



LIBRO BLANCO SOBRE LA CALIDAD EN EL EMPLEO EN ANDALUCÍA: FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD LABORAL

SEBASTIÁN DE SOTO RIOJA

Catedrático E.U. Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Huelva

ÍNDICE

1. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO ANDALUZ: TEMPORALIDAD Y SINIESTRALIDAD LABORAL
2. MARCO GENERAL: LEGISLACIÓN Y ORIENTACIONES DE POLÍTICA DE EMPLEO
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO
4. LA ACTIVIDAD PÚBLICA DE FOMENTO DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO
5. CONCLUSIONES

Tras un lapso de tiempo en exceso dilatado sin informes, estudios o dictámenes verdaderamente profusos sobre aspectos centrales del sistema de relaciones laborales —quizás, por que tampoco se fomentaran—, acaban de ver la luz casi de forma simultánea al menos dos grandes trabajos que responden a este perfil y que presentan, curiosamente, un buen de número constantes o elementos comunes entre ellos. Se trata en ambos casos de estudios elaborados por comisiones de «expertos», expresión ésta mucho más acertada que la de sabios no ya sólo por el inevitable recuerdo de la también reciente experiencia en el ámbito audiovisual, sino por su mejor acomodación al propio concepto de saber multidisciplinar y diferente extracción. Equipos o grupos de expertos a los que se les solicita poner a disposición sus esfuerzos por parte de las más altas instituciones, en un intento por emular la ésta sí muy «sabia» tradición de los sistemas legislativos anglosajones, proyectada cada vez más en el ámbito comunitario, de asesoramiento especializado en forma de Libros que se someten por ello a contraste y análisis antes de acometer una reforma.

Junto a estas circunstancias, e incluso otras que pueden considerarse menores y casi anecdóticas como la de la coincidencia de algunos autores en la composición de ambas comisiones, es sin duda la confluencia sobre el objeto material o de fondo lo que de veras va a hacer reseñable y plausible

la coincidencia. Y es que se trata de la situación del empleo, desde un punto de vista que va desde la realidad de su cantidad y cualidad, a la de sus caracteres, su reparto o distribución. El mercado de trabajo en suma, desde su configuración hasta su regulación. O dicho sin tanto eufemismo, de analizar la calidad del empleo existente y posible, entendida como más y mejor tipo de relación laboral, y en su sentido más amplio posible, tanto para los intereses de los sujetos de la relación contractual como de todos los posibles contenidos que puedan ser ligados a esta acepción, siempre positiva, del término «calidad»: estabilidad, seguridad, continuidad, profesionalidad, compatibilidad, no siniestralidad, etc.

Nos estamos refiriendo, por supuesto, a los estudios elaborados en sede estatal por la comisión creada como consecuencia de la firma de la Declaración para el Diálogo Social (Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social), entre el Gobierno y los interlocutores sociales en julio de 2004, y cuyo informe ha sido publicado (http://www.mtas.es/empleo/informe_pdf/INFORME.pdf) bajo el título «*Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*». Así como a la obra auspiciada desde la propia Presidencia de la Junta de Andalucía, titulada «*Libro blanco sobre la calidad en el empleo en Andalucía: flexibilidad y seguridad laboral*», editada por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el seno de su colección Monografías de Temas Laborales, con el número 24/2005.

Obras ambas del mayor interés, y no sólo por su rigor científico, que merecen no ya análisis singulares y de conjunto, que no de comparación, por cuanto que realmente representan un modélico ejemplo de complementariedad. No en vano, y pese a que coinciden en buena parte de la realidad que analizan, muestran una diversidad metodológica, de aproximación, valorativa y también en el capítulo de su conclusión que no sólo se justifica por su respectiva singularidad funcional o de respuesta a los concretos mandatos iniciales de demanda, también por la riqueza de sus planteamientos.

En cualquier caso, hay que anunciar, esta crónica se va a centrar en el Libro Blanco Andaluz, entre otras razones porque no faltan análisis más autorizados y ya publicados sobre el informe estatal, amén, de por su obvia y mayor afinidad para con la colección de esta Revista. Con el ánimo de cerrar la ficha descriptiva, cabe añadir también que bajo la coordinación de la Presidenta del CARL, D.^a Mercedes Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, su autoría material se debe a la aportación de los Profesores Alcaide Castro, Cruz Villalón, Fernández López, Sáez Lara y Rodríguez-Piñero Royo, todos ellos como se sabe Catedráticos de distintas Universidades Andaluzas. Con una extensión total que ronda las cuatrocientas páginas, el libro se estructura en torno cuatro grandes capítulos, más el final de conclusiones. Esqueleto que nos servirá de hilo conductor de este comentario, con indepen-



dencia de apuntar que también se anexan una serie de observaciones metodológicas, de normas autonómicas en materia de empleo, de fichas modelo diseñadas para un análisis de transversalidad, además de unos cuadros sobre las campañas de empleo de calidad.

1. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO ANDALUZ: TEMPORALIDAD Y SINIESTRALIDAD LABORAL

Este primer capítulo, de marcado carácter económico y estadístico, resulta sin duda de los de mayor interés —sobre todo, por lo novedoso— para aquellos lectores más acostumbrados a cuestiones estrictamente jurídicas. Tras una aproximación dogmática a la funcionalidad de la temporalidad en la gestión de las empresas, en cuanto que mecanismo tradicional para disponer de las necesarias dosis de flexibilidad, y situada siempre en el marco de las profundas transformaciones tecnológicas, formativas y geoestratégicas en las que se desenvuelven los mercados, las principales cifras del mercado de trabajo andaluz revelan lecciones que no por sabidas dejan de ser interesantes. Entre ellas, las referidas al crecimiento de la ocupación en los últimos diez años, que sitúan a nuestra Comunidad Autónoma entre las primeras del conjunto del Estado con cifras acumuladas superiores al 57%. Evolución muy positiva tanto porcentual como cuantitativamente aunque no llegue a significar un cambio radical en la estructura económica productiva, en el sentido de que se observan tendencias tan singulares como el aumento del peso del sector primario, la constante del sector servicios o la pérdida del peso industrial respecto del conjunto. En cuanto a la identificación de los sectores y ramas de actividad que tienen una mayor importancia, siguen siendo los tradicionales, primario, construcción, comercio, hostelería, servicios no de mercado e industria agroalimentaria.

Por el contrario, hay que destacar que este aumento de la ocupación y la actividad no se traduce en un descenso significativo de la población desempleada, entre otras razones, por el aumento también considerable de la población activa, gracias sobre todo a la masiva incorporación de la población femenina y de edad más joven. Unas cifras de paro que no sólo llaman la atención desde una perspectiva cuantitativa. Y es que el dato a observar es el de la coexistencia de un desempleo relativamente elevado con ofertas de empleo que quedan sin cubrir. Lo que obliga a pensar en la existencia de un salario de reserva, cada vez más elevado entre la población andaluza, que impide o dificulta la movilización de la población desocupada. Alza del salario de reserva que se ha de poner en conexión, a su vez, no sólo con el régimen de acceso a las prestaciones del sistema de público de protección por desempleo, también, con las convicciones socioculturales que comienzan a imperar.

Desde la perspectiva estricta de la temporalidad y/o el carácter indefinido de los contratos, que es el objeto central del estudio, este primer capítulo va desgranando datos, argumentos, no sin dificultad por las desavenencias que a veces se observan entre las distintas fuentes de acceso, para afirmar: 1) Aunque a nivel internacional y comparado las cifras que muestran el mercado español y andaluz son verdaderamente alarmantes, no debe sin embargo perderse de vista la disparidad de magnitudes que se contraponen, toda vez que la fijeza o el carácter indefinido de los contratos va indefectiblemente unido a la posibilidad y al coste de su resolución, materia ésta en la que no cabe hablar de una mínima uniformidad siquiera en el entorno de los países más cercanos. 2) Andalucía presenta la tabla más elevada de temporalidad del conjunto del Estado, junto a Extremadura y Canarias. 3) Entre las causas que explican esta realidad se encuentran sin duda las comunes al conjunto: cultura empresarial, peso de la tradición o inercia auspiciada desde la crisis de los ochenta, presión de la globalización e internacionalización, menor coste del personal temporal pese a las normas antidiscriminación, facilidad de los procedimientos de salida, todas ellas, por supuesto, además de las tradicionalmente ligadas a la idea de flexibilización máxima. 4) Entre los factores autóctonos que explicarían su especial incidencia en Andalucía se encontraría el del diseño de la estructura productiva, aunque no parece que sea la única razón.

La identificación o residencia final de estos índices de temporalidad se localiza finalmente en una serie de colectivos específicos que son los soportan en mayor medida la penosidad de estos contratos. Es el caso de los jóvenes, para los que la temporalidad juega un rol adicional al ser una especie de categoría inicial de acceso o inserción al mercado, en el sentido de llegar a ser hasta aceptado por las propias partes como algo «natural» y casi necesario —a semejanza de lo que ocurre con los contratos formativos o de adquisición de experiencia—. El paso de esa primera etapa formativa o de inserción a la contratación de calidad, puede medirse también en términos de tiempo, lo que reflejará en última instancia la situación de los jóvenes. En ese sentido, los tránsitos son excesivos, por encima de los dos años para egresados del sistema educativo nivel superior, lo que representa un gran lastre por muy generalizado que se encuentre este dato en el conjunto de las comunidades autónomas. El periodo es aun mayor en el caso de las mujeres que de los hombres. Por nivel de instrucción, la relación es inversamente proporcional, disminuyendo la tasa de temporalidad a mayor formación.

Junto a la edad, la formación e, incluso, la rama de actividad (la temporalidad es menor en educación y actividades sanitarias que en agricultura, construcción e industria manufacturera —con porcentajes superiores a los de la media nacional—), el sexo o género, se revela como el dato diferencial por excelencia, con mediciones absolutamente significativas cuando



se mezclan todas ellas a modo de cóctel explosivo —vgr. Joven, mujer, en puesto de escasa cualificación y sector productivo estacional—.

La nacionalidad, el carácter parcial de la jornada comprometida o la adscripción al sector público o privado se revelan también como factores explicativos de la calidad en el empleo, específicamente este último, sobre todo a nivel local territorial, lo que se explica no sólo por el considerable aumento de peso de las corporaciones locales como por las dificultades legislativas y presupuestarias para la dotación de plazas de carácter fijo e indefinido. Por circunscripciones provinciales, Huelva, Almería y Jaén, parecen presentar los máximos porcentajes de temporalidad, sin que pueda identificarse un solo dato o carácter como justificativo de la diferenciación.

El segundo gran bloque conceptual que se liga a la calidad en el empleo, junto a la temporalidad del vínculo, es el índice de siniestralidad. Y es que, tanto a nivel autonómico como estatal, los datos revelan que a igualdad o manteniendo como constantes las nueve variables contempladas en el modelo (rama de actividad, nivel de cualificación, horas de trabajo, nivel de e instrucción, persona o no de referencia en el seno del hogar familiar, tipo de contrato, residir dentro o fuera de Andalucía y trabajo a domicilio), los resultados son contundentes en el sentido de poder afirmarse que resulta menos probable sufrir un accidente si se trabaja con un contrato de trabajo indefinido que si se trabaja con uno de carácter temporal.

Analizados los accidentes y partes de enfermedad por razón del género, las tasas revelan no obstante una mayor siniestralidad de los hombres que de las mujeres, lo que puede explicarse no sólo por la posible mayor peligrosidad de los trabajos desempeñados, también por el diferente nivel de cualificación y el sector de actividad en el que mayoritariamente se desenvuelve cada colectivo. Por lo que respecta a la identificación de los sectores o ramas con mayor número de accidentados, y lo que es más relevante, con mayores índices de siniestralidad, los datos son comparables a los del conjunto del Estado, destacando el sector terciario o de servicios en cuanto a los números absolutos que arroja, y de la construcción y la agricultura en cuanto a mayores porcentajes relativos, de conformidad con el peso específico que éstos tienen a su vez en el diseño estructural de la economía andaluza.

2. MARCO GENERAL: LEGISLACIÓN Y ORIENTACIONES DE POLÍTICA DE EMPLEO

En esta parte del Libro Blanco el análisis va a tornar básicamente jurídico y de conformidad con los objetivos y singularidades que se hacen explícitos en el mismo se va a optar por un método de aproximación vertical o en función de la procedencia de las fuentes. Es decir, conocida la existen-

cia de una comisión nacional encargada de la evaluación de las políticas de empleo del último decenio —léanse, disposiciones legislativas y/o normativa estatal—, los objetivos declarados van a ser: conocer el marco general condicionante, lo que se traduce en la búsqueda y descripción de los compromisos supranacionales o de origen comunitario, fundamentalmente; explorar las posibilidades competenciales de nuestra Comunidad Autónoma; valorar el desarrollo de la autonomía colectiva y, por último, referirse a la actividad pública de fomento. Aspectos, en definitiva, que servirán de objeto y título de los siguientes apartados.

Del primero de todos ellos, del análisis del Derecho Comunitario, sus comienzos, las dificultades de su armonización, los avances legislativos y jurisprudenciales, cabe destacar como la agrupación de sus preocupaciones en torno a la calidad del empleo también se pueden agrupar en torno a dos voces fundamentales: el trabajo atípico y la seguridad laboral. Voces que permitieron desarrollos progresivos que no paralelos en cuanto que se constituyen en títulos habilitantes con diferente régimen jurídico constitucional.

Sus desenlaces respectivos hasta la normalización que supuso la Directiva Marco y el conjunto de Directivas Específicas, o la propia definición de la Estrategia Europea para el Empleo, pasando por las diferentes cumbres, definición de objetivos o protagonismo indiscutible, no ya sólo en el orden social de la Unión, no merece ahora de una mayor mención por ser de sobra conocido. De ahí quizás que la parte más sustanciosa del informe se centre en lo que sin duda quiere representar la mayor aportación al debate de la calidad en el empleo pero que difícilmente lo ha conseguido más que nominalmente, al menos hasta ahora. Nos referimos a ese especie de palabro que no viene a esconder sino una auténtica entelequia como es la que se esconde tras la noción de «flexiguridad». Y ello, no tanto porque quiera criticarse su loable objetivo, compatibilizar en la medida de lo posible las contradictorias demandas de flexibilidad empresarial y seguridad laboral, sino porque recuerda inevitablemente la idea de negación del conflicto de intereses aunque sólo sea en un grado menor como es el de su atenuación.

En cualquier caso, la conclusión más positiva a extraer es la de la utilidad que puede representar ligar las demandas de flexiguridad, como sinónimo de calidad, con las propias de otra noción emergente que ha de ser, a buen seguro, título legitimador de próximas manifestaciones legislativas, la de responsabilidad social de las empresas, en cuanto que ambas tienden en definitiva, por una vía impuesta o consensuada, a buscar nuevas y más modernas posiciones de equilibrio.

El segundo gran bloque temático de este apartado general, se decía, es el de los condicionantes normativos a nivel autonómico, con vistas a explorar, sobre todo, las posibilidades de un nuevo desarrollo. Partiendo de los parámetros constitucionales y estatutarios andaluces, la doctrina del Tribu-



nal Constitucional se convierte en el eje central del discurso, por cuanto que han sido sus interpretaciones y construcciones las que hecho posible los actuales marcos generalizados en todas las Comunidades Autónomas en materia de fomento y promoción económica.

A este respecto, la reciente doctrina en materia de subvenciones copa buena parte de la reflexión en cuanto que vía transversal o interdisciplinar que podría permitir una acción más incisiva de la autoridad autonómica, en su acción de fomento del empleo y de la formación profesional continua. Y es que no cabe ya obviar que el empleo es un título muchísimo más amplio que el del trabajo asalariado, sobre todo, difícilmente encorsetable o escamoteable a la acción de los poderes autonómicos, tal como reconoce de manera explícita la misma Ley de Empleo, de 16 de diciembre de 2003. Aunque hasta el momento, los diversos planes y estrategias desarrollados en el conjunto de nuestras autonomías, tal como se describe al final del capítulo, no dejan de ser meros condicionantes indirectos del diseño final de las contrataciones, por ende, de mediato impacto en cuanto a la calidad del mismo.

Cierra este capítulo la descripción de las líneas seguidas en materia de prevención, desarrollada por cierto mucho más tardíamente y en sus aspectos organizativos de manera casi exclusiva hasta fechas recientes.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Saltado el escalón de la fuente normativa por excelencia, el estatal, el siguiente plano que se analiza es el de la autonomía colectiva y su papel en materia de erradicación de la alta temporalidad y siniestralidad de nuestro mercado de trabajo. Con un dominio dogmático exquisito, todo haya que decirlo, el análisis comienza exponiendo las posibilidades del marco legal vigente, particularmente del Estatuto de los Trabajadores, en aras a evitar la contratación temporal injustificada, así como la modulación de los efectos perniciosos que puede conllevar su concatenación y generalización. Contrastado el marco, a reglón seguido se evalúan algunos de los resultados concretos que se observan en la negociación colectiva andaluza, bien en ejecución de las posibilidades legales, bien en cumplimiento de las reglas de ordenación y articulación instauradas por los propios acuerdos nacionales para la negociación colectiva.

El mismo esquema se sigue en materia de prevención de riesgos laborales, localización del marco y de las posibilidades de desarrollo, así como grado de ejecución detectable en los textos de los convenios andaluces.

Sin embargo, y sin desdeñar tanto las críticas que se traslucen a la dejación de responsabilidades que en esta materia las normas realizan en favor (sic) de la autonomía colectiva, algo menos al escaso grado de compro-

miso real que se detecta en los textos de los convenios, son las conclusiones o proposiciones de futuro las que merecen ser destacadas. En ese sentido, se invita a una decidida clarificación del modelo, si no por reforma normativa del mismo, sí al menos a través de una mayor ayuda institucional a los negociadores con guías y cláusulas tipo que pueden al menos favorecer la toma de conciencia de los componentes de las mesas negociadoras de las posibilidades de las que disponen en orden a posibilitar un mayor índice de calidad-seguridad en el empleo.

En la misma línea, se indican contenidos posibles en materia de evaluación de riesgos específicos de los puestos en función del perfil de sus titulares, la consecución de mejoras ostensibles en vigilancia de la salud y, sobre todo, a la eliminación de riesgos que sirvan de causa a complementos salariales específicos. Así como a un uso selectivo, no por ello más pausado o menos eficiente, de la potestad en orden al control de legalidad de los contenidos. Y ello, aunque sólo fuere en aras a evitar por ejemplo prácticas de «ingeniería normativa» dirigidas a esquivar las consecuencias naturales del principio de igualdad, que pueden terminar justificando apuestas decididas por la temporalidad con base en argumentos de coste o de tipo economicista.

4. LA ACTIVIDAD PÚBLICA DE FOMENTO DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO

El último de los bloques analíticos, bastante más heterogéneo que los anteriores y por ello mismo de más compleja catalogación, agrupa en torno a la idea de qué pueden/deben fomentar los poderes públicos en aras a la consecución de un incremento de la calidad del empleo una serie de materias y acciones que van desde de la formación e impregnación de nuevos valores en todo tipo de actuación, desde la publicitaria al ciclo de enseñanza reglada, a la defensa de una decidida política de transversalidad en todos los órdenes de intervención.

La transversalidad o *mainstreaming*, más conocida desde su incorporación en el ámbito de la igualdad por razón de género, se define como *la incorporación de objetivos de calidad en el empleo como ejes transversales que han de ser contemplados en el moldeado de todas las políticas públicas*. De esa forma, y previa evaluación del impacto que sobre el empleo o la calidad del mismo debiera hacerse en relación con cualquier diseño de política pública, podría comenzarse a influir más decisivamente en la estratificación actual del mercado de trabajo en aras, sobre todo, a su redimensionamiento.

Para favorecer la puesta en marcha de esta nueva óptica, el informe concreta y enfatiza las preguntas que han de hacerse ante cualquier nueva intervención pública, incluso de aquellas que aparentemente puedan aparecer



como más alejadas o neutras desde la perspectiva del empleo. Llegándose a concretar en los anexos hasta un modelo de ficha para la evaluación del impacto. El análisis culmina con la exposición de dos concretos supuestos prácticos: 1) El de la posibilidad de incorporación de medidas de fomento de la calidad en los contratos públicos que realice la Junta de Andalucía en el ámbito de sus competencias —que recuerda al que en parecidos términos se realizó en el seno del Ayuntamiento de Sevilla, referido fundamentalmente a la siniestralidad en el ámbito de las contratatas y subcontratatas, y cuyo análisis ha sido publicado en un número anterior de esta misma Revista—. Posibilidad que avala la vigente normativa de contratación, no sólo nacional sino también comunitaria, que ha girado de forma que permite afirmar que los condicionantes de coste económico —precio más bajo— no suponen una traba definitiva a estos efectos. De manera que un sistema de adjudicación que prime, no totalmente pero sí razonablemente, ofertas con una incidencia positiva en el empleo resulta plenamente acorde a los principios y objetivos en vigor. 2) El fomento de la formación e investigación en centros docentes universitarios sería el segundo ejemplo concreto de implantación.

Un conjunto de medidas complementarias que irían desde la instauración de un código de buenas prácticas, con especial incidencia entre las empresas con peso específico en nuestro mercado, la instauración de una cultura de la calidad, con mejoras o incentivos para la defensa de una «flexibilidad responsable» o la creación de una marca o «label» que ayudara a identificar las organizaciones seriamente comprometidas coadyuvarían a su implantación.

5. CONCLUSIONES

El libro blanco sobre la calidad del empleo en Andalucía cierra, como puede y debe presumirse en un trabajo de estas características, con un capítulo de conclusiones y propuestas dirigidas fundamentalmente a los diversos poderes autonómicos y a los propios agentes sociales. Su resumen, en un análisis sintético como éste, que ha pretendido ir desgranando precisamente las diversas aportaciones parciales de cada uno de sus capítulos sería poco menos que una osadía, de ahí que en este punto no pueda sino realizarse una remisión directa al mismo.

Las conclusiones pues, deben entenderse así cambiadas por una reflexión personal del que suscribe, tanto sobre la materia en sí como sobre el contenido del informe o de los informes. En ese sentido, cabría apuntar que junto a las bondades del tratamiento jurídico y económico descrito, se echa en falta un mayor espíritu crítico. Y es que las situaciones dadas no suelen ser nunca fruto de la casualidad, sino que existen causas o al menos concausas que si no producen directamente los efectos detectados, sí per-

miten afirmar que no han hecho todo lo posible para evitarlos. Es cierto en ese sentido que el informe estatal resulta algo más incisivo tanto en la valoración-evaluación de la política legislativa de los últimos años como en la propia indicación de las posibilidades de reforma futura, no en vano es en esa sede en la que se residen las competencias de intervención por antonomasia y se trata además de un estudio que responde a la demanda de nuevos responsables. Pero ello no debe ser óbice para criticar el seguidismo que el conjunto de las políticas —todas, nacionales y autonómicas— han venido realizando en los últimos años en materia de «fomento del empleo» —un conjunto más o menos multiforme de subvenciones y bonificaciones—, o la falta de capacidad para redimensionar las estructuras productivas que, a la postre, parece que son señaladas como elemento determinante, casi insoslayable, de la existencia estructural de la temporalidad en nuestros mercados de trabajo.

De otra parte, las indicaciones sobre políticas formativas, el impulso de buenas prácticas o el fomento de nuevas culturas empresariales serán siempre técnicas plausibles, pero no es menos cierto que es más que incierta su eficiencia, máxime a corto o medio plazo. Lo anterior no debe entenderse de todas formas en clave de que los rigores del sistema instaurado son inevitables. Más bien al contrario, es decir, si modificados los parámetros normativos hace ya algunos años, si el nivel de consenso incluso a nivel social está más que asentado, y a pesar de ello los índices de temporalidad y siniestralidad, de falta de calidad del empleo en suma, son realmente preocupantes hasta el punto que casi insostenibles, es que resultan necesarias medidas mucho más incisivas. Una determinación que, por supuesto, sólo puede abordarse con los instrumentos de los que se dispone, pero que son, y deben serlo, más de los que a veces se nos presentan. En ese sentido, tal como apunta el Libro Blanco, las capacidades sancionadoras y correctoras, complementadas con incentivos directos a la creación y mantenimiento sólo de empleos de calidad, son un principio. Su articulación, a través por ejemplo de los estudios de impacto o transversalidad, así como su llevanza a la práctica hasta sus últimas consecuencias, el camino.

El mensaje final parece claro, ante la disyuntiva, es el tiempo de la calidad antes que de la cantidad, al menos, mientras los niveles de mínimo sigan cubiertos como parece que los tenemos en la actualidad.