

DR 29 742

Con esta sintonía iniciamos la revista de Derecho, que esta noche va a estar dedicada al análisis de un tema de gran actualidad y que preocupa e interesa a la mayoría de los españoles. Nos estamos refiriendo a la reforma del mercado laboral. Una de las preocupaciones mayores de los españoles desde un punto de vista económico, social y político es sin duda el desempleo.

El índice oficial de paro para el año 1993 se estima en un 22,4%, lo que afecta muy duramente a nuestra sociedad, creando malestar y pobreza a millones de familias. ¿Cuáles pueden ser las causas que nos llevan a estas cotas tan elevadas de paro, con mucho la más alta de la Unión Europea? ¿Cómo podrían reducirse estas cifras? Para algunos analistas, el problema radica en un mal funcionamiento del mercado de trabajo y de las normas que lo regulan. Por ello, el gobierno de Felipe González propone una reforma laboral que, según palabras del ministro de Trabajo y Seguridad Social, José Antonio Griñán, con ella se quiere promover y proteger el empleo.

Quiere hacer que todo empleo posible llegue a ser un empleo real. Quiere dar soluciones a nuestro problema más importante. El problema del paro.

Esta reforma es un sistema que flexibiliza y moderniza el mercado de trabajo, que nos homologa con los países de la Unión Europea, que democratiza el sistema y potencia el papel de los sindicatos y empresarios, que preserva y defiende los derechos de los trabajadores y sobre todo que se orienta a facilitar la creación de empleo. Pero como hemos podido comprobar el pasado 27 de enero en la huelga general, no todas las partes implicadas están de acuerdo con estas palabras del ministro Griñán. Para los sindicatos, esta reforma es un ataque al derecho del trabajo y elimina garantías esenciales de los trabajadores, y ha supuesto también la ruptura del diálogo social.

Por otro lado, para los empresarios, esta reforma es muy moderada y alicorta, y nos aproxima levemente a las normas habituales de la Unión Europea. En los siguientes minutos trataremos de analizar con nuestros especialistas los aspectos más importantes y más discutidos que presenta la reforma laboral. Las diferentes modalidades de contratación, contrato en prácticas, de aprendizaje, a tiempo parcial, etcétera, la movilidad funcional y geográfica, la salida del mercado de trabajo, suspensiones de contrato, despido colectivo, negociación colectiva, colocación con la pérdida del monopolio del INE y la creación de agencias privadas y empresas de trabajo temporal, etcétera, etcétera.

Damos la bienvenida a nuestros dos invitados para este programa especial. En primer lugar saludamos a don Jaime Montalvo Correa, catedrático de Derecho del Trabajo de nuestra Universidad y consejero también por el Grupo de Expertos del Consejo Económico Social y Presidenta de la Comisión de Relaciones Laborales de dicho Consejo, donde se ha gestado el debate de esta reforma. Buenas noches.

Buenas noches. Y también buenas noches a don Leodegario Fernández Marcos, titular de Derecho del Trabajo de esta Universidad y también buen conocedor del tema laboral por su situación de inspector de trabajo en excedencia. Buenas noches.

Buenas noches. Si les parece, para centrar el tema de esta noche sería conveniente que nos explicara al profesor, por ejemplo, Jaime Montalvo, si hace falta esta reforma laboral, si es necesaria una reforma laboral. Bien, yo creo que este es el punto de partida de todo el debate, es decir, y en ese sentido cabría señalar cómo prácticamente es unánime el sentimiento en los medios profesionales y en los medios académicos sobre la necesidad de la reforma.

Pero yo me atrevería a decir más, yo creo que la propia sociedad española, una sociedad que soporta una tasa de desempleo verdaderamente tremenda y que observa a día a día las dificultades de nuestra economía, yo creo que también tiene perfecta conciencia de que algo hay que hacer también en el ámbito de las relaciones laborales, y eso por una razón fundamental, es decir, parece claro que nuestro aparato productivo ha sufrido en los últimos tiempos una muy importante transformación, muy importante transformación que tiene que ver en el contexto histórico y en el contexto geográfico en el que España está situada, en el ámbito europeo-occidental, en el que se producen una serie de fenómenos bastante nuevos, sobre todo cuya incidencia reviste hoy especial significación, como por ejemplo la desaparición o por lo menos la reducción de las grandes empresas, de los grandes complejos industriales. Todo eso seguramente ligado a los intensos procesos de renovación casi de revolución tecnológica, que también es otra cosa evidente. La externalización de los procesos productivos, ¿qué quiero decir? Que ahora el gran proceso productivo en vez de dar lugar a grandes o enormes plantas industriales de cuatro, cinco o diez mil trabajadores, están dando lugar a muchas actividades encadenadas que se suplementan como si fuera una especie de puzle y a través de actividades externalizadas por vía de contratas o por vías de grupos de empresas, en el mismo proceso productivo una empresa hace una cosa, otro otra, otro otra y otro ensambla.

Todo eso evidentemente es un fenómeno que se va desarrollando más y más cada día. Por otro lado es evidente el fenómeno denominado de terciarización de la economía. Si analizamos los datos de hace tan sólo veinte años y los de ahora sobre la incidencia, dejando a un lado el sector primario, evidentemente cuya reducción está fuera de toda duda, el sector industrial, la transformación industrial secundaria y el sector de servicios, pues la alteración está clara.

Todo eso tiene unas muy serias consecuencias de orden social. Aparte, claro, está de otros elementos de carácter demográfico y de todo orden que en el marco en el que estamos, en este marco europeo occidental, tienen una gran influencia sobre los procesos productivos. Pero es que además hay otro dato, otro elemento de enorme significación que tiene que ver con el ámbito comercial.

Es decir, la competencia comercial en este momento es sustancialmente distinta de la que, con referencia a nuestro país y con referencia incluso al contexto europeo, se podía plantear hace también escasamente 15 o 20 años. Nuestra Europa está soportando unos costes de

elaboración de sus productos, a veces incluso y sobre todo costes laborales, muy poco competitivos con respecto a otros países que compiten con nosotros. ¿Por qué? Porque afortunadamente nuestro modelo, el modelo europeo, lo sustancial o lo adjetivo de Europa, es un continente, una región en la cual determinados derechos sociales, determinados derechos de los ciudadanos tienen prioridad con respecto a otras sociedades como puede ser la norteamericana o la japonesa.

Pero eso que es importante y que yo creo que debe ser irrenunciable y que es quizá la nota de mayor grandeza de nuestro marco político y geográfico, sin embargo, supone también de manera implacable unos mayores costes sociales y consecuentemente unas dificultades en los precios para competir en los mercados que hay que corregir por otros días. Pero nosotros, España, estamos dentro de Europa en una posición intermedia más próxima a los países modestos, sustancialmente estamos un poco en la cabeza de los países modestos. Eso significa, fíjese usted, que si en España todos entendemos bien, sea injusto o no sea injusto, pero podemos entender que países en vías de desarrollo tengan condiciones sociales peores que las nuestras, menos satisfactorias que las nuestras, sin embargo, bueno, no podemos entender tener nosotros peores condiciones sociales que Suecia o que Alemania, pero eso al final pues tiene consecuencias en orden a los precios y en la competitividad.

Por otro lado, la comunidad europea intenta establecer los mecanismos correctores del llamado dumping social, de la competencia desleal en el ámbito social, por mejores salarios, mejores condiciones, que evidentemente van a perjudicar a la producción de los grandes países industriales europeos con mucha mejor tecnología que nosotros. Todo eso, inevitablemente, obliga a plantearse una serie de medidas que conviertan nuestra economía en lo suficientemente competitiva en los mercados para sanearla, facilitar un crecimiento que, se quiera o no se quiera, y más allá de reflexiones voluntaristas, es condición absolutamente previa de la generación de empleo, que yo creo que es el gran reto y la gran apuesta en la que nos debemos sentir comprometidos todos los españoles. ¿Cuáles son los efectos que tiene fundamentalmente nuestro sistema laboral? Los sistemas laborales no se pueden extraer como una pieza sustituible del conjunto de nuestro sistema económico y político, de manera que este dato no debe perderse de vista, es decir, entonces, evidentemente, para que nuestra economía crezca, para que nuestro país sea competitivo, es obvio que hay que adoptar, o se adopta, o hay que adoptar, o hay que seguir adoptando una serie de medidas importantes, por ejemplo, medidas que van desde el precio del dinero, el tipo de interés, y hay que reconocer que se han adoptado medidas sumamente importantes en los últimos tiempos, medidas en las políticas económicas, y eso ya pueden ser temas más polémicos, pero me atrevería a decir que buena parte de los países europeos, incluso del signo político de nuestro gobierno, pues se mueven en coordenadas semejantes a nuestras, pero independientemente de todas esas consideraciones ajenas al derecho del trabajo, a la política laboral, nuestro mercado de trabajo en particular, o nuestro marco de relaciones laborales, por utilizar, aquí tenemos una invasión en el término que demuestra la influencia de los economistas, que nos han reconvertido el término de marco de relaciones laborales por mercado de trabajo, pero bueno, los defectos

más visibles, yo creo que son, en primer lugar, nuestro mercado de trabajo es bastante rígido, bastante, con relación a otros países de nuestro entorno próximo, con los que tenemos que competir y con los que convivimos, bastante rígido en determinadas materias, fundamentalmente lo que tiene que ver con la denominada flexibilidad interna o funcional, es decir, la flexibilidad del trabajador en su vida laboral dentro de una empresa o en el contexto de varias empresas, si los procesos productivos, decíamos antes, están en un proceso de modificación importante, de transformación importante, si cada vez los procesos productivos tienen puntas de producción, caídas de producción, son más variables, son más cambiantes, tenemos que crear un sistema de relaciones laborales capaz de adaptar la fuerza de trabajo máximo posible a estos procesos productivos cambiantes, eso tiene que ver, sobre todo, sobre todo con los temas de movilidad funcional, tiene que ver con los temas de movilidad geográfica, de modificación de condiciones contractuales y con una serie de elementos.

El tratamiento que se deba dar a ello, sin embargo, no puede ignorar lo que son derechos sociales y renunciables de una parte fundamental de nuestros ciudadanos, que son los trabajadores. Sobre eso, si le parece, volveremos más adelante cómo se puede abordar correctamente una mayor flexibilidad interna o funcional. Pero en el otro extremo, nuestro mercado de trabajo, nuestro marco de relaciones laborales, refleja evidentemente una alarmante, yo creo preocupante, segmentación o dualización del empleo.

Es decir, por razones tanto de edad como de sexo, como de pertenecer a pequeñas o grandes empresas, y sobre todo, y sobre todo por el carácter temporal o indefinido de la relación laboral, hoy realmente el empleo dual segmentado en trabajadores con contrato relativamente estable o estable y trabajadores con contratos, se ha dicho precarios, por lo menos temporales, es en el marco español, bueno, reviste unas tasas verdaderamente insólitas, también en el marco europeo occidental, que estamos de manera que, si la media en Europa, incluso los países que más contratos de trabajo temporales tiene Europa, están en el 13-14%, nuestro país está en la insólita cifra del 34 o 35%. Eso, en primer lugar, produce un daño social, en mi opinión, grave, desde todos los puntos de vista, pero además, yo creo que tiene unas muy negativas consecuencias en los objetivos de competitividad que perseguimos, como una empresa va a embarcarse a grandes aventuras de inversiones en formación, o a veces en renovación tecnológica, con trabajadores que entran y salen, y además, añadido otro dato que no es desdeñable, es decir, está teniendo consecuencias económicas directas o el gasto público muy grandes por la rotación de trabajadores temporales con seguros de desempleo, de manera que una parte importante de los miles de millones de nuestro gasto de desempleo tienen algo que ver con eso. Eso no significa en sí mismo que, bueno, pues no hayan podido producir, tener algunos efectos positivos en el pasado, en que hayan favorecido la contratación.

Personalmente, no estoy seguro que la operación valiera lo que ha costado, en coste social, en coste económico y en coste de competitividad, pero además, no nos engañemos, este es un elemento que nos diferencia también de otros sistemas de nuestro entorno, que no es en absoluto deseable. Por fin, en este ámbito, también nuestro país es verdad que presenta

determinados elementos de diferenciación, bueno, lo que se ha llamado flexibilidad externa, es decir, malos mecanismos de ocupación y luego también un sistema diferencial más tuitivo que el de conjunto de los países europeos en materia de extinción de las relaciones laborales. Para entendernos, nuestro despido es verdad que es uno de los despidos más caros de Europa, que, como todo, el tomar medidas en el ámbito laboral es siempre muy delicado, porque la norma laboral a veces tiene una especie de efecto boomerang, que se vuelve contra la buena intencionalidad.

Yo entiendo comprensivo, porque además, bueno, en términos de justicia parece evidente, que se protejan y, consecuentemente, que se sancionen con indemnizaciones importantes despidos abusivos, pero hay una realidad, hay muchas empresas que no pueden soportar, bueno, por la caída de demanda, por aumento, incremento de costes, por la razón que ustedes quieran, determinadas plantillas y que tienen que proceder a reducciones dolorosas, pero reducciones de plantillas. En España, el coste de nuestros despidos, que la media estaba, y hablo de libros, de datos del libro verde recientemente publicado por la Comunidad Europea, estaban 43 días por año, que es casi el doble de la media comunitaria. Sin embargo, la media, digamos, de bienestar social comunitario, pues evidentemente es mayor.

Probablemente, bueno, ¿qué consecuencia puede tener esto? Que las empresas, para evitar estas indemnizaciones de despido, pues prefieran contratar trabajos temporales. Ahora, la cuestión es complicada, lo que no cabe ninguna duda, es que había un elemento diferencial importante, que tiene que ver con una serie de causas a las que luego nos podremos referir. Y por fin, yo creo que nuestro sistema de relaciones laborales tenía un elemento importante, que tiene que ver con lo que se llaman las relaciones colectivas de trabajo.

Hay una defectuosa articulación de, y además con poca asunción de responsabilidades en el ámbito de las relaciones entre empresarios y asociaciones patronales con sindicatos y grupos sindicales. Mala articulación, que va desde malos mecanismos de composición de conflictos, un sistema de negociación colectiva que se está envejeciendo, tiene una especie de arteriosclerosis, y una serie de elementos que están determinando además una cierta y lamentabilísima debilidad sindical, de la que yo espero que sea coyuntural, con consecuencias también de debilitamiento de las propias estrategias sindicales. Eso dicho, sea por supuesto en los términos de máximo respeto y todo el interés.

Lo que sí que es importante, y eso llamaba la atención el libro blanco del presidente Delor de la Comunidad Europea, apareció hace unos pocos días, y este sí es un elemento diferencial muy preocupante, es que en nuestro país la creación de empleo, perdón, el crecimiento económico, tiene una traducción en creación de empleo mucho menos satisfactoria que la de otros países europeos. De manera que si Alemania crece el 3%, su crecimiento económico, eso se traduce en empleo en X puestos de trabajo, en 500.000, o en un porcentaje X. En España el mismo crecimiento económico se traduce en la mitad de empleo. Eso, ¿con qué tiene que ver? Los economistas y buena parte de la doctrina dicen que quizá, que quizá el exceso de proteccionismo, dicho sea entre comillas, tiene consecuencias negativas en ese orden.

El hecho cierto, y se llama la atención sobre ello, un reciente trabajo del profesor Veneziano, un profesor italiano, reflejaba cómo en Estados Unidos el crecimiento económico se traduce muchísimo más, en muchos más empleos que en Europa, y en la media europea en muchos más empleos que en España, y eso dicen que tiene que ver con las medidas protectoras. De todas maneras, ese es un tema delicado, que hay que abordar obviamente, pero que no creo que pueda resolverse simplemente eliminando normas proteccionistas, porque yo creo que tendría un coste que a lo mejor no vale eso, como digo, no vale lo que cuesta. Pero, perdona, ¿a qué normas proteccionistas se refieren? ¿A las de las empresas o a la de los trabajadores? No, no, no, se están refiriendo, estos autores que hablan de esto, están refiriendo fundamentalmente, por ejemplo, a la protección frente al despido y a normas de esta naturaleza.

De cualquier manera, yo insisto, esto se dice, yo personalmente creo que es delicado analizar, es decir, no estoy nada seguro, vamos, no estoy nada seguro, creo que no sería un precio justificado el dismantelar la protección de un determinado sistema social, ante la hipótesis de que, razonablemente, eso va a crear empleo. Yo creo que ahí hay que jugar con un cierto equilibrio, tratar, por supuesto, que es prioridad crear empleo, pero bueno, con ciertas condiciones sociales mínimamente satisfactorias y no haríamos, yo creo, una mala operación, por lo menos social. Esto yo creo que son los elementos fundamentales en este gran bosquejo, que hay muy grandes trazos, de lo que son los, lo que serían los grandes defectos de estos sistemas, de manera que no es que sólo haya que incrementar, hay que hacer determinadas cosas más flexibles, hay que corregir, en mi opinión, otras como esta segmentación, como esta temporalidad desmedida de nuestras relaciones laborales, tenemos una carencia, un déficit en formación profesional, yo creo que grave, a pesar de los esfuerzos que están haciendo, ha habido un acuerdo nacional de formación profesional, recientemente suscrito por los sindicatos y por la COE y Cepime, bueno, que yo creo que deben servir también para tomar conciencia que el empleo se crea a partir de muchos elementos, y no sólo de esto, lo que sí que es cierto, y eso a veces yo, quizás lo estamos olvidando, es que la respuesta de la sociedad al empleo no es una respuesta de hoy para mañana y que tomo esta medida hoy y mañana se crea empleo, cuando se dice, es que estas medidas no van a crear empleo, evidentemente, el objetivo no es eso, el objetivo es sanear nuestra economía, hacerla competitiva, porque sólo una economía competitiva es capaz de generar empleo, eso me parece que no tiene vuelta de hoja, pero todo eso, insisto, desde el equilibrio y de la búsqueda de respeto a los derechos sociales, que son también un elemento que no puede ser en modo alguno dejado de lado en el debate político y en la conformación de las políticas que se adopten.

Para terminar, como si dijéramos esta presentación del tema, ¿nos podría decir cómo se pueden arreglar estos defectos y cuál es el modelo elegido? Bueno, nuestro país yo creo que es un país alarmantemente tautológico, de grandes frases y detrás de la frase nos vamos todos, había también en este libro blanco sobre la competitividad, el crecimiento y el empleo de la comunidad europea, libro ha sido polémico, yo creo que es extraordinariamente interesante, dice una de las frases, no hay recetas mágicas, si hubiera recetas mágicas no hay en ningún

sector del espectro político, políticos malvados que no quieran, es decir, si esto estuviera claro, pues todos iríamos por esa línea clara, desgraciadamente hay que funcionar pues con hipótesis, tampoco tenemos los suficientes datos empíricos de experiencia para saber esto va, pero hay que funcionar yo creo con una buena dosis de sentido común y con una buena dosis de claridad y de firmeza en la decisión de los políticos, una vez que digo que no hay recetas mágicas, que todo es discutible, si parece, si parece que una reforma de esta naturaleza ante un diagnóstico como el que en grandes trazos hemos hecho, si aconseja una determinada forma de abordar la modificación o la reforma o la revisión de nuestro marco de relaciones laborales, una habría bastantes vías distintas y si usted pregunta pues a bueno pues a los sindicatos, a otras organizaciones patronales, a otros, bueno pues todos podrán tener una determinada vía, lo que sí que es cierto y dicho que debemos huir de las descalificaciones, esto es malísimo, esto no, vamos a analizar las cosas y a lo mejor esto es malísimo pero no tanto y lo otro no, entonces yo entiendo y liga con lo que señalaba anteriormente, en primer lugar tendremos que mejorar nuestros mecanismos de conexión, oferta y demanda de empleo, nuestros mecanismos de colocación, por ejemplo, hay que mejorar, segundo, hay que hacer un esfuerzo colectivo de toda la sociedad española en la política de formación profesional, condición indispensable en procesos productivos cambiantes de la generación de empleo, eso parece tampoco, de vuelta de hoja, tercero, mi opinión, eso pasa también por revisar las modalidades de contratación, nuestro país no puede soportar como mecanismo normal la temporalidad de la relación, es verdad que hay procesos productivos que son temporales, por supuesto que sí, lo que tenemos que crear modalidades de contratos temporales normales para atender procesos productivos temporales y contratos temporales indefinidos para procesos productivos en principio permanentes, ese es un tema bueno que hay que hacerlo con prudencia también y con sentido común, pero yo creo que hay que abordarlo, hay que corregir en este sentido, además de eso yo creo que es evidente que nuestro país necesita fortalecer la adaptabilidad de la fuerza de trabajo a esos procesos productivos en la vida de la relación, entonces hay que favorecer la movilidad funcional, bueno, no es un desastre, hombre, siempre con respeto a la dignidad y a la profesionalidad de los trabajadores, pero no es desde luego que un trabajador tenga que cumplir una función no exactamente igual que la que está cumpliendo en este instante, siempre insisto que no afecte a su profesionalidad, todo eso evidentemente está ligado a la formación profesional, tenemos seguramente que reordenar nuestros mecanismos de extinción del contrato de trabajo, lo que en la calle se llama despidos, ¿por qué?, porque nuestro país el gran problema de nuestro sistema, de nuestro régimen de despido y que lo hace carísimo y lo hace desbaratado, es que es un sistema desvirtuado, es decir, lo que es para esto no se usa para esto y lo que es para el otro no se usa para el otro, por poner un ejemplo, si una empresa tiene que proceder a tres o cuatro despidos, porque es una empresa pequeña por lo que sea o a un despido de un trabajador, porque tiene que amortizar el puesto de trabajo, porque no lo necesita, porque no puede, en vez de acudir a un mecanismo que está establecido en la ley, bajo la rúbrica que se llama de despido objetivo, que prevé la amortización de un puesto de trabajo con todo un mecanismo perfectamente, pero fijaos, no recurre a negociar en el servicio de mediación, arbitraje y conciliación, en el ESMAC, un despido disciplinario, es decir, por defecto de conducta del trabajador, que claro, como no está

justificado, allí negocian que se declare improcedente, con lo cual da lugar a otras indemnizaciones. Bueno, luego vamos a los grandes despidos colectivos, existe una institución que se va a modificar, que está previsto modificar en la reforma, que es el expediente de regulación de empleo, cuando una empresa tiene dificultades, decía, por razones tecnológicas o económicas, decía, dice el estatuto de los trabajadores, puede proceder a negociar con los representantes de los trabajadores un expediente de regulación de empleo, ese expediente de regulación de empleo, posteriormente pasa, bueno, si no hay acuerdo, será la autoridad laboral quien tiene que manifestarse. Bueno, la realidad, la realidad de eso, con unas indemnizaciones previstas de 20 días, para acaso que se justifique esa reducción de plantilla.

Bueno, pues la realidad es que se dice, solamente se autorizan, que no es verdad, pero bueno, solamente se autorizan aquellos expedientes que están pactados, entonces para pactarlos las indemnizaciones se incrementan muchísimo y a veces se pagan más que las del despido disciplinario, pero eso, claro, está en empresas grandes con fuerza sindical, de manera que hay un número importantísimo de trabajadores que quedan discriminados. Bueno, todo esto exige reordenar nuestras modalidades de extinción, sin perder en absoluto de referencia lo que los que están estudiando Derecho al Trabajo conocen como el principio de causalidad, es decir, el empresario no puede extinguir, no puede despedir arbitrariamente a nadie, el despido necesariamente tiene hora y tiene la reforma y seguirá teniendo, aunque a veces la verdad se manipula, tiene que tener una fundamentación clara y precisa. Si la causa que alega el empresario, ya sea un acto de indisciplina del trabajador, ya sea una necesidad de la propia empresa, una circunstancia económica o tecnológica, no se justifica por el empresario, ya sea la autoridad laboral, ya sea el juez, procederán a declarar el despido improcedente con consecuencias indemnizatorias iguales que las que existen en este momento, de manera que eso también hay que dejarlo absolutamente claro.

Bueno, luego podríamos hablar de cuál es la gran reforma que se hace en esto, pero además yo creo que quizá el elemento fundamental de una reforma para conseguir mayor adaptación, mayor flexibilidad, sin menos cabo de los derechos sociales, y yo creo que ese es el punto central de esta reforma, y desde ese punto de vista yo creo que debe merecer una consideración bastante positiva, es que supone una apuesta por la autonomía colectiva. Esta reforma es una apuesta por la negociación colectiva. La manera de conseguir adaptación a los procesos productivos con derechos sociales es dando un especial protagonismo a sindicatos, representantes de los trabajadores, empresarios, organizaciones patronales, vía convenios colectivos, vía negociación colectiva, y a mí me parece que ese es un punto fundamental sobre el que luego podremos entrar, sobre el que quizá no se ha puesto suficientemente énfasis.