del pacto local no sea la de una negociación sino la de un diálogo para definir situaciones y actuaciones de manera consensuada.

¹⁶ Con el deseo de concretar la posible incidencia del pacto local como instrumento de regulación del empleo, intentamos localizar acuerdos de empresa en Mataró que recogieran algunas de sus medidas. A pesar de los contactos mantenidos con el IMPEM, con la patronal de Mataró, con las uniones territoriales de CCOO y UGT, y con las principales federaciones de estos sindicatos, no localizamos ningún acuerdo de este tipo. A raíz de estos contactos, nos entrevistamos con miembros del comité inter-centros y del comité de empresa de *IRISBUS* en Mataró, ya que había indicios de un acuerdo de empleo para el centro de Mataró. *IRISBUS* resulta de la fusión de Renault e Iveco-Pegaso, que dispone de tres centros de trabajo en Madrid, Barcelona y Mataró, y con una plantilla en Mataró de 165 trabajadores dedicada principalmente al ensamblaje de bastidores de autobús. Sin embargo en *IRISBUS* no existe un acuerdo de empresa sobre el empleo, sino que en el convenio colectivo de empresa hay un capítulo dedicado al empleo que recoge la obligatoriedad de realizar nuevas contrataciones según las previsiones de producción, donde se establece la conversión de los contratos temporales a contratos indefinidos para el 5% de la media de trabajadores eventuales durante un año por centro de trabajo, y donde se establece un máximo del 20% de trabajadores en plantilla con contratos temporales. Desestimamos este caso ya que se trata de una cláusula del convenio relativa al empleo negociado con el comité inter-centros, sin ninguna especificidad para el centro de Mataró y sin ninguna vinculación con el pacto local.

Por otro lado, a pesar de que el pacto local aparezca como una iniciativa concertada sobre el empleo se puede considerar como un prolongación o un marco organizador de la política de empleo municipal. Y eso por varias razones: por el tipo de acciones que se acaban desarrollando, por la inexistencia de una partida específica para la financiación del pacto (que opera con el presupuesto del IMPEM), por la no-implicación de los agentes sociales y las entidades privadas en la aportación de recursos económicos al desarrollo de las acciones, y por el papel relevante del ayuntamiento en la implementación de las principales medidas (formación, orientación profesional, realización de estudios y difusión de información).

Finalmente, se observa la existencia de un margen de actuación restringido en las potencialidades del pacto local, ya que a pesar de identificar algunos ámbitos que inciden negativamente en la calidad del empleo (temporalidad, economía sumergida, ETT, siniestralidad laboral) existen unas posibilidades limitadas para actuar en un sentido transformador, ya que estos aspectos vienen definidos por marcos reguladores y normativos de ámbito superior (legislación laboral) o por dinámicas que trascienden a las posibilidades de intervención desde el ámbito local.

5.2.1. *El convenio de colaboración entre Alcampo S.A. y el IMPEM*

Como hemos señalado una de las principales limitaciones que presenta el pacto es la dificultad en trasladar al terreno de las empresas los contenidos e instrumentos del acuerdo, e incluso, la misma *filosofía de la concertación* que había propiciado el pacto. Esta situación nos lleva a analizar como ejemplo de esta posible traslación de los contenidos del pacto a las empresas el convenio de colaboración firmado entre Alcampo S.A. y el IMPEM para el desarrollo de acciones formativas y de selección del personal necesario para la apertura de un nuevo hipermercado. La pertinencia de este estudio de caso recae en la vinculación del convenio con algunas de las líneas de actuación recogidas en el pacto de Mataró, y por las posibilidades del convenio de actuar como marco regulador mínimo de la gestión empresarial de la fuerza de trabajo al establecerse ciertas cláusulas relativas al empleo. Este convenio ha comportado un importante proceso de preselección de candidatos (1.886 personas) que aspiraban a trabajar en el hipermercado, así como un relativamente importante volumen de recursos dedicados a acciones formativas (casi 10 millones de pesetas) y de personas formadas (221).

El proceso de instalación del nuevo hipermercado Alcampo en Mataró se inicia en 1996 cuando se consigue la licencia de apertura, y se prolonga hasta junio del 2000, momento en el que se abre el centro a los clientes. En Alcampo Mataró hay 343 trabajadores en estructura fija, distribuidos en 6 sectores (textil, hogar, bazar, productos de gran consumo, productos frescos y servicios) que a su vez, se dividen en varias secciones. El 26% del personal de estructura fija tiene contrato indefinido, y el 33% opera en jornada a tiempo parcial. Las puntas de actividad se concentran en Navidad y durante el verano, donde la plantilla se incrementa en unos 25 trabajadores que la empresa contrata directamente a través de su

Departamento de Personal. Además, hay que destacar la alta presencia en el hipermercado de trabajadores de empresas externas: entre 40 y 50 trabajadores realizan tareas de promoción y/o colocación de determinados productos en el hipermercado, siendo personal de las firmas productoras o distribuidoras.

Cuando realizamos el estudio de caso no existía Comité de Empresa ni otras formas de representación de los trabajadores dado lo reciente de la apertura del hipermercado, previéndose realizar elecciones sindicales y, seguidamente, constituir el Comité hacia marzo del 2001. Esta situación hace que los contactos con los trabajadores se realicen de forma individual, indicando la dirección de la empresa que en materia de relaciones laborales y condiciones de empleo y de trabajo se ciñe a los contenidos del convenio del sector de grandes superficies y a los acuerdos adoptados con el Comité Inter-centros.

El convenio entre Alcampo y el IMPEM se firmó en la primavera de 1999, tras una serie de contactos iniciados meses antes dada la intención de Alcampo de instalarse en Mataró. La empresa destaca que la iniciativa de acudir a la administración local es habitual en todas las aperturas de nuevos comerciales que realiza y que, en el caso de Mataró, encontró una alta receptividad por parte del IMPEM. Los contenidos del convenio se definen por la adecuación entre las necesidades de la empresa y los servicios que ofrece cada administración local. En el caso de Mataró el ayuntamiento estuvo dispuesto a ofrecer todos los servicios solicitados por la empresa: la creación de una bolsa de trabajo, la colaboración en el proceso de selección del personal, las instalaciones para la realización de formación, y una tramitación de subvenciones al *Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya* para el desarrollo de los cursos de formación. Ante estas demandas, el IMPEM obtuvo contrapartidas respecto a cuestiones relativas al empleo en línea con las directrices del Pacto local: porcentajes mínimos de contratación indefinida, líneas de inserción laboral a colectivos con especiales dificultades, etc. En concreto, los principales contenidos del convenio son:

El IMPEM, obtiene del Departament de Treball subvenciones para los siguientes cursos de formación ocupacional: 9 de reponedor/a, 3 de cajera y 1 curso de auxiliar administrativo/a. El IMPEM encarga la realización de los cursos a Alcampo, y ésta contrata a los docentes, facilita los espacios de prácticas y el material didáctico y desarrolla los cursos siguiendo el plan formativo aprobado por la Generalitat.

La subvención para las acciones formativas asciende a 9.767.000 ptas. 8.621.250 ptas. para la contratación de personal docente; 750.000 ptas. en concepto de material didáctico; y el resto para gastos como la selección de alumnado. Esa subvención es del orden al 50% de las demandas planteadas por Alcampo, que se compromete a asumir los cursos complementarios necesarios para la apertura del centro que no han sido subvencionados: concretamente 7 cursos de reponedor/a y 6 cursos de cajera.

El IMPEM cede los espacios para la realización de las clases teóricas, y certifica y acredita la realización de los cursos a los alumnos.

Alcampo se compromete a contratar un mínimo del 80% de los alumnos que superen los cursos de formación y a priorizar en el reclutamiento de personal a los residentes en Mataró, excepto para el perfil de vendedores de productos frescos. También se compromete a dar prioridad a los parados de larga duración, personas con discapacidades, mayores de 45 años, a los perceptores del PIRMI, y a jóvenes con bajos niveles de estudios.

Alcampo se compromete a la contratación indefinida del 25% del personal estable (estructura fija) en el primer año de apertura debiendo alcanzar el 70% el tercer año.

A pesar del énfasis que pone el IMPEM en la introducción de cláusulas en el convenio relativas a los perfiles de participantes o a los porcentajes mínimos de contratación, desde Alcampo S.A. se indica que las cláusulas de empleo recogidas en el convenio no inciden en la estrategia de la empresa, sino que se adecuan bastante a sus objetivos previos. Así, respecto a la cláusula que establece un mínimo del 80% de los trabajadores contratados con residencia en Mataró se argumenta que con la excepción de personal muy cualificado y por lo tanto con una mayor retribución, para evitar la rotación hay que contratar personal residente en las proximidades del hipermercado. Los períodos mínimos de contratación o los porcentajes de contratación indefinida también se adecuan a la estrategia previa de Alcampo. Respecto la prioridad de contratar a trabajadores de colectivos con especiales dificultades de inserción también se indica que va en línea con la política general de Alcampo: por ejemplo, existe un convenio general de Alcampo con Fundosa (Fundación de la ONCE) para la inserción de 150 trabajadores discapacitados, y en el caso de Mataró se hizo una selección entre 20 trabajadores, de los cuales 7 se mantienen actualmente en plantilla.

En este sentido, se puede señalar que atendiendo a que la propia empresa reconoce que los contenidos del acuerdo se adecuan bastante a su política de empleo y a su estrategia previa, la capacidad de incidir en la gestión empresarial de la fuerza de trabajo a partir del Pacto local se presenta, en este caso, como bastante limitada. En el siguiente y último apartado, esa limitada incidencia aparece como uno de los aspectos conclusivos más relevantes de nuestro estudio.

Conclusiones

La capacidad reguladora de la concertación local sobre las nuevas formas de empleo es, desde luego, limitada, si atendemos a los datos que nos proporciona el análisis de los dos acuerdos territoriales que hemos analizado. Los intentos de regulación se centran en la limitación del trabajo temporal y en el de los trabajadores de ETT. Las medidas destinadas a regular el trabajo a tiempo parcial, el de los autónomos y el trabajo a domicilio (que, genéricamente, puede incluir el tele-

trabajo) son casi inexistentes; aunque algunas medidas pueden afectar a los autónomos, como las que se refieren al desarrollo de actividades de simulación telemática de nuevos negocios y formación ocupacional al respecto, mientras que el trabajo a domicilio es objeto de estudio en el pacto de Mataró para conocer y abordar el problema de la economía sumergida.

Esa limitación se hace más acusada cuando intentamos cuantificar el alcance de las medidas diseñadas en los pactos. Entonces debemos acudir directamente al terreno de la empresa, donde se concretan finalmente las potencialidades de la regulación local. En el caso de Mataró, el pacto local no ha llegado de ningún modo a las empresas, si bien el acuerdo del IMPEM con Alcampo afecta del orden a 300 personas en 3 años en términos de formación y de estabilidad en el empleo. La medida estrella del pacto del Vallés ligada a la regulación de las nuevas formas de empleo es la Task-Force. Su difusión parece haber sido importante, según la presentan los agentes sociales implicados: 350 empresas recibieron alguna documentación al respecto. Pero sólo se presentó en 42 empresas al Comité de Empresa, aunque el sindicato CCOO era el responsable de potenciar la medida, únicamente en 19 casos se llegó a negociar alguna cuestión vinculada al pacto y finalmente, en sólo 12 casos se llegó a algún acuerdo relacionado con el pacto. Pese a la modestia de esos últimos datos, cabe todavía limitar su incidencia real, por cuanto muchos de tales acuerdos son en realidad independientes del pacto. Eso nos lleva a subrayar nuestra conclusión más relevante: los términos de los pactos locales no se trasladan a las empresas; y si no se da en ellas una negociación al respecto, su influencia queda en el terreno de la marginalidad.

La falta de traslación de las medidas que afectan a la regulación de las nuevas formas de empleo es bien clara en el caso del *Pacto local por el Empleo de Mataró*. Es muy significativo aquí el escaso conocimiento de las direcciones de las empresas y las secciones sindicales respecto a los contenidos e instrumentos del pacto y, pese a las reiteradas alusiones al respecto de patronal y, especialmente, de los sindicatos, en ninguna empresa de Mataró se ha llegado a acuerdos vinculados con los términos del pacto local para mejorar la calidad y la estabilidad del empleo. Eso muestra, por otro lado, la escasa interacción entre los órganos sindicales: el pacto lo han negociado las estructuras superiores de representación territorial, pero su contenido es desconocido por las secciones sindicales de las empresas e, incluso, por algunas de las federaciones. En el caso de la patronal de Mataró ese desconocimiento es todavía mayor entre sus miembros, ya que se trata de una organización con escasa capacidad de dirección y cohesión sobre sus afiliados. Igualmente significativo es el hecho de que la única empresa, Alcampo, donde encontramos un convenio de colaboración con el IMPEM, el órgano municipal impulsor del pacto y de desarrollar las políticas de empleo, desconozca los términos del pacto local. Alcampo prevé en sus aperturas de centros comerciales contar con la colaboración municipal en la formación y selección de parte de su plantilla y prevé, también, contar con un colchón de flexibilidad a partir de contratos temporales

pero incluyendo dosis importantes de personal con contrato estable. Su estrategia coincide en parte con los criterios del pacto local para potenciar la estabilidad ocupacional. Pero es, por completo, ajena a ellos, que no han influido en absoluto en su política al respecto. Finalmente, las disposiciones respecto la estabilidad del empleo recogidas en el pacto de Mataró se constituyen sólo como recomendaciones en aras a una sensibilización que, incluso en este orden, tiene poco alcance.

El caso del *Pacto por el Empleo del Vallés Occidental* es, si cabe, más importante como muestra de la dificultad para que los términos del acuerdo se trasladen a las empresas. Especialmente, por las dimensiones y recursos del pacto, porque una de sus medidas contemplaba este hecho y, como indicábamos más arriba, porque a ello se han dedicado esfuerzos de difusión. Ciertamente que se han concretado 12 acuerdos que se han acogido específicamente a la Task-Force. Pero conviene hacer algunas matizaciones. Así, alguno de esos acuerdos de empresas ya se había formalizado o había comenzado a negociarse con anterioridad a la Task-Force; de modo que su inclusión en la misma responde al interés de los sindicatos (de CCOO en el caso de Draftex) o de la patronal (CECOT en el de Flotats) para validar su actuación en ese orden. Además, alguno de los acuerdos registrados en las empresas tienen poco que ver con la regulación de las nuevas formas de empleo y se refieren a mecanismos de flexibilidad horaria o, en algunos casos, a la búsqueda de una estabilidad ocupacional que reduzca unas tasas de rotación excesivas para las empresas. Y, sobre todo, hay acuerdos, como el que hemos analizado de Flotats, que sirven para sancionar o legitimar estrategias empresariales que quizás no habrían sido tan fácilmente aceptadas de no recibir la cobertura de la Task-Force. Finalmente, conviene subrayar que, como sucede en el caso de Mataró, las direcciones de las empresas y las secciones sindicales presentes en los centros de trabajo conocen en escasa medida los contenidos del pacto, y ello incluso en las empresas donde se han firmado acuerdos que se han vinculado formalmente con él. En otras ocasiones, además, el seguimiento de los acuerdos de empresa no es siempre riguroso, con lo que algunas de las contrapartidas empresariales en términos de estabilidad ocupacional pueden dejar de cumplirse: la escasa incidencia del acuerdo de Draftex Ibérica sobre la cesión de trabajadores que efectúa la ETT Adecco es una muestra de ello.

En definitiva, en el caso del Vallés Occidental el traslado al terreno de la empresa de los objetivos concertados sobre regulación de las nuevas formas de empleo es pobre. Hay pocos acuerdos de empresa vinculados al pacto y alguno de ellos se ha realizado en realidad fuera del mismo.

Sin duda en el Pacto del Vallés ha adquirido mucha mayor dimensión la sensibilización e información sobre la necesidad de mejorar la calidad del empleo a través de regular el desarrollo de las nuevas formas de empleo. En este orden, podríamos coincidir con alguna de las argumentaciones teóricas expuestas en el primer apartado del artículo y que atribuían a la concertación local la función de

instrumento de «reivindicación» sindical (Regalia, 1985) y de información sobre esta problemática. Pero incluso esa función tiene sus límites. Por un lado, los que expresan los datos indicados con anterioridad respecto a la difusión de la medida Task-Force. Por otro lado, el límite más significativo: se está negociando la renovación del Pacto del Vallés Occidental y las medidas relativas a la estabilidad en el empleo pierden presencia o, simplemente, desaparecen. Se piensa impulsar una nueva Task-Force pero ahora sobre seguridad y salud laboral. Un tema sin duda importante, pero que muestra el abandono de las anteriores prioridades. Quizás por su escaso éxito. Quizás también porque si nunca tuvo prioridad para las organizaciones empresariales de la comarca abordar seriamente la problemática de la mejora de la calidad del empleo y la regulación de las formas atípicas de empleo, para los sindicatos es ya un elemento que no pretenden abordar a partir de los mecanismos que puede facilitar la concertación local.

En cualquier caso, el que la concertación local no esté teniendo efectos directos sobre la regulación de las nuevas formas de empleo no excluye del todo su interés en esta cuestión. Si aceptamos que actúa, también, como elemento de sensibilización, no podemos excluir sus efectos a medio plazo; aunque para eso es imprescindible seguir o, mejor, profundizar el sentido de las medidas adoptadas en los pactos locales y procesos como el indicado para el Vallés Occidental, con la ubicación de la Task-Force para una problemática distinta en la renovación del pacto, no resultan alentadores. Por otro lado, conviene tener presente un elemento que aparece con singular fuerza en el pacto de Mataró pero que también está presente en el del Vallés Occidental: el diálogo entre los actores que ha permitido el acuerdo local se valora como un bien en sí mismo que puede permitir su extensión a otros ámbitos; entre ellos el de la empresa. La «filosofía» de la concertación y del diálogo es particularmente importante en Mataró, donde la interacción entre empresarios y sindicatos se había caracterizado por la conflictividad. Hasta el momento esa filosofía no se ha trasladado a la empresa. Eso indica las limitaciones de la regulación local, pero al mismo tiempo señala que ésta no puede cejar en su empeño si, en realidad, pretende influir de forma eficaz sobre el desarrollo del empleo, sobre su calidad y sobre sus contenidos y estabilidad.

Por otro lado, de nuestra investigación resulta evidente que uno de los elementos explicativos del desarrollo de los acuerdos locales es la legitimación que proporcionan a los actores sociales que intervienen en el mismo. Algunas de las empresas que han inscrito sus acuerdos en el marco de la Task-Force han recibido incentivos de ese tipo, al publicitarse tales acuerdos como ejemplo de «*buenas prácticas*» empresariales. Pero en esta cuestión es más significativa la legitimación que obtienen las organizaciones empresariales y sindicales y las administraciones públicas participantes. En el caso de Mataró, el pacto cumple esa función para el órgano municipal implicado, el IMPEM, que da un primer paso para lograr su objetivo de lograr una mayor coordinación en las políticas activas de empleo que desarrolla. Al mismo tiempo avanza en su deseo de aumentar la vinculación con

los agentes sociales y mejora, también, su posición para lograr futuras subvenciones para las citadas políticas de empleo, ya que las instituciones responsables de su otorgamiento dan importancia a las dinámicas de concertación.

En el Vallés Occidental, la administración más involucrada, el *Consell Comarcal*, obtiene un protagonismo y reconocimiento de los que carecía tanto en el territorio como ante el gobierno de la Generalitat. Obtiene, además, otras cuestiones: el *Pacto por el Empleo del Vallés Occidental* le ha permitido doblar los recursos de los que disponía con anterioridad. Este último elemento, al igual que la obtención de legitimidad y reconocimiento público, y entre sus afiliados, tiene también importancia para sindicatos y patronales; especialmente en el Vallés Occidental donde las acciones formativas que desarrollan se ven potenciadas por el pacto y les generan recursos nada desdeñables. Incluso uno de los casos que hemos estudiado, el de L'Heura, ha obtenido recursos derivados del pacto del Vallés, alguna de cuyas medidas se vincula con las actividades de ocio rural y de inserción de discapacitados psíquicos a las que se dedica. Además, su participación en las negociaciones de renovación del pacto le puede reportar más recursos, al obtener nuevos encargos para el desarrollo de sus actividades.

De hecho, el intercambio político inherente a la concertación local se caracteriza en el caso del Vallés Occidental por potenciar intereses organizativos de los actores participantes¹⁷, como son el reconocimiento, la legitimidad y los recursos económicos que obtienen del pacto, así como dotarlos de responsabilidad en medidas ligadas a su lógica de representación. En Mataró, el intercambio político está regido por la voluntad de concertación del ayuntamiento que obtiene legitimidad para desarrollar sus políticas activas de empleo, al tiempo que la ofrece a sindicatos y patronal; organización ésta última especialmente necesitada de reconocimiento para cohesionar y representar al conjunto del empresariado de la localidad.

En realidad, las organizaciones empresariales son sin duda las más reticentes ante la concertación local. Pero la legitimidad que obtienen de esos procesos, junto con el beneficio que pueden proporcionar al empresariado algunas medidas relacionadas con la formación o, sobre todo, con el desarrollo de infraestructuras o facilidades para el acceso a nuevos mercados, sirven para limar aquellas reticencias. Por otra parte, alguno de los elementos que aparecen más vinculados con estrategias sindicales, como los que aluden a la regulación de las nuevas formas de empleo, son asumibles por las organizaciones empresariales —y más aún por las administraciones públicas—, sobre todo si no comportan aplicaciones

¹⁷ Por su parte, la Generalitat de Catalunya aparece como impulsora de un acuerdo concertado e integrador de las políticas activas de empleo, obteniendo una mejor posición frente a la administración del estado y frente a la Comisión Europea al cumplir su compromiso de firmar un Pacto Piloto en Catalunya.

prácticas y se basan en políticas de sensibilización o de información sobre los incentivos existentes a la contratación estable, que son las que más abundan en la concertación local.

En este sentido, los beneficios organizativos y los recursos tangibles y los intangibles, como la legitimación, son un elemento que hay que tener en cuenta para explicar al auge de los procesos de concertación local. Y eso de forma relativamente independiente de los efectos sobre los aspectos que pretende abordar.

Finalmente, es posible que la regulación concertada en el territorio de las nuevas formas de empleo sea un instrumento para mitigar los efectos negativos de las mismas. Pero donde se concretan esas nuevas formas de empleo es en las empresas y, en los casos que hemos estudiado, la traslación a ellas de las medidas concertadas es muy escasa. Las razones son diversas y tienen que ver con elementos contextuales propios de cada territorio. Pero, también es claro que el ámbito local carece de capacidad reguladora importante en materia de empleo, salvo en cuestiones no carentes de relevancia como, por ejemplo, aspectos vinculados a la formación. La capacidad reguladora en este terreno se sitúa en el terreno normativo y en la interacción entre los agentes sociales en ámbitos más propios de la macroconcertación que de la mesoconcertación. Aún así, y en última instancia, la concreción de las nuevas formas de empleo depende sobre todo de las estrategias empresariales.

Precisamente, es en ese sentido en el que creemos que no puede hablarse de efectos perversos de las nuevas formas de empleo como suele hacer la literatura especializada analizada al inicio de este artículo. La precariedad en las condiciones de empleo que existe en nuestro país se asocia al desarrollo de modalidades de empleo temporal y de trabajo a tiempo parcial, así como al uso que de ellas efectúan las empresas. No se trata, pues, de efectos perversos, no deseados ni previstos. Se trata, como analizábamos en el apartado 3, de los resultados previsibles de unas estrategias empresariales centradas en la reducción de costes laborales para segmentos importantes de las plantillas.

Ese es el motivo principal por el cual no se trasladan al terreno de la empresa las orientaciones derivadas de los acuerdos locales. Las estrategias empresariales no contemplan la regulación negociada de los usos de las nuevas formas de empleo. Priman, por el contrario, la discrecionalidad de las direcciones de las empresas en ese orden. Por descontado que no se excluye que la concertación local pueda tener mayor incidencia en la regulación de las nuevas formas de empleo. Pero para ello sus iniciativas deben ser más decididas y, sobre todo, deben ir acompañadas de una acción colectiva en la empresa que posibilite aquella incidencia de modo que las nuevas formas de empleo adquieran un carácter positivo para el desarrollo local, para el de las empresas y, especialmente, para las condiciones de empleo y de trabajo de los asalariados.

Bibliografía

- ADELANTADO, J. y GOMÀ, R. (2000): «Las políticas sociales: entre el estado del bienestar y el capitalismo global»; en Morata, F. (Ed.), *Políticas públicas en la Unión Europea*, Barcelona, Ariel.
- ALÒS, R. (1999): «Las políticas de desarrollo local en Cataluña»; en *Papers. Revista de Sociologia*, n.º 58, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.
- ÁLVAREZ, C. (1997): *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*. Madrid, CES.
- ARAGÓN, F., ROCHA, F. y TORRENS, J. (2000): *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- BARBERA, F. (1999): «Contrattazione collettiva e politiche del lavoro in Europa», en TSER Project – La construction sociale de l'emploi, *Negoziazione e concertazione nei paesi della rete – Rapport Semestriel – 1999*, GRÉE, Université de Nancy. (mimeo.)
- BILBAO, A. (1999): «La posición del trabajo y la reforma del mercado de trabajo», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dir. y coord.), *op. cit.*
- BRUGÉ, J. y GOMÀ, R. (1998): «La dimensión local de la promoción económica: el marco conceptual»; en Brugué, J. y Gomà, R. (coords.), *Gobiernos locales y políticas públicas*, Barcelona, Ariel.
- CACHÓN, L. y PALACIO, J.I. (1999): «Política de empleo en España desde el ingreso en la UE»; en Miguélez, F. y Prieto, C. (dir. y coord.), *op. cit.*
- CANO, E. (1997): *Canvi socio-econòmic i precarització laboral en el sistema capitalista*, (Tesis Doctoral), Universitat de València.
- CAPRILE, M. (1998): «Pact for employment agreed in Catalonia (1998-2000)», en Eironline (May 1998) – European Industrial Relations Observatory, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Dublin.
- CASALS, V. (2000): «El interés general, los pactos sociales y el desarrollo local. Los resultados del pacto territorial por la ocupación del Vallès Occidental y la emergencia de un nuevo estilo de sindicalismo», en *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, n.º 69 (62), Universitat de Barcelona.
- CAWSON, A. (Ed.) (1985): *Organized interests and the State. Studies in Mesocorporatism*, London, Sage.
- CAWSON, A. (1986): *Corporatism and political theory*, Oxford, Basil Blackwell.
- CHIESI, A., REGALIA, I. y REGINI, M. (1995): *Lavoro e relazioni industriali in Europa*, Roma, La Nuova Italia Scientifica.
- CIREM (1998): «New regional pacts for employment in Spain», in Eironline (December 1998) – European Industrial Relations Observatory, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Dublin.
- CES (1998): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, CES.
- CES (1999): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, CES.
- CROUCH, C. (1994): «Beyond Corporatism: the Impact of Company Strategy», en Hyman, R. y Ferner, A. (eds.), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford. Blackwell.
- DUPONT, G. y REIS, F. (1991): *Formation des formateurs: vue d'ensemble et tendances d'évolution*, Berlín, CEDEFOP.

- GARCÍA MURCIA, J. (1998): *Los acuerdos de empresa*, Madrid, CES.
- GRAY, M; HODSON, N. Y Gordon, G. (1995): *El teletrabajo*, Madrid, Fundación Universidad Empresa.
- GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (QUIT) (1997): *Economía, trabajo y empresa*, Madrid, CES.
- GRUP D'ESTUDIS SOCIOLÒGICS SOBRE LA VIDA QUOTIDIANA I EL TREBALL (QUIT) (2000): *¿Sirve la formación para el empleo?*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- ELSTER, J. (1990): *El cambio tecnológico: Investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social*, Barcelona, Gedisa.
- FALGUERA, N. y LÓPEZ, BULLA, J.L. (1997): *El sindicalismo en la encrucijada*, Barcelona, Columna-CONC.
- INSTITUT DES SCIENCES DU TRAVAIL (1999): *The institutional framework and the processes of collective bargaining within the 15 member states of European Union*, Louvain-la-Neuve, Institut des Sciences du Travail – Université Catholique du Louvain.
- JIMÉNEZ, E. (1997): «Five territorial employment pacts underway in Spain», in Eironline (September 1997) – European Industrial Relations Observatory, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Dublin.
- JORDANA, J. (1996): «La acción colectiva y las asociaciones de interés», en Caminal, M. (Ed.): *Manual de Ciencia Política*, Tecnos, Madrid.
- LE GALÈS, P. (1988): «La nuova *political economy* delle città e delle regioni», en *Stato e Mercato*, n.º 52.
- LOPE, A. (1995): «Nuevos discursos y viejas realidades en la gestión empresarial de los recursos humanos», en *Cuadernos de Estudios Empresariales*, n.º 5.
- LOPE, A. y ALÒS, R. (1999): «La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción», en Miguélez, F. y Prieto, C (dir. y coord.), *op.cit.*
- LOPE, A. y GIBERT, F. (2000): *New Forms of Employment and Work: a Review of The Spanish Literature*, IRES-Lombardia/Loclevconc Working Papers, WP/00/5/EN.
- LOPE, A., GIBERT, F. y ORTIZ DE VILLACIAN, D. (2000): *New forms of employment and work: the results of a survey in Catalonia*, IRES-Lombardia/Loclevconc Working Papers, WP/00/8/EN.
- LOPE, A. GIBERT, F. y ORTIZ DE VILLACIAN, D. (2001): *The local regulation of the new forms of employment and work. The case of Catalonia*, IRES-Lombardia/Loclevconc Working Papers, WP/01/17/EN.
- MARTÍN, A. y LOPE, A. (1994): «Dinámica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos», en *Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 21-22.
- MARTÍN ARTILES, A., ALÒS, R. y JÓDAR, P. (2000): «Acuerdos de empleo y pactos locales: el Pacto por el empleo del Vallès Occidental», en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n.º 17, Madrid.
- MIGUÉLEZ, F. y otros (1991): *1.ª Encuesta de Relaciones Laborales en Catalunya*, Barcelona, CERES-CONC.
- MIGUÉLEZ, F. y REBOLLO, O. (1999): *Negociación colectiva en los noventa*, en Miguélez, F. y Prieto, C (Dir. y Coord.), *op. cit.*
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dir. y coord.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

- NEGRELLI, S. (1993): «Estrategia empresarial: ¿Hacia nuevas formas de regulación?», en Hyman, R. y Streeck, W. (comps.), *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OCHANDO, C. (1994): «Los pactos regionales: ¿una nueva fórmula de recuperación de la crisis económica en España?», en *Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1994 Vol.1, Madrid.
- PARKER, E. and ROGERS, J. (1996): *The Wisconsin Regional Training Partnership: Lessons for National Policy*, Working Paper – Institut of Industrial Relations, University of California, Berkeley.
- PIORE, M. y SABEL, C. (1990): *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza.
- PRIETO, C. (1999): «Crisis del empleo: ¿crisis del orden social?», en Miguélez, F. y Prieto, C. (dir. y coord.), *op.cit.*
- RECIO, A. y ROSETTI, N. (2001): «La política laboral a Catalunya: política de baixa intensitat i gestió neoliberal», en Gomà, R. i Subirats, J. (Coord.) (2001): *Autonomia i Benestar. Govern y polítiques públiques a Catalunya (1980-2000)*, Barcelona, Edicions Universitat de Barcelona.
- REGALIA, I. (1985): «Sindicati e governi periferici», en *Democrazia e diritto*, n.º 5, Milano, Ed. Riuniti Riviste.
- REGALIA, I. (Ed.) (1997): *Regioni e relazioni industriali in Europa. Potenzialità e limiti di un livello intermedio di regolazione sociale*, F. Angeli, Milano.
- REGALIA, I. (1998): «Industrial Relations in Europe: Strengths and Weaknesses of an intermediate level of Social Regulation», en *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 4 Num. 2, London, SAGE.
- REGINI, M. (1990): «El declive del intercambio político centralizado y la emergencia de nuevas formas de concertación», en Ojeda Avilés, A. (Coord.), *La concertación social tras la crisis*, Barcelona, Ariel.
- ROSETTI, N. (2000): *Les polítiques actives d'ocupació*, Tesina de Doctorat, Departament de Ciència Política i Dret Públic, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.
- SABEL, C. y KERN, (1994): «Trade unions and decentralized production: a sketch of strategic problems in the German Labour Movement», en Regini, M.: *The future of labour movements*, London, Sage.
- SÁEZ, F. (1997): «Políticas de mercado de trabajo en España y Europa», a *Papeles de Economía Española*, n.º 72, Madrid.
- SCHMITTER, P. (1991): «El corporatismo a muerto, ¡larga vida al corporatismo!», en Ojeda Avilés, A., *op. cit.*
- SCHMITTER, P. y LANZALACO, L. (1987): «Las regiones y la organización de los intereses empresariales», a Solé, C. (Comp.), *Corporatismo y diferenciación regional*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SOLANS, M. A. (1995): *Concertación social y otras formas de neocorporatismo en España y la Comunidad Europea*, Madrid, Tecnos.
- SOLÉ, C. (1987): *Corporatismo y diferenciación regional*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- STREECK, W. (1994): «Training and the new industrial relations: a strategic role for unions?», en Regini, M., *op. cit.*
- SUBIRATS, J. (1987): *Iniciatives econòmiques locals i concertació social*, Departament de Ciència Política i Dret Públic de la Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra, (mimeo).

- THIBAUT, J. (2000): *El Teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*. Madrid, CES.
- TRAXLER, F (1987): «The logic of social pacts», en Fajertag, G. y Pochet, P. (Ed.): *Social Pacts in Europe*, Brussels, ETUI.
- TRIGLIA, C (1985): Dai localismi alla regione: il «governo intermedio» dello sviluppo», en *Politica ed Economia*, n.º 6.
- WILLIAMSON, P. J.(1989): *Corporatism in perspective*, London, Sage.