

## **“EL EMPLEO ESTABLE COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN”**

*D. Joaquín Martínez Gómez  
Director del Servicio Valenciano  
de Empleo y Formación  
(SERVEF)*

*Buenas tardes*

El título de la intervención “EL EMPLEO ESTABLE COMO MECANISMO DE PREVENCIÓN”, que amablemente me ha propuesto la organización de estas jornadas y que gustosamente he aceptado, sugiere a la situación de estabilidad en el empleo una pretendida eficacia en orden a reducir determinados riesgos.

Pero el título no llega a concretar el ámbito ni la dimensión en la que ese mecanismo debe actuar. Por lo tanto, en primer lugar intentaré centrar los distintos niveles en los que podemos afirmar que el empleo estable juega un papel disuasor de riesgos. Niveles que son bastante elementales pero que necesitan ser revisados ya que el propio concepto de empleo estable ha sufrido evoluciones importantes en nuestro país, especialmente a partir de las reformas laborales de 1984, que abrieron la vía a las empresas para cubrir sus necesidades de mano de obra, transitorias o no, con fórmulas contractuales de duración determinada, también llamadas temporales o eventuales.

Lo cierto es que hoy hay una opinión bastante extendida en que la estabilidad laboral, entendida ésta como seguridad en el empleo, depende, en última instancia, de factores más complejos que la mera relación contractual entre empresas y trabajadores. Y esos factores los podemos situar tanto en el lado de la demanda como en el de la oferta de empleo.

Entre los que inciden en la oferta de empleo tenemos que atender, fundamentalmente, a los ritmos de crecimiento económico y su impacto en la creación y mantenimiento de empleo. Está claro que en los últimos años hemos gozado de tasas de crecimiento relevantes y, lo que es más importante, el impacto sobre los incrementos de la ocupación ha sido inmediato y muy alto. Estoy

convencido de que a esta evolución no es ajena la paulatina adaptación de nuestra fuerza laboral a las exigencias de los mercados a través de un esfuerzo permanente de los trabajadores en el terreno formativo, de un continuado diálogo social y de la adopción de medidas políticas en esa línea. Se está optimizando la combinación de crecimiento económico y crecimiento del empleo.

También hay que atender a la localización concreta de los incrementos de la oferta de empleo, tanto a nivel geográfico como en los distintos sectores o áreas de actividad. Evidentemente, los sectores más dinámicos, ligados a las nuevas tecnologías o a servicios de nuevo cuño, caso de los nuevos yacimientos de empleo, ofrecen unas mayores perspectivas de futuro que aquellos otros más maduros, de crecimiento más lento o muy ligados al ciclo económico, como es el caso de determinadas industrias más maduras del ciclo económico.

Desde 1995, en la Comunidad Valenciana, la terciarización de la economía ha provocado que prácticamente un 85% del empleo generado lo haya sido en el sector servicios, aunque no cabe obviar el importante tirón del sector de la construcción, con sus significativos efectos de arrastre. Más moderados han sido los avances en la industria básica y manufacturera, mientras que la agricultura ha seguido perdiendo efectivos, con casi 20.000 ocupados menos ahora que en 1995. En este aspecto, la economía valenciana ha seguido las líneas generales observables a escala nacional y europea, aunque aquí, por nuestras peculiares características productivas, el avance en los subsectores industriales ha sido superior al estatal.

En definitiva, desde el lado de la oferta, volvemos a un lugar común sobre el que, por manida que sea su mención, hay que insistir: para que haya más empleo, y esto es condición necesaria para que haya mejor empleo, tiene que haber más actividad económica. No podemos buscar la solución al empleo de calidad por la vía exclusiva de las reformas laborales. Éstas deben acompañar los requerimientos de la dimensión productiva, intentando cerrar un círculo virtuoso en el que se beneficien mutuamente los mercados de bienes y servicios y el mercado de trabajo, ganando este último en cantidad y calidad.

Desde el lado de la demanda de empleo, la globalización económica y las nuevas tecnologías conducen a un cambio radical de los perfiles ocupacionales. Hoy es evidente que esta evolución requiere de una fuerza laboral con altos niveles de cualificación y con una notable capacidad intelectual para el aprendizaje continuo de conocimientos de creciente complejidad. Las tendencias actuales indican que será una formación que podrá adquirirse tanto en la escuela como en los centros de trabajo y preferentemente mediante una adecuada combinación de ambos espacios.

Cada vez más actores sociales reconocen el papel insustituible de la formación como eje fundamental de cualquier política realista de empleo. No es posible aprovechar el cambio con más de lo mismo. El gobierno, los empresarios, los trabajadores y la sociedad en general cada vez se preocupan más porque la formación entre en consideración y sea objeto de políticas serias y consecuentes. Las asociaciones empresariales presionan por disponer de mayor poder decisorio sobre las instancias de formación, los trabajadores cada vez negocian (o deberían negociar) más en torno al derecho y pertinencia de la formación, y las Administraciones Públicas buscan responder a los requerimientos propios de una realidad en profunda transformación.

La noción de empleo estable va a asociarse cada vez más al potencial de los trabajadores para adaptarse a distintos puestos de trabajo e incluso actividades diversas. Esta es la clave para que un trabajador pueda aspirar, con ciertas dosis de tranquilidad, a una vida laboral estable. Lógicamente, el impacto radical que supone el aprendizaje permanente en la vivencia personal no es asimilable con la misma facilidad por los distintos colectivos y, no nos podemos engañar, en el mercado de trabajo siguen, y seguirán subsistiendo aunque tendencialmente a la baja, empleos con escasos requerimientos de cualificación y, por lo tanto, peor pagados y con ocupantes fácilmente sustituibles. Estos aspectos también deben ser abordados por los interlocutores sociales y las Administraciones Públicas a través de las políticas de empleo, incentivando la estabilidad en base a la pertenencia a colectivos con dificultades objetivas de inserción laboral, en la línea de los programas que viene desarrollando la Generalitat Valenciana a través del SERVEF.

Y una vez delimitado el alcance del concepto de empleo estable, que tiende a asociarse a empleo seguro, que no siempre estable, **me gustaría realizar un análisis basado en la dimensión más reduccionista y situar las virtudes previsoras del empleo estable ciñéndome a su acepción más común**, es decir, a la que identifica la estabilidad con la fijeza del trabajador en la empresa, refrendada por una relación contractual generadora de derechos y obligaciones para ambas partes. Veamos tres vertientes diferenciadas.

**1. Por una parte, el empleo estable reduce los riesgos de incertidumbre personal.** Es decir, otorga confianza al trabajador y a su familia en el futuro, permitiéndoles asumir expectativas y sabemos que éste es un elemento clave para la toma de decisiones. Los efectos sobre la dinámica socioeconómica de la colectividad son evidentes. Pensemos que el consumo de los hogares representa, en nuestro país, en torno a un 60% del PIB y que numerosas decisiones de consumo se asientan en las perspectivas de generación de rentas a medio y largo plazo.

Por lo tanto, la estabilidad en el empleo contribuye sobremanera al bienestar individual, pero también es un elemento socialmente muy relevante por sus implicaciones en el circuito económico de decisiones de consumo y en la generación aparejada de actividad y empleo. La estabilidad funciona como mecanismo de prevención de la incertidumbre y, consecuentemente, favorece el proceso de toma de decisiones.

**2. En segundo lugar, la estabilidad en el empleo previene los riesgos de descapitalización humana en las empresas o, lo que es lo mismo, incrementa su capitalización y competitividad.** Está claro, y está muy asumido por los agentes económicos, que los recursos que se dedican a la formación y adaptación de un trabajador a un determinado puesto o a unas determinadas funciones son recursos que tenemos que conceptuar como de inversión, ya sea ésta de carácter privado o público, es decir, colectiva.

Y está también bastante claro que el capital humano se está configurando como el principal activo de las empresas, especialmente en los países que, por su posición en el contexto internacional, basan su producto interior en bienes y servicios en los que la calidad del factor humano juega un papel clave en la aportación de valor añadido.

Y no me refiero sólo a las grandes empresas, en las que el Departamento de Recursos Humanos tiene medios y tiempo para diseñar un plan formativo propio (cursos de ingreso, de perfeccionamiento, de promoción, de reciclaje, etc). También en las PYMEs, que son el prototipo mayoritario de nuestro tejido económico, existen unos costes de reclutamiento y de adaptación a la cultura de la empresa que interesa recuperar.

Por lo tanto, en términos puros de rentabilidad empresarial, propiciar una relación laboral de carácter estable supone un elemento necesario para la recuperación de la inversión efectuada y, además, supone un incentivo para el encaje del propio trabajador en la empresa. Lógicamente, a mayor inversión es necesaria una política de recursos humanos más cuidada. Los mecanismos de prevención se deberán incrementar y las condiciones de trabajo deberán estar a la altura de los rendimientos esperados. Pero de eso se sabe bastante en este país, con ya algunas décadas transitadas de negociación colectiva y con situaciones vividas en el mercado de trabajo de muy distinto signo.

**3.** En tercer lugar, valoremos las implicaciones de la estabilidad del empleo en otra gran preocupación social. Me refiero a la siniestralidad, y más concretamente a la accidentalidad laboral, como elemento indeseado de nuestro mundo del trabajo, con consecuencias perniciosas sobre las personas que la

padecen, en especial, y sobre las empresas afectadas y el conjunto social por los costes económicos aparejados.

La prevención de la siniestralidad laboral tiene como objetivo reducir los riesgos de accidentes mediante la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo. Esta mejora viene esencialmente determinada por el desarrollo tecnológico y el incremento de la cultura general preventiva, cultura que ha de verse impulsada y vigilada desde la Administración Pública mediante los oportunos instrumentos normativos.

La Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, que ha supuesto un hito legislativo en la materia y que es el texto clave en el que se basa el actual modelo de actuación en el Estado español, enfatiza el aspecto preventivo reconociéndolo expresamente en su propio título. De hecho, el instrumento crucial sobre el que descansa la nueva concepción de la prevención de los riesgos en el trabajo es precisamente la creación de servicios ad-hoc en las distintas instancias interesadas, especialmente en el seno de las empresas.

Asimismo, la Ley supone el fortalecimiento del papel de los agentes sociales mediante la creación de estructuras permanentes de participación, concretamente la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, además de la regulación pormenorizada de los derechos de consulta y participación de los trabajadores, partiendo del sistema de representación colectiva.

Por último, la Ley realiza una redefinición del papel de los poderes públicos, clarificando las funciones y cometidos de las distintas Administraciones y fortaleciendo la coordinación entre las mismas.

En relación con la influencia de la temporalidad en la siniestralidad laboral, la propia Ley 31/95 dedica un apartado específico a establecer las obligaciones y derechos respecto a los trabajadores que mantengan esa relación contractual, equiparando el nivel de protección, como no podía ser menos, al de los restantes trabajadores que presten sus servicios en la empresa y enfatizando los siguientes aspectos concretos a contemplar:

- Deber de información por parte del empresario sobre los riesgos y medidas de protección y prevención asociados al puesto de trabajo, con carácter previo a su desempeño.
- Deber de suministrar una formación suficiente y adecuada, de acuerdo con el perfil de cualificación y experiencia profesional del trabajador y las necesidades del puesto a cubrir.

- Delimitación de responsabilidad de la empresa usuaria respecto a las condiciones de ejecución del trabajo, en el caso de utilizar los servicios de empresas de trabajo temporal.

Entiendo que el legislador, consciente de una realidad de nuestro mercado laboral, cual es la extensa utilización de las modalidades temporales de contratación máxime en la época en que se promulgó la Ley, abordó los factores causales que pueden incidir en un agravamiento de los riesgos asociados al desempeño de un trabajo: la cualificación del trabajador, tanto por su formación como por su experiencia, y la información sobre las circunstancias concretas de riesgos y medidas de protección. Es decir, se hace una mención expresa de estos requisitos, exigibles para cualquier trabajador, precisamente porque se presupone que la relación de temporalidad puede implicar una posición inicial de desventaja frente al riesgo laboral y se quieren extremar las garantías para contrarrestar esa debilidad inicial.

En efecto, aunque la influencia causal de la temporalidad en el riesgo de siniestralidad es una cuestión aún no suficientemente contrastada<sup>1</sup>, lo que sí es una patente realidad es que los índices de accidentalidad del colectivo de trabajadores temporales superan a los correspondientes a los trabajadores con contrato fijo en prácticamente todas las ramas de actividad, lo que parece asociarse al carácter de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores temporales y, especialmente, a la rotación en diversos puestos de trabajo ocupados por un mismo trabajador<sup>2</sup>.

En términos aproximados la siniestralidad laboral en trabajadores temporales es tres veces superior a la de los fijos, lo que demuestra la magnitud del problema. No obstante, también resulta muy relevante considerar a la experiencia y antigüedad en la empresa como factores decisivos al respecto. En concreto, e independientemente de la relación contractual, prácticamente un 50% del total de accidentes afecta a trabajadores con menos de un año en la empresa,

---

<sup>1</sup> Federico Durán, en su informe sobre RIESGOS LABORALES Y SU PREVENCIÓN ( febrero de 2001) concluye que "parece acreditada una estrecha asociación entre temporalidad y riesgo de accidentes de trabajo. Pero, a su vez, *parece descartable que una eventual reducción de la temporalidad fuese capaz, por sí sola, de reducir sustancialmente el riesgo de accidentes de trabajo*. La complejidad que subyace a esta asociación lleva a plantear la necesidad de estudiar la influencia en ella de otros factores, tales como la experiencia, el tipo de ocupación y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo ".

<sup>2</sup> Emilio Castejón ( Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) apunta que el incremento de la rotación del colectivo de trabajadores temporales es el factor estructural explicativo más poderoso del incremento de la siniestralidad observado a partir de 1997.

y de esos casi las dos terceras partes a trabajadores con menos de cuatro meses de antigüedad <sup>3</sup>.

Parece de sentido común pensar que, pese a las cautelas establecidas por la Ley 31/95 ya señaladas, cambiar de trabajo varias veces al año y tener períodos cortos de adaptación al puesto de trabajo, puede dificultar en la práctica la necesaria información y formación del trabajador respecto del puesto a desempeñar, por lo que habría que extremar las precauciones en estos casos.

En definitiva, la estabilidad del empleo cuando sea posible en el ámbito productivo, parece también deseable desde la óptica de los riesgos laborales, aunque el frente fundamental para la prevención de los accidentes pase por un diagnóstico previo de peligrosidad de cada uno de los puestos de trabajo y una consecuente adopción de medidas al respecto para minimizar esa peligrosidad, tal y como estipula la normativa vigente en la materia.

Llegados a este punto, parece adecuado referirse, a grandes rasgos, a las principales líneas actuación que está desarrollando la Generalitat Valenciana en materia de prevención de riesgos laborales.

En 1998, se puso en marcha el PLAN DE ACCIÓN CONTRA LOS RIESGOS LABORALES, que ha tenido continuidad en los años sucesivos y que engloba toda una serie de acciones para la mejora de las condiciones de trabajo, con el objetivo de conseguir un mayor nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores valencianos. Sin ánimo de realizar una descripción sistemática de todos los elementos que se incluyen en esta política preventiva, voy a destacar las estrategias básicas que la Generalitat Valenciana está aplicando a través de los mencionados Planes de Acción:

- A medio plazo se persigue la consolidación de la cultura preventiva en la sociedad valenciana, en el bien entendido que es la única herramienta eficaz para combatir la lacra de la siniestralidad laboral.
- A corto plazo se actúa contra la siniestralidad en los sectores y empresas con mayores índices de accidentes de trabajo, mediante planes específicos. En el Plan 2000 de Actuación Preferente se realizaron acciones preventivas e inspectoras sobre un colectivo de 3.714 empresas, que habían representado el 43% del total de accidentes ocurridos durante 1999. En el sector de la construcción, con particular incidencia de la siniestralidad, se actuó sobre 1.255

---

<sup>3</sup> Estadística de accidentes laborales por antigüedad en el puesto de trabajo. *Anuario de Estadísticas Laborales MTSS*

empresas. En 2001, el Plan en ejecución recoge actuaciones en 3.954 empresas, de las cuales 1.485 se dedican a la actividad constructora.

- Conscientes de que la política preventiva consume recursos, se ha efectuado un considerable esfuerzo presupuestario, incrementando las dotaciones a lo largo de los últimos años, de manera que si en 1996 el gasto en el capítulo de prevención de riesgos laborales ascendió a 2.344 millones de pesetas, en 2001 ha supuesto 3.980 millones (un 70% más), creciendo constantemente a lo largo del período.
- La vigilancia, así como la persecución de las conductas punitivas prácticamente se ha duplicado en los últimos cuatro años. Si en 1996, la Inspección de Trabajo levantó 1.691 actas en materia de riesgos laborales por importe de 1.098 millones de pesetas, en 2.000 la cifra ha sido de 2.422 actas con 1.300 millones. Por su parte, los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo también han incrementado de forma importante las visitas a los centros de trabajo, vigilando el cumplimiento de la normativa, emitiendo requerimientos a la Inspección o las oportunas recomendaciones a la empresa.
- Se han promovido decididamente las actuaciones de información, divulgación y formación, siendo líneas o ejes que ganarán protagonismo progresivamente (redes, centro de documentación, planes de formación, etc.).
- Se ha puesto un énfasis especial en impulsar los órganos de participación, creándose en 1996 la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Valenciana, como órgano consultivo para la formulación de las políticas preventivas, y posteriormente la Fundación Valenciana para la Prevención de Riesgos Laborales, encargada de promover la mejora de las condiciones de seguridad, con un vocación particular hacia las pequeñas empresas. En este capítulo, se ha aplicado diligentemente una de las líneas básicas del Gobierno valenciano, cual es la de propiciar el consenso y la participación de los agentes económicos y sociales en la resolución de los problemas, como garantía de eficacia.

La evaluación de las políticas públicas ha puesto de relieve que las acciones institucionales en materia de prevención de riesgos laborales puede ser muy eficaz a medio y largo plazo, pero sus efectos son difíciles de apreciar en el horizonte más inmediato. Pero también es cierto que, a la postre, un modelo de

prevención sólo será válido si, año tras año, disminuyen sustancialmente los índices de siniestralidad en el trabajo.

En la Comunidad Valenciana, creo sinceramente que se empiezan a notar los efectos de todas las medidas articuladas desde la Generalitat, con la colaboración de los agentes sociales, y que, en definitiva, persiguen incrementar la cultura preventiva de empresarios y trabajadores como única alternativa coherente para trabajar de forma segura.

En efecto, en los últimos años venimos asistiendo a una moderación de las cifras de siniestralidad, pero ha sido a lo largo del presente año cuando se han comenzado a reducir más apreciablemente. En el período de enero a septiembre, los accidentes en la jornada de trabajo con baja laboral (87.669) han experimentado un descenso del 2,1% en relación a igual período del año anterior. Si valoramos la incidencia en términos de población expuesta al riesgo (población asalariada acogida al régimen general y minería del carbón de la Seguridad Social), mediante el correspondiente índice de siniestralidad, el descenso es más patente, ya que se ha pasado de 7.850 accidentes por cada **100.000 trabajadores** en los primeros nueve meses de 2000 a 7.292 en el mismo período de 2001, lo que supone una disminución relativa del 7,1%. Ello es consecuente con el descenso comentado en la cifra de accidentes y con el importante incremento de afiliados al régimen general de la Seguridad Social (en torno a 62.000 más).

En el caso de los accidentes más graves, es decir los que tienen consecuencia de muerte, la evolución acumulada ha experimentado a fines de septiembre de 2001 un descenso del 15,7% respecto del mismo período del año anterior, con 14 accidentes menos. En términos del correspondiente índice, de 7,8 accidentes por cada 100.000 trabajadores se ha pasado a 6,2, lo que implica una reducción del 20,5%.

En el bien entendido que la alusión estadística a la siniestralidad laboral siempre es especialmente enojosa por la gravedad de las situaciones personales que se encuentran tras los datos, la evolución a la que estamos asistiendo es particularmente llamativa, tanto porque la incidencia respecto al empleo experimenta reducciones intensas como porque las series históricas nos indican que una disminución de la cifra de accidentes, en términos absolutos, no tenía precedentes en los últimos años.

La efectividad que están mostrando las distintas medidas en ejecución ha aconsejado su continuidad y refuerzo para el futuro. El Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo (PAVACE 2001-2006), suscrito recientemente con los principales agentes económicos y sociales, contempla el diseño de nuevos Planes

de Actuación Preferente que incidan directamente en las empresas y sectores con más riesgos laborales.

En el PAVACE también se recogen otras actuaciones novedosas como el impulso de la implantación de sistemas de calidad en la gestión preventiva desarrollada por servicios ajenos y mutuas de accidentes o la creación del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sustituirá a la actual Comisión.

Volviendo al tema estricto de la estabilidad en el empleo, y habiendo visto que ésta puede actuar como mecanismo preventivo desde distintas vertientes, con indudables efectos beneficiosos, justo es que veamos ahora cuál ha sido la actuación política para avanzar en esa dirección y los resultados conseguidos.

Crear más y mejor empleo ha sido un objetivo explícito de las políticas laborales emprendidas por el Gobierno de la nación y el Consell de la Generalitat Valenciana, cada uno en el marco de su ámbito competencial. Precisamente, conseguir mayores cotas de estabilidad en el empleo ha sido uno de los motivos esenciales de las reformas emprendidas en el mercado de trabajo, con un primer episodio en 1997 y un segundo paquete de medidas de refuerzo en marzo de este año, que también se ha dirigido a reforzar la contratación a tiempo parcial y a promover la igualdad de oportunidades, incrementando el empleo femenino.

Por su parte, la Generalitat Valenciana puso en marcha, en junio de 1997 inmediatamente después de la primera reforma, el Plan Valenciano de Empleo Estable, que completaba las ayudas del Gobierno central para impulsar la contratación indefinida y la conversión de contratos de duración determinada en contratos indefinidos. Este Plan, junto a las reformas aplicadas por el Gobierno central, dio resultados con gran rapidez, y así, en los seis meses siguientes, la cifra global de contratación estable en la Comunidad Valenciana experimentó un cambio de tendencia, triplicando la del mismo semestre del año 1996 (65.000 frente a 24.000).

Los logros conseguidos aconsejaron la continuidad del programa valenciano, que ha consumido cerca de 11.500 millones de pesetas hasta la fecha, con una cifra de contratos estables acogidos a subvención del orden de 77.700.

Como consecuencia, no podemos negar que se están produciendo cambios de fondo en asuntos que parecían enquistados a principios de la década de los 90. La tasa valenciana de contratación indefinida ha pasado del 5,6% del total de contratos suscritos en 1995 al 10,4% en 2001, superando en un punto la correspondiente tasa estatal, en una etapa además fuertemente expansiva del

empleo, lo que indica que muchos empresarios ya se plantean un contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, para las nuevas incorporaciones laborales. De hecho, según la Encuesta de Población Activa, en el segundo trimestre de 2001 hay en nuestra Comunidad 151.300 asalariados más que a finales de 1998, de los cuales 119.700, un llamativo 80%, mantienen un contrato indefinido, refrendando este dato el contundente cambio de tendencia y mostrando, con claridad, que el crecimiento del empleo por cuenta ajena se está realizando, principalmente, con fórmulas estables de contratación.

Recientemente, se hacía pública la última Encuesta de Coyuntura Laboral, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, correspondientes al segundo trimestre de 2001. Esos datos ponían de relieve que la Comunidad Valenciana lidera, junto a Galicia, el crecimiento de la contratación indefinida en los últimos dos años, con incrementos cercanos al 20% durante el período 1999-2001. Y quiero destacar este dato porque, desde mi responsabilidad política, me produce especial satisfacción corroborar los avances en este terreno, estando profundamente convencido de que la estabilidad en el empleo es un factor muy valioso para el bienestar de los ciudadanos.

Podemos afirmar, por lo tanto, que estamos en vías de reconducir la utilización de contratos temporales a su dimensión más oportuna, recurriendo a los mismos de forma justificada, cuando las necesidades de producción así lo requieren y limitando su uso indiscriminado.

Otro dato revelador de este cambio de fondo es el siguiente. Si en 1996, los contratos netamente temporales (por obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción) supusieron un 64,1% del total de contratos de duración determinada, en el año 2000 esa proporción ha pasado al 74,6%, incrementándose en más de 10 puntos. Y ello, a costa fundamentalmente de los contratos temporales vigentes hasta 1997 denominados en su origen de fomento del empleo, pero sin base causal, y los contratos de lanzamiento de nueva actividad<sup>4</sup>. Ambas modalidades eliminadas, finalmente y de forma acertada, por la primera reforma laboral llevada a cabo por el Gobierno de la nación, con el consenso de los agentes sociales, en 1997.

De acuerdo con todo lo dicho, tengo que concluir afirmando que la temporalidad excesiva de las contrataciones es una estrategia equivocada en el largo plazo, más allá de aquellas situaciones en las que la estacionalidad de la producción o la necesidad puntual de mano de obra así lo requieran. Y entiendo que es una estrategia que no beneficia a ni a los agentes económicos y sociales que operan en el mercado de trabajo ni al conjunto de la sociedad. Las reformas

---

<sup>4</sup> Eran contratos con una duración de varios años (3 o 4 años).

del mercado laboral y los incentivos autonómicos a la contratación estable, se orientan precisamente a atenuar la dualización de las plantillas de las empresas.

En los últimos años, además, la bonanza económica ha permitido alcanzar altas cotas de competitividad empresarial, con un marco estable en cuanto a costes, mercados y precios, impulsado por las políticas económicas aplicadas, que ha favorecido la toma de decisiones por parte de todos los agentes económicos y, en particular, por las empresas. Es de esperar que a medio plazo, este marco de estabilidad, con el oportuno acompañamiento de las políticas de empleo, propicie un panorama laboral también cada vez más estable.

Estamos en ello y hay que seguir trabajando.