

MESA REDONDA

EL FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES

JON BILBAO¹

FELIPE SERRANO²

MODERADOR: LUIS BELAUSTEGI³

PRESENTACIÓN

En primer lugar me gustaría dar la bienvenida a todos. Sabéis que llevamos haciendo desde un par de meses, unas jornadas que están enmarcadas dentro de la celebración del décimo aniversario de la existencia de nuestra diplomatura, como tal, en la universidad del País Vasco. En su momento se nos ocurrió que, así como en su momento hubo una charla inaugural, podíamos acabar ese ciclo de conferencias con una mesa redonda que nos ayude o que nos diera luz, que nos enseñara cosas sobre un tema muy específico dentro del mundo de trabajo, como es además el tema estrella de nuestra diplomatura, las relaciones laborales. Pero nos gustaría a la vez hacer un poco, y espero que se me perdone la expresión, un poquito de ciencia-ficción, como es la última charla vamos a mirar hacia el futuro, ahora además que esta tan de moda: las guerras de las galaxias, lo último en Marte y todas esas cosas...

Mirando hacia el futuro, y esta era la pregunta que hacíamos a nuestros ponentes, ¿cuál va a ser el escenario que se prevé, por lo menos, de relaciones laborales en

¹ Director del Dpto. de RR.LL. de Confebask.

² Profesor del Dpto. de Economía Aplicada de la UPV/EHU.

³ Subdirector de la E.U.R.L.

el siglo XXI? Esa sería la gran pregunta que hemos tenido la valentía, y casi no se si la desfachatez, de preguntar a nuestros ponentes o nuestros contertulios.

Por lo tanto, echar una mirada a las relaciones laborales que es lo que hemos hecho durante todos estos días, y es lo que hacemos también en las distintas asignaturas que componen nuestra diplomatura, necesitaba una especie de guinda final. Y eso es lo que pensamos que nuestros ponentes, a los que voy a presentar ahora mismo, pueden hacer por nosotros.

Está con nosotros, Felipe Serrano, que es profesor de Economía de la Universidad del País Vasco, del departamento de Economía Aplicada. Tenemos también a Jon Bilbao, de Confebask del departamento de Relaciones Laborales, y colaborador de esta Escuela Universitaria, también de la Revista Lan Harremanak, y por lo tanto una persona muy implicada con nuestro trabajo.

A los dos os queremos agradecer vuestra participación para dar fin a esta serie larga de jornadas que hemos tenido.

La idea en la que hemos pensado para vertebrar esta sección, es la siguiente:

En primer lugar, hemos pensado que podría ser muy instructivo que cada ponente desarrollará 15 o 20 minutos, lo que necesitara, sobre el tema: *El Futuro de las Relaciones Laborales*. Y después ya abrimos a vuestras preguntas, sugerencias, comentarios, o también del resto de los ponentes para que el debate sea vivo y sea abierto.

Ya veis que el enfoque de esta mesa redonda no ha sido el de traer absolutamente a todos los sindicatos, para un debate más al uso, más de confrontación entre las partes; debates así ya se han hecho y ya se harán, suponemos. La idea es que sea algo más reflexivo en torno a cómo van a ser las relaciones laborales en un futuro, según la mirada de nuestros dos expertos, y sabiendo que ese futuro va a ser dentro de nada: el año que viene o al otro porque nunca nos ponemos de acuerdo cuando empieza el próximo milenio.

Con esta introducción y agradeciendo vuestra presencia comenzamos con la mesa redonda.

Primer ponente: Sr. Jon BILBAO

Gracias Luis, y gracias a vosotros también por venir. Y es un agradecimiento especial porque el tema es bonito y, sobre todo, es un tema en el que uno no tiene demasiado tiempo para pensar en la vorágine de todos los días. Lo que pretendo hacer, es un planteamiento general; este es un foro universitario y, por lo tanto, el mejor receptor de planteamientos generales, de planteamientos abstractos, de planteamientos mucho más libres, y desde luego en absoluto dialéctico. Sobre cómo van a ser las relaciones en el futuro, no es cuestión de discutir sino de opinar. Yo lo que pretendo en este sentido es hacer planteamientos no tanto audaces, pero sí, por lo menos, sugerentes, que os hagan pensar, que os hagan reflexionar sobre el tema, y ya llegareis vosotros por vuestra cuenta a las conclusiones que tengáis que llegar.

Como punto de partida, yo quería hacer una reflexión sobre la relación entre la realidad social y las normas jurídicas. Los juristas tenemos la tendencia a explicar las normas sin conexión con la realidad que pretenden regular. Si lo pensáis bien, las normas jurídicas no son más que soluciones a problemas que se dan en la sociedad. En la sociedad se da determinada dinámica y el derecho le va dando una solución: en tal caso hágase así, en tal otro hágase asao. De manera que si nos centramos solo en la solución y no tenemos en cuenta el problema que se pretende solucionar con la norma, la norma pierde bastante sentido. Yo creo que con las normas laborales pasa lo mismo. Las relaciones laborales y las normas jurídicas que las regulan, tienen que partir, entiendo yo, para comprenderlas cabalmente, de una distinción triple:

Hay un modelo económico; dentro de ese modelo económico se dan determinadas formas organizativas y existen unas normas que regulan esas formas organizativas que se producen en este modelo.

Las relaciones laborales como nosotros las entendemos, no han existido a lo largo de toda la historia imperturbablemente. Al contrario, las relaciones laborales surgen de una interrelación entre una sociedad industrial (modelo industrial) que dio lugar a unas formas organizativas propias: las empresas que eran los entes operantes en esa sociedad industrial que se organizaban de una forma jerárquica y vertical. Una empresa industrial tradicional, organizada de una forma vertical,

jerárquica recibe una serie de unas normas jurídicas que regulan las relaciones de las personas que se mueven dentro de esas empresas.

Pero el legislador, cuando empieza a regular, se está imaginando algo. Y lo que tiene en la cabeza es el tipo de empresa industrial que os he comentado. Siguiendo ese modelo va lanzando normas y normas.

No es casual que también en español y, sobre todo en inglés, “relaciones laborales” se utilice como sinónimo de “relaciones industriales”. No es casual, porque antes de haber una sociedad industrial, de haber una empresa industrial, no había relaciones laborales. Había otro tipo de relaciones pero no lo que entendemos nosotros como relaciones laborales.

Lo que quiero decir, es que hay un equilibrio entre el modelo, el sistema organizativo dentro de ese modelo y las normas que regulan las relaciones de las personas dentro del sistema organizativo de cada modelo.

Ese equilibrio entre los tres elementos que surgen en la sociedad industrial (sociedad industrial que aparece a fines del XVIII en Inglaterra y luego se extiende como fenómeno general a mediados del siglo XIX), se rompe a mitad de la década de los años 1970. En ese momento, surge algo nuevo. Surge un tipo de sociedad distinto, diferente que no se acomoda con lo que existía hasta entonces. Yo creo que es absolutamente imprescindible conocer las características de lo que surge en los años 70, porque el modelo de relaciones laborales se va a modular en función de ese nuevo modelo, de la misma manera que en su día se moduló en función del modelo preexistente.

Yo voy a dar solamente unos retazos de lo que son las características esenciales de ese nuevo modelo que se fragua en los años 70, pero me atrevería a sugerir que se debieran hacer las sesiones monográficas que hicieran falta sobre las características del nuevo modelo de sociedad. Y del nuevo modelo de organización empresarial porque las relaciones laborales que surjan, serán una simple consecuencia de lo anterior.

Yo intentaré dar cuatro trazos imprescindibles, para que comprendáis la visión de las relaciones laborales que voy a exponer.

Decía que a mitad de los años 70, se da una división extraordinaria en la organización de la producción y en los mercados. Lo que hasta esa época era un mercado más o menos estable, se resquebraja, y aparece un escenario radicalmente nuevo, al que todos los operadores que estaban en el mercado no estaban acostumbrados. Ese nuevo escenario tiene la característica de la incertidumbre, es un escenario extremadamente variado y, por si fuera poco, cambia constantemente. Ante un escenario de incertidumbre, variación y cambio constante, la única reacción que les queda a las empresas es cambiar su forma organizativa para hacer frente a esa nueva situación. Tienen que cambiar el cómo están organiza-

das para hacer frente a algo nuevo. O sea que lo que salta a mediados de los 70 no es tanto la empresa industrial, no es tanto la industria; lo que salta por los aires es la organización industrial tradicional, es decir, esa forma de organizar las empresas que os decía antes vertical, con una gestión funcional, jerárquica. Y salta porque con esa organización las empresas son incapaces de responder a los requerimientos del nuevo escenario, caracterizado, como os decía, por la incertidumbre y el cambio constante.

El que por sus propias características fue incapaz de adaptarse, simplemente desapareció y el que pudo adaptarse y no quiso, porque no se dio cuenta, desapareció también.

En un escenario cambiante, lo que empezó en la mitad de la década de los años 70 fue la búsqueda de la adaptabilidad. Si el escenario en el que nos movemos se caracteriza porque cambia constantemente, no tenemos más remedio que basar nuestra organización en la adaptabilidad; tenemos que ser capaces de adaptarnos a los cambios constantes. Desde entonces, aparece en todas las empresas del mundo la búsqueda de la adaptabilidad. Yo diría que la búsqueda desesperada de la adaptabilidad porque el que no la encuentra, cierra. Pero el resultado es que cada uno encuentra su fórmula. No se pasa de un modelo homogéneo a otro modelo homogéneo. En un contexto de variedad y de incertidumbre, cada uno encuentra la solución que le parece.

Sin embargo, todas las soluciones se basan en el mismo objetivo: la búsqueda de la adaptabilidad, de flexibilidad, para ser capaces de adaptarse a los cambios que llegan. Algunos lo que harán será cambiar de dimensión, entrando en un proceso de descentralización productiva, de subcontratación; otros, simplemente, lo que hacen es cambiar de actividad, la diversifican. Los más, hacen cambios importantes en la organización, es decir, se abandona esa organización jerarquizada. Igualmente, cambia un elemento esencial de las empresas: el concepto de tarea. En la empresa industrial tradicional, se especificaba que cada trabajador tuviera una pequeña tarea, muy simple, muy sencilla, muy repetitiva; cada uno la suya. Ese concepto, que es una de las piedras angulares de la empresa tradicional industrial, salta por los aires, y se cambia el concepto de tarea por el concepto de proceso. No importa tanto lo que hace cada trabajador, sino lo que hace el conjunto de todos ellos: el proceso. Si lo que interesan son procesos, cobra especial significación los grupos de trabajadores; los trabajadores no trabajan de uno en uno sino que trabajan en grupo.

Al final de todo ese cambio va apareciendo una empresa que más que una pirámide horizontal, se parece a una red. Es una organización más vertical que piramidal. Imaginaros, por ejemplo, una empresa automovilística: la Ford. La Ford en su esquema tradicional era una enorme empresa perfectamente organizada de arriba a bajo con una jerarquía muy específica en la que estaban introducidos todos los elementos de la producción de un coche. Hoy en día, la Ford,

o cualquier empresa de automoción, ni siquiera es una sola empresa: son un montón de empresas, un conglomerado en el que el coche prácticamente se diseña en Ford pero la fabricación de sus componentes está es otro montón de empresas. Al final no es una pirámide, es una red.

En una red, lo esencial es la conexión. Como las telas de araña: si la araña no se entera de lo que pasa en una esquina, la red no le sirve para nada. La conexión es esencial para transmitir información de uno a otro punto de la red. Y esa transmisión de información se facilita extraordinariamente a través de la revolución tecnológica de la informática. Pero, atención, lo que cambia el mundo desde los años 70 no es una transformación tecnológica; no, es una transformación organizativa. Lo que sucede es que, a la vez, hay una eclosión de una determinada tecnología, la tecnología informática, que facilita y potencia muchísimo esa nueva manera de organizar las empresas.

La potencialidad de la red, depende de la capacidad de interconexión que tengan unos puntos con otros. Una empresa organizada en red funcionará mejor si la interconexión es ágil y es rápida. Cuando mejor y más rápido se puedan interconectar las distintas partes de la empresa y la empresa con sus proveedores, con sus clientes, con sus suministradores, con todo el mundo, mejor funcionará este sistema organizativo y más avanzará sustituyendo al antiguo.

Pues bien, al principio de la década de los 90 se producen tres elementos que van a cambiar el curso de las cosas: se digitalizan las telecomunicaciones, se desarrollan las transmisiones por banda ancha y aumenta el rendimiento de pequeños ordenadores conectados entre sí.

Con estos tres elementos la capacidad de la red de organizarse eficientemente se multiplica astronómicamente, y de ahí se produce la conexión entre los distintos elementos de la empresa, lo que se podría llamar la "Intranet" (la red interna). Inmediatamente se desarrolla la conexión o integración de las empresas con otras empresas, con lo que se desarrolla, la "Extranet" y el tercer paso es "Internet". Internet es la posibilidad de conectar a todos con todos, sin más límites que los que nosotros mismos nos pongamos.

Fijaros que la radio es un elemento de interconexión importante. Pues bien, tardó más de 30 años en alcanzar a 60.000.000 de radioescuchas. A la televisión le costó llegar a esa cifra, unos 15 ó 20 años. Internet ha llegado en 2 años. En 1998, ya tenía 110.000.000 de personas que lo utilizaban. Este año va por 140.000.000. El año que viene 175.000.000. El 2001, 230.000.000. Y el 2002, 320.000.000.

Algo absolutamente explosivo. Eso explica, que la empresa más rica del mundo, Microsoft, lo deje todo y oriente todos y cada uno de sus productos por y a través de Internet.

Internet es la clave que puede introducir una velocidad exponencial al ritmo de los cambios que hay ahora. Los mercados se dan cuenta de este tema, no es casual que la salida de bolsa de Terra, hace un par de días, haya salido como ha salido.

Este es el esquema del mundo ¿cómo van a ser las relaciones laborales del futuro? Por eso os hacía yo la pregunta al principio. ¿Porqué no hacemos el ejercicio de conocer con más detalle cuales son los cambios que se han producido en los últimos 20 años en el tipo de la organización de las empresas, y en el modelo económico para que cada uno se imagine como serán las relaciones laborales del futuro? Ese Derecho laboral que estaba redactado por el legislador, pensando en la empresa industrial tradicional, ¿donde queda ahora?

Desde luego, ha sufrido cambios extraordinarios ¿pero ha cambiado suficientemente? Yo creo que no. Siguiendo a un catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Pompeu Fabra, Salvador del Rey, todavía existe un desfase estructural muy fuerte entre las normas jurídicas, entre el modelo organizativo y las empresas de hoy. En otras palabras, el legislador todavía tiene en la cabeza a la hora de redactar normas, un tipo de empresa que o no existe o está en trámites de desaparecer.

Las normas jurídicas siguen siendo básicamente institucionalistas; el Derecho piensa en las instituciones, pero no piensa en empresas. De hecho, si miramos el Estatuto de los Trabajadores, casi no menciona a las empresas. Para el Derecho, la institución *persé*, es un instrumento de estabilidad. Para la institución, el cambio es patológico. Sin embargo para la empresa, el cambio es imprescindible.

Las normas jurídicas siguen siendo hoy en día a-organizacionales. Para el Derecho, la organización como tal no existe. Lo que existe son relaciones entre individuos: existe la relación entre el empresario y el trabajador. Pero en la realidad, las relaciones laborales no son tanto una relación individualizada entre el trabajador y el empresario. Más bien son las relaciones que se producen dentro de una organización. La relación individualizada es una construcción jurídica que viene del Derecho romano; es una construcción estrictamente civil.

Otro elemento de desfase estructural: el Derecho actual, ya sea el que viene en las leyes, como el que se crea por los convenios colectivos, sigue haciendo planteamientos abstractos, uniformes, de aplicación general y obligatorias. Es exactamente lo contrario de lo que necesita una empresa que se tiene que adaptar todos los días y cada una a su manera. Y el Derecho nos ofrece soluciones universales, abstractas, generales, obligatorias.

Otro problema: El sistema jurídico en general es un sistema judicializado, es decir, es un sistema que subcontrata la solución de los conflictos que puede haber entre los trabajadores y los empresarios, a un tercer especializado, que es el Juez. Por el contrario, en un sistema organizacional, lo que prima es la empresa como organización. En las organizaciones eficientes, lo que interesa es, no que no halla

conflictos, que los hay siempre; lo que interesa es que los conflictos se resuelvan dentro de la organización. Una empresa es eficiente, cuando es capaz de solucionar los conflictos que surgen en la misma empresa y dentro de su propio ámbito.

Y finalmente, las normas actuales, son normas adimensionales. Al legislador no le importa el tamaño de la empresa, no hace distinciones de regulación, como si una empresa de 5 trabajadores fuera lo mismo que una de 1.500. Tiene un concepto un tanto orgánico de la empresa. Las empresas cuando nacen son pequeñas, cuando se desarrollan son medianas y cuando crecen son grandes. Es una cosa un tanto organicista.

Nosotros ahora, ¿cómo hacemos frente al futuro con unas normas que tienen un desfase estructural caracterizado por las notas que he comentado?, ¿hacia donde vamos? ¿Cómo hacemos frente a una realidad cuya única característica es que cambia siempre, que es absolutamente diversa y absolutamente plural?

Aquí es donde entramos en el mundo de las tinieblas; aquí es donde no tenemos una bola de cristal para saber que es lo que va a pasar.

Pero, en principio, viendo las características que tiene el mundo en el que vivimos, el modelo económico que se está desarrollando y viendo las formas organizativas que han adoptado las empresas, se me ocurre que para ver como van a ser las relaciones laborales en el futuro hay por lo menos tres principios guía:

- 1) El principio de la adaptabilidad, el principio de la flexibilidad. Este es el imperativo inexcusable. Ante el cambio no hay otra posibilidad de respuesta que la adaptación, que la flexibilidad. De manera rígida, uniforme, no se puede hacer frente al cambio. Por tanto, no hay que oponerse al cambio. Lo que necesitamos son mecanismos de flexibilidad y adaptación. Ya veremos qué características tienen esos mecanismos, pero como principio, necesitamos mecanismos flexibles.
- 2) Principio de competitividad o calidad organizativa. Yo creo que hay que cambiar esta visión civilista, jurídicista, de las relaciones entre trabajadores y empresarios. Hay que dejar de considerar a la empresa como un foro en el que se produce la contraposición de los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los empresarios. No es eso la empresa. La empresa necesita otra visión distinta, una visión organizacional. La empresa es fundamentalmente un ente organizativo que compete en el mercado. Entonces las relaciones laborales, que son las relaciones que se producen dentro de esa organización, no se deben estructurar, creo yo, sobre la base de derechos y obligaciones sino en la búsqueda de la calidad organizativa: que sea la organización más eficiente. No se trata tanto, entiendo yo, de equilibrar derechos y obligaciones sino de buscar la eficiencia de la organización. Que la organización sea más eficiente.

Más eficiente sí ¿pero para quien? Más eficiente para el empresario, desde luego, que necesita que su empresa sea más competitiva. Pero eficiente también para el trabajador: que le dé mejores condiciones de trabajo. Y las dos cuestiones son medibles y deben ser medibles. Por tanto, no tanto contraponer derechos y obligaciones sino buscar la eficiencia organizativa en dos vías: de competitividad de la empresa y de mejores condiciones de trabajo.

- 3) Principio de cooperación. La búsqueda de la eficiencia organizativa supone sustituir un sistema adversarial, como es el que tenemos ahora. No entiendo por qué hay que buscar la base de las relaciones laborales en el conflicto y no en la cooperación. En el modelo organizativo del futuro, la cooperación se puede convertir en un valor organizacional de primer orden.

Convertir la cooperación en un instrumento organizacional, no quiere decir suprimir los conflictos. Es más, en una empresa organizada en red existen muchísimos más conflictos de los que existen en una empresa piramidal. Lo que sucede, es que desde una base cooperativa, no tenemos por qué concebir los conflictos como una cuestión de contraposición de derechos y obligaciones que necesariamente requiere la intervención de un tercero, que es el Juez, dando la razón a uno o a otro. Lo que necesitamos es resolver rápidamente, y por un procedimiento que sea rápido ágil, simple y diverso,

Apliquemos estos tres principios: la adaptabilidad, la eficiencia organizativa y la cooperación, a las tres piezas básicas de las relaciones laborales: al convenio colectivo, al contrato de trabajo y a la regulación del mercado de trabajo. ¿Por donde se van a mover esas tres piezas básicas?

Yo creo que la negociación colectiva va a cambiar de concepto y va a dejar de ser exclusivamente un instrumento de reivindicación de los trabajadores, que es lo que ha sido históricamente hasta hace muy poco. Ya hoy en día la negociación colectiva sirve, desde luego, a los trabajadores para plantear las mejoras de sus condiciones de trabajo, pero sirve también a la empresa para plantear mejoras organizativas. El convenio colectivo es un instrumento efficacísimo, para transaccionar las mejoras organizativas que se quieren introducir. Primer cambio, por tanto, en el concepto.

Segundo, creo que habrá una preponderancia absoluta de la negociación colectiva de empresa. La apuesta de la Confederación Empresarial Vasca por la descentralización de la negociación colectiva es absoluta. Es una apuesta por estrictas razones empresariales. Entendemos que la adaptabilidad, la diversificación y la competitividad no está en los sectores. Está en las empresas. Por lo tanto, la apuesta nuestra es por la negociación de empresa.

Desde una perspectiva de futuro lo que habrá que explorar son los límites del convenio.

Os voy a poner un ejemplo:

“IRIZAR es una empresa que fabrica carrocerías de autobuses. Es una empresa que ha recibido toda serie de premios de calidad, tienen la certificación de la ISO 14.000, tienen un comportamiento medio ambiental impecable, tienen la FQM que es el medidor de la calidad de gestión; lo tienen todo. La gente de Irizar explica cómo son las distintas tareas organizadas en grupos y cómo cada grupo de trabajadores que está interconectado con otros a través de servicios informáticos. Se organizan como cada grupo quiere. En una charla reciente, nos decían: “en nuestra empresa no hay horario de salida o horario de entrada. Si uno del grupo quería ir a coger setas, va a coger setas. Y si han acabado para las 4 de la tarde, pues se van todos para casa y no pasa nada.”

“Y si no acaban, pues hasta que acaben, y si no acaban el viernes, pues el sábado, y si no acaban el sábado, pues el domingo. Cuando acaben. Cada grupo, se organiza a su manera con completa libertad, con completa elasticidad”.

Yo me preguntaba, que no debe ser malo el sistema por cómo funciona en la empresa.

Yo me preguntaba ¿la clave donde está? quizá porque es una cooperativa y no tienen sindicatos, ¿eso le permite introducir este sistema? ¿Un sistema como este de grupos de trabajo se podría articular en la negociación colectiva que nosotros hacemos? ¿Es un problema nuestro, porque nuestros sindicatos son como son o es un problema universal?, es decir, ¿la negociación colectiva como instrumento y el sindicato como agente negociador, es capaz de tomar un acuerdo que permita una organización como la del Irizar? Y dándole dos vueltas, dije claro que se puede. No es un problema sindical, no es un problema de negociación colectiva. Se puede hacer; lo que pasa es que requiere imaginación, requiere constancia. Y sobre todo requiere cambiar la forma de utilizar los instrumentos que estamos acostumbrados.

Puestos a explorar los límites, para mí el límite del convenio más difícil es el límite de la persona. El convenio colectivo es por definición el instrumento colectivo por excelencia, es una herramienta colectiva. Yo creo que en el futuro el convenio se juega buena parte de su existencia en la medida que sea capaz de dar respuesta a exigencias individuales. Ya no estamos hablando de los obreros alienados de principios de siglo. No; es un trabajador distinto. ¿Se va a sentir este trabajador respaldado por el convenio colectivo?

Cuando hablamos de las personas nos ponemos en contacto con la segunda pieza básica de las relaciones laborales del futuro; la persona el trabajador individual. ¿Qué nos va a pasar a cada uno de nosotros? Para empezar, en una organización postindustrial, organizada en forma de red todo se identifica: cada pieza, cada producto, cada proveedor, cada cliente. Os voy a poner un ejemplo: si cual-

quiera de vosotros se quiere comprar un Volkswagen Polo, va al concesionario y pide un Polo.

Todos los Polos del mundo se producen en Pamplona. Desde el momento que el concesionario rellena las especificaciones del Polo que se pide, inmediatamente en la planta de Pamplona se empieza a producir ese vehículo. Pero son unos 5.000 todos los días, cada día del año, 365 días al año, se producen 5.000 Polos y uno de esos es el nuestro, el que hemos pedido en el concesionario, perfectamente identificado desde que la chapa entra en la cadena de montaje.

A los trabajadores les pasa tres cuarto de lo mismo. Conozco otro ejemplo: Mecalux, es una empresa que hace estanterías; lo mismo hace una estantería metálica para ponerla en una esquina como hace una nave con estanterías de 20 metros de altura, movibles, etc. Tiene cuatro plantas en Tijuana, Barcelona, Brasil y en Polonia. Los operarios de cualquiera de esas empresas, están interconectados de manera que el vendedor cuando está haciendo una especificación técnica, por medio de su teléfono móvil y el ordenador que siempre lleva consigo, se pone en contacto con la empresa, la empresa le dice que si en determinado tipo de almacén tienen lo que necesita o no; si no lo tienen, si se puede hacer, inmediatamente entra la ingeniería, para dar las especificaciones técnicas. Inmediatamente si todo eso es posible, empieza el operario a funcionar. A su vez si al operario le surge una duda, vuelve a consultar a la ingeniería, la ingeniería al almacén, y se van moviendo.

En Mecalux hay dos cosas curiosas que no se pueden hacer:

- 1) Como esta todo el mundo interconectado, con el teléfono que lleva cada uno, no vale “no estar”. No digo la persona pero la empresa, la organización como tal, no admite el “no estar”.
- 2) Y otra cosa curiosa, pero también significativa. Está terminantemente prohibido sacar a papel los planos de las estanterías. Porque si se sacan a papel, cualquier modificación que se haga en esa red, el papel no lo capta. Todo el mundo tiene en su ordenador la posibilidad de acceder al plano. Pero lo que no puede es editarlo, porque en el momento de se edita se petrifica.

Y en realidad esta fórmula de funcionamiento de Mecalux, es el paradigma, el ejemplo básico del tipo de organización en el que nos hemos metido. Es una red que se interconexiona entre sí.

Y esto es exactamente lo contrario del paradigma fordiano de la industria tradicional, de cada uno haciendo lo mismo, la tarea más sencilla, la más repetitiva.

La red tiene riesgos, y la situación del individuo tiene riesgos. Claro que los tiene. Importantes, pero no son riesgos que inexorablemente se cumplen. Por ejemplo: seguiremos con el ejemplo de esta empresa porque es ilustrativo. ¿Sabéis dónde ha tenido el mayor grado de aceptación este sistema de interconexión de

todos los trabajadores y de todo el personal de Mecalux? En los operarios. ¿Por qué? Uno de ellos se manifestaba así: “Porque por primera vez sentimos que estamos asistidos, por que tenemos a nuestra disposición todos los planos y todos los servicios de la empresa”.

¿Que más le pasa al individuo? Al individuo le van a pasar dos cosas más. Se le va a pedir mayor implicación, se le va a pedir mayor compromiso con la organización de la empresa. En una red de este tipo no puedes estar en una aptitud pasota; aquí tienes que estar activo, integrado. ¿Qué va a exigir el trabajador a cambio? Va a exigir estabilidad.

Pero estabilidad no es fijeza. Quizás es el momento también de volver a definir lo que es estabilidad. Hoy en día se habla muchísimo de la estabilidad como empleabilidad. No es tanto que se nos asegure nuestro puesto de trabajo concreto, sino la posibilidad de encontrar otros puestos de trabajo. Eso es la empleabilidad. Sin olvidar también que en esa exigencia de estabilidad por parte del trabajador está encontrando en las empresas una respuesta. Porque las empresas no están por la labor de formar en procesos complicados y caros a sus trabajadores para que al segundo día se les vayan.

Y con esto acabo. Se le abre al individuo la tercera cuestión. Es el mundo de las opciones. Cuando vosotros vais a un supermercado tenéis todas las opciones del mundo. Lo mismo ocurre en el trabajo. Cada vez va haber una exigencia mayor, tanto en las posibilidades que tiene cada persona de hacer su propio proyecto vital y su propio proyecto profesional. Y entiendo que esto es otra forma de ver la flexibilidad, es decir, la flexibilidad vista como un imperativo de la organización por los dos lados. Por el empresario que necesita flexibilidad para adaptar su organización y por el trabajador que necesita flexibilidad para poder llevar su particular proyecto vital o su particular proyecto profesional de una manera o de otra. Y esto es una bomba para la negociación colectiva. Porque no será, como está siendo ahora, una negociación en la que se contraponen flexibilidad, estabilidad y rigidez sino cómo compaginar la flexibilidad que necesita la empresa con la flexibilidad que le va a pedir cada trabajador.

Y quedan otras cosas pero se me acaba el tiempo, así que lo dejamos aquí.

El moderador, Luis Belaustegi:

Muchas gracias Jon; ha sido una ponencia muy interesante. Os tenemos que decir que estamos grabando la sesión para que salga en el próximo número de Lan Harremanak, de forma que podáis disponer de las aportaciones. Lo mismo sucederá con la comunicación que nos ofrecerá Felipe Serrano en cuanto el pueda empezar.

Segundo ponente: Sr. Felipe SERRANO

Buenos días.

Ante todo quisiera agradecer la invitación que se me ha dirigido para participar en este foro sobre las Relaciones Laborales en el Futuro. Aunque siempre resulta problemático en economía imaginarse el futuro (siempre se dice que los economistas saben explicar bien sólo lo que ha pasado), por las razones a las que luego me referiré, no por ello la empresa está falta de atractivo. Más bien sucede todo lo contrario. La investigación, en última instancia, no es otra cosa que conocer para poder predecir. La incertidumbre sobre los acontecimientos futuros es algo que acompaña a la humanidad desde sus orígenes y, más allá de la curiosidad intelectual, la investigación avanza empujada por este deseo de superar nuestro desconocimiento sobre el futuro.

Para evitar que esta reflexión compartida a la que se me ha invitado acabe convirtiéndose en el monólogo de dos ponentes, me ha parecido pertinente, después de escuchar la intervención de Jon Bilbao, acomodar la mía lo más posible a las líneas de reflexión y debate que ha propuesto. Esto permitirá conocer, de manera simultánea, los puntos de encuentro, que ya avanzó que son muy abundantes, y aquellos aspectos en los que mis opiniones difieren, aunque no sustancialmente, de las suyas.

Comparto plenamente con el Sr. Bilbao las líneas maestras que ha apuntado para caracterizar el momento presente, esto es, el marco sobre el que se desenvuelven las transformaciones de las relaciones laborales. Los economistas a estas situaciones las caracterizamos como crisis estructurales, para diferenciarlas de las más conocidas crisis coyunturales. Las diferencias, en términos generales, entre unas y otras manifestaciones de crisis están relacionadas con la estabilidad o no de lo que se denominan variables estructurales o, en términos de ecuaciones, con la estabilidad o no de los parámetros. Las crisis coyunturales no llevan asociadas transformaciones fundamentales en las variables de naturaleza estructural, esto es, en los procesos productivos o en la frontera entre lo público y lo privado o en el conjunto de normas que rigen las relaciones laborales, por ejemplo. Son crisis cuya superación es factible sin alterar las reglas de juego que conforman el com-

portamiento cotidiano de los agentes. Estos pueden seguir funcionando de igual manera que la inducida por las normas aprendidas.

El recurso a la “norma” para comprender el comportamiento de los agentes es un aspecto fundamental para entender la verdadera dimensión de las crisis de naturaleza estructural. La mayoría de las decisiones económicas que toman los agentes en el presente están influidas por la forma de imaginarse el futuro, ya que los acontecimientos venideros influyen en dichas decisiones. Pues bien, un procedimiento para “traer” el futuro al presente es imaginarse que los acontecimientos venideros responderán a la misma lógica que los que se producen en el momento de tomar las decisiones. Keynes se refería a este procedimiento como una conducta guiada por “juicios por convención”. En última instancia dichos juicios no son otra cosa que una forma, entre otras, de gestionar la incertidumbre que tenemos sobre el futuro. Las instituciones, entendidas estas en sentido amplio, sirven para el mismo objetivo. No es difícil comprender, por lo tanto, que cuanto más estabilizadas y aceptadas estén las reglas de comportamiento menos incertidumbre existirá sobre el futuro. Cuando esto no ocurre, es decir, cuando las reglas de comportamiento se transforman a gran velocidad quebrando así su posibilidad de utilización para imaginarse el futuro es cuando nos encontramos en presencia de lo que hemos denominado crisis estructural.

Pues bien, la situación que nos ha tocado vivir, para bien o para mal, es de estas características. La incertidumbre sobre el futuro, incluso sobre el futuro más inmediato, ha ganado terreno como consecuencia de la quiebra de las reglas de juego con las que veníamos funcionando y que se construyeron, siendo a la vez resultado y causa, al calor de la larga etapa de crecimiento económico posterior a la segunda Guerra Mundial. Las crisis de esta naturaleza presenta siempre dos rasgos claramente marcados. Al primero ya nos hemos referido, y tiene que ver con la quiebra de las reglas heredadas. El segundo rasgo está relacionado con la construcción de las nuevas reglas. Más concretamente. Las crisis siempre se presentan como un proceso histórico que al mismo tiempo que destruye también crea, y es justamente en esta transición entre lo “viejo” y lo “nuevo” en la que nos encontramos hoy. Reflexionar, por lo tanto, sobre el futuro de las relaciones sociales es intentar encontrar entre lo “nuevo” que observamos aquello que puede presentar visos de consolidarse en un futuro.

Antes de continuar con mi exposición puede resultar pertinente anotar algunas ideas más que permitan apuntalar mejor mi opinión sobre el momento presente. En este sentido, no puedo ocultar que esta forma de ver las cosas es una más, es decir, no es la única forma posible de reflexionar sobre los cambios que están aconteciendo. La idea de crisis estructural lleva asociada la idea de estabilidad, de tal forma que caracterizar el presente en términos de crisis implica aceptar que, al menos desde la teoría, es factible imaginarse otras situaciones en las que la incertidumbre sea menor, o lo que es lo mismo, esté mejor gestionada. Esto implica situar

la reflexión en, al menos, tres planos, diferentes aunque claramente conectados. El primero tiene que ver con la naturaleza misma del problema, es decir, con la aceptación o no de que el exceso de incertidumbre es negativo y que, por lo tanto, necesita ser evitado. En segundo lugar, una reflexión sobre los nuevos métodos de gestión de dicha incertidumbre y, en tercer lugar, una reflexión sobre la posibilidad o no de alcanzar el objetivo de una nueva etapa de estabilidad estructural. Estos tres planos de reflexión evidentemente, son muy genéricos, y de lo que se trata aquí es de tratar de adecuarlos al tema de discusión de las relaciones laborales.

Por lo que se refiere a la primera línea de reflexión avanzada, algunas pinceladas ayudaran a comprender por qué la situación actual de las relaciones laborales, tomando como ejemplo el caso español, no es la más adecuada. El mercado de trabajo español ha conocido, desde que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, dos grandes reformas. La primera se produce en 1985 y su rasgo central es la incorporación del contrato temporal. La segunda, sin duda la de mayor calado, se produce en 1994 y su objetivo no era otro que limitar la capacidad de negociación de los trabajadores, al menos de manera inmediata, ya que dicha reforma abre unas potencialidades hasta ahora poco exploradas por los agentes sociales. El resultado de estas reformas, expresándolos en trazos gruesos, son: un mercado de trabajo profundamente segmentado, con unas tasas de temporalidad sin parangón en la Unión Europea, unas tasas de rotación altísimas y unas diferencias salariales entre trabajadores fijos y temporales brutales. Las consecuencias, en términos económicos, son bastante evidentes. La productividad aparente del factor trabajo ha quedado seriamente resentida y, desde la perspectiva macroeconómica, la incertidumbre sobre la renta futura ha disparado el ahorro de las familias y ha retenido la tasa de crecimiento del consumo privado hasta fechas relativamente recientes.

Estos efectos negativos aflorados por las reformas no son, evidentemente, los únicos aspectos criticables de las reformas. Desde una perspectiva de ética social cabe preguntarse si este tipo de relaciones laborales son las que consideramos como deseables. Yo, por mi parte, tengo clara la respuesta y esta es negativa. Ni económica, ni éticamente, es defendible por lo tanto la situación de desprotección, de sobreexplotación y de precariedad en la que se encuentran los trabajadores. La necesidad de exigir un cambio, al menos en mi opinión, es más que evidente.

Esto nos lleva directamente a la segunda línea de reflexión a la que me refería anteriormente. Expresada en términos de pregunta podría ser, más o menos, como esta: ¿cómo queremos que sean las relaciones laborales del futuro? Es evidente que esta forma de plantear la pregunta encierra una componente ideológica, pero es que no existe otra forma de plantearlo. El futuro no existe como realidad objetiva que se impone a la voluntad de las personas. El futuro será el resultado de nuestros actos presentes, y no un resultado independiente a dichos actos. Dicho en otros términos, es científicamente imposible predecir en economía el futuro al estilo de lo que ocurre en otras disciplinas científicas. No existen leyes económicas de carácter ahis-

tórico que una vez descubiertas nos informen de las pautas a seguir. Aceptar que la ideología juega un papel más o menos relevante no significa, evidentemente, que nos podamos despachar alegremente todo intento de exploración de los cambios que están aconteciendo, así como las enseñanzas aprendidas de la historia. La ideología, en el terreno de las relaciones laborales, puede servir, sobre todo, para informar de qué es lo que no queremos y, por derivación, qué tipo de trabajador-persona se quiere potenciar. Pero, a partir de aquí, el problema que surge es el de casar lo que se desea con los cambios que se están observando.

Empezando por los cambios que se están observando, relacionados claro está con lo que aquí nos ocupa, se encuentran, entre otros, algunos de los comentarios por Jon Bilbao en su intervención. Comparto su opinión sobre las transformaciones radicales que se están operando en los procesos productivos en el interior de las empresas. Estos nuevos procesos están configurando empresas de características radicalmente distintas a las que conocíamos. No voy a volver sobre lo ya apuntado por él en relación tanto con estas nuevas características como con las causas que subyacen en la transformación apuntada. Sí quiero apuntar, sin embargo, que uno de los rasgos más sobresalientes de estas transformaciones es un cambio sustancial en el tipo de trabajadores que ahora demandan las empresas. Para este tipo de organización se necesitan personas cada vez más cualificadas, que sepan moverse por la red a la que él aludía, transmitiendo y recibiendo información a través de dicha red. La conexión entre los distintos segmentos de producción dentro de la fábrica ya no es estática, es decir, el trabajador ya no se conecta de manera pasiva con el resto de trabajadores, sino que se implica activamente, lo que exige saber tratar la información que recibe y que transmite.

Este tipo de trabajadores encaja mal con una idea de la gestión empresarial altamente burocratizada. Su participación activa en el diseño y planificación de la empresa resulta consustancial con sus capacidades de creación de valor. La relación, por lo tanto, entre trabajador y empresa necesariamente deberán de cambiar. La cooperación entre las partes deberá de ganar terreno frente a unas relaciones de desconfianza o de colaboración forzada. En términos de teoría de juegos cabría decir que se necesita pasar de un juego no cooperativo a un juego cooperativo. El cambio en la negociación colectiva será, en mi opinión, el gran reto futuro. Las futuras relaciones laborales serán el resultado de la intensidad que se opere en la modificación de los esquemas actuales de negociación colectiva.

Para que la negociación colectiva evolucione se precisa tanto un compromiso activo de las partes, empresarios y trabajadores, como una colaboración activa desde las instituciones. En otras palabras. El cambio en la negociación activa no puede ser exclusivamente el resultado de una desregulación del mercado de trabajo implementada bajo la convicción de que las partes harán el resto. La reforma de 1994 es un ejemplo paradigmático de lo que pretendo señalar. Dicha reforma avanza muy intensamente en desplazar hacia el acuerdo entre las partes aspectos

centrales de las relaciones laborales regulados por ley. Es probable que en la intención de algunos de los reformadores se encontrase el facilitar el camino en la dirección que estoy comentando. Pero lo cierto es que la reforma apenas ha avanzado en esta dirección y más bien se ha utilizado para dinamitar la capacidad de negociación de los trabajadores. La velocidad de las reformas debe acompañarse a la capacidad de asimilación de los agentes de las novedades que se pretenden introducir. En definitiva, lo que pretendo señalar son dos aspectos que pueden estar quedando un tanto oscurecidos. El primero que, ciertamente, el estado deberá acomodar la legislación laboral y, el segundo, que este acomodamiento deberá ser paulatino y, sobre todo, aceptado por las partes afectadas. Un exceso de celo reformador puede acabar generando efectos no deseados que obliguen a reformar lo reformado, tal como está ocurriendo en la actualidad.

Me queda por comentar la última línea de reflexión que avanzaba al inicio de mi intervención, esto es, si se alcanzará o no una nueva situación de estabilidad estructural o, en clave de relaciones laborales, si se alcanzará o no un nuevo mapa de relaciones laborales ampliamente aceptado por el conjunto de la sociedad. Para ser sinceros sólo puedo afirmar mi ignorancia a este respecto. Las tesis en presencia, que no son otra cosa que una mezcla de intereses de grupos mezclados con hechos objetivos y adobada la mezcla con algunas dosis de teoría, son múltiples y demasiado opuestas. Las tentaciones de ganar por imposición, en este juego social de construir algo nuevo que sustituya a lo que estamos perdiendo, si es que no hemos perdido ya todo, son más que evidentes. Pero lo que más temor me produce no son estas tentaciones, sino los resultados que pueden ir produciéndose mientras no aceptemos la necesidad de acordar para cambiar. Las reformas del mercado de trabajo en España son muy evidentes a este respecto. La estrategia de debilitar a una parte para que la otra imponga su modelo no han servido para avanzar en una dirección en la que todos salgamos beneficiados.

Muchas gracias por su atención y mi agradecimiento una vez más.

DEBATE**El moderador, Luis Belaustegi:**

Muy bien, pues damos ahora comienzo al apartado de debate; si alguien tiene una pregunta o alguna reflexión yo creo que este es el momento en el que debemos plantearla, tanto del público para el público, para la reflexión general o para la reflexión de uno de los ponentes.

Pregunta del público:

¿Quedan desamparados los trabajadores de las pymes si se pierden los convenios sectoriales y sólo quedan los de empresa, como propone Jon Bilbao?

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

La negociación colectiva en España tiene un alcance muy grande. En Euskadi en el sector privado estará excluida de la negociación colectiva no creo que lleguen a 50.000 personas. Están incluidas, por el contrario, casi 500.000. El supuesto tal como tú lo planteas no es el problema. Los trabajadores de las pequeñas empresas no están desasistidos de la negociación colectiva. Al trabajador de la pyme en esa negociación colectiva le representan teóricamente las organizaciones sindicales que firman el convenio del sector. De la misma manera que los empresarios de esas pequeñas empresas les representa la organización empresarial que firma ese convenio. Cosa distinta es que el convenio del sector, que es en lo que se ha basado el peso de la negociación colectiva, tenga un futuro más o menos halagüeño. Lo que yo he planteado, es que solo pocos trabajadores están en convenios colectivos de empresa. Entiendo que la proporción es corta y que los convenios colectivos sectoriales son tan globales, que los retos a los que se deben enfrentar le va a costar mucho más resolverlos. Yo entiendo que la negociación se tiene que fijar mucho más en las empresas.

Contesta el Sr. Felipe Serrano:

De todas maneras yo creo que habría que separar dos cosas, una es el concepto de negociación colectiva que tenemos hoy y otra son los términos en que yo me he referido a la futura negociación colectiva. Lo que en última instancia he pretendido señalar es que las relaciones laborales futuras tendrán que ser unas relaciones basadas en la cooperación mutua. La negociación colectiva actual evidentemente es un acuerdo y por lo tanto una forma de cooperación. La naturaleza de la negociación colectiva en la que yo estoy pensando es, sin embargo, conceptualmente distinta, por ello la he denominado como una negociación no

forzada, y en la que cada una de las partes se reconoce como un jugador que quiere cooperar, mirando más allá de sus intereses personales o de grupo. Aceptando que lo que yo he estado comentando cuajase, resulta evidente que seguirán existiendo empresas como las que tu relacionas. Sectores altamente modernizados seguirán conviviendo con sectores en transformación o más retrasados. Este es un aspecto, entre otros, que reclaman la imposibilidad de un abandono profundo de las autoridades del mercado de trabajo. Recuerdo lo que ya he señalado sobre la necesidad de reivindicar la legitimidad de los valores éticos para diseñar el trabajador-persona del futuro que queremos.

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

Me gustaría decir un matiz o quizás un ejemplo que os podría servir. Cuando Felipe y yo estamos intentando hacer un ejercicio de lo que van a ser las relaciones laborales, nos estamos fijando en unas pocas empresas que son las que hoy han hecho ese cambio. Tened en cuenta que estamos en la absoluta prehistoria de lo que es la nueva fase que empezó en los años 70. Para que os hagamos una idea, imagináros que hemos ido 150 años atrás que estamos en 1840 en esta misma sala analizando las relaciones laborales que solo se dan en un par de pequeñas fundiciones que hay en Bolueta. Son las primeras que empezaron con el tratamiento del hierro moderno como hoy nos entendemos. Pues bien, esas dos o tres empresas que estaban en Bolueta, sí tenían unas relaciones laborales como las hemos entendido hasta hoy. Pero eran muy pocas. Estaban rodeadas de aldeanos y, sobre todo, en el tema del hierro, de un montón de ferrones, de gente que hacía el hierro en herrerías. Pero de verdad quien estaba marcando la tendencia eran esas empresas y, al final, el colectivo de los trabajadores vascos iban a llegar a un tipo de relaciones laborales que en 1840 estaban embrionariamente en esas empresas. Hoy estamos en una situación parecida.

Pregunta del público:

Bien en primer lugar me gustaría agradecerlos a ambos por asistir a este acto y felicitarlos por la brillantez con la que habéis expuesto vuestros puntos de vista.

He creído entender que existe un consenso en vuestro exposiciones a lo referente a los ejes de una que articulan la organización empresarial y las relaciones laborales en el futuro. Entienden ser puestos en la integración de la sensibilidad y una calidad de la vida laboral. Ahí no he notado que existiera ningún tipo de disonancia entre vuestro discurso. He notado también que no se especificado cual es vuestra visión en lo referente, por lo menos de manera profunda, a cual es vuestra visión en torno al papel que han interpretado los interlocutores sociales y casi prácticamente en ningún caso, salvo el de Felipe el papel que vosotros creéis que en ese contexto futuro bajo la administración. Felipe abogaba me imagino que al especificar el caso de Dinamarca, pues de una intervención en un sentido determinado que sería garantizar unos mínimos

altos, ha dicho explícitamente y has dejado abierto el tema. Como veis vosotros el papel de la administración en un futuro en ese contexto de relaciones laborales que baje al entorno a esos ejes que san mencionado. Muchas gracias.

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

Yo no lo he tocado, efectivamente. Pero sí creo que la administración va a tener un papel importante, pero distinto al actual.

Va a tener una función de legislador, de creador de normas pero creo que distinta de la que ha tenido ahora. Ya en la historia moderna española ha habido un cambio de la concepción del legislador respecto al Derecho del Trabajo. Hasta 1994 el legislador ha tenido una función protectora del trabajador. Por tanto, imponía un sistema en virtud el cual imponía unas reglas mínimas importantes que se consideraban mínima e innegociable. La negociación colectiva tenía un carácter mejorativo. Y eso es en buena medida la razón por la cual la negociación colectiva tenía toda una serie de características específicas. El Estado ha cambiado esas reglas y da un paso atrás y acoge un papel subsidiario.

Y se reserva otra serie de materias digamos troncales. Yo creo que eso te indica una pauta de por donde va a ir la función del legislador. Posiblemente ofreciendo alternativas, retrayéndose en algunas, obligando a las partes a entrar en otras como en las ordenanzas laborales, etc.

Acabando con tu pregunta, en estas nuevas sociedades lo que hay son más normas. Hay una proliferación normativa; va haber muchas más normas pero no de una sola fuente jerarquizada sino de varias. ¿Sirve el principio angular básico del Derecho; la jerarquía normativa para regular las relaciones laborales del futuro? ¿vamos a tener que introducir en el Derecho la red de normas?

Contesta el Sr. Felipe Serrano:

Yo creo que la reforma del 94, desde un punto de vista jurídico, lo que hace ha sido una marcha a tras en relación a lo que había sido el derecho laboral de los años 50 y 60. En última estancia el derecho laboral de estos años lo que viene a reconocer es que la relación entre las partes es desigual y que, por lo tanto, una manera de sentar en igualdad de negociación es reconociendo a una de las partes, la que se considera más débil, una serie de derechos. La reforma del 94 es una vuelta atrás del derecho.

Desde un punto de vista teórico, se podría decir que la reforma del 94 no es incorrecta, pero se hace en un momento inadecuado y buscando intereses más espúreos que el de dar protagonismo a las partes. Más bien esta es la disculpa que se utiliza para permitir una contención fuerte en la tasa de crecimiento de los salarios. La reforma del 94 se hace:

- a) Consciente de la debilidad que tienen los sindicatos.

b) Pensando en que si se modifican las bases de negociación se puede contribuir a contener la espiral inflacionista por el procedimiento de quebrar los mecanismos de negociación, lo que ciertamente ha ocurrido. Basta con comparar como han evolucionado los costes laborales por unidad de producto desde la reforma hasta hoy y antes de la reforma. No han vuelto a crecer por encima de la inflación..

Ahora bien, las potencialidades que encierra, aún no han sido explotadas, no solamente por lo que comentaba Jon en relación con las ordenanzas laborales. Si no por que los agentes no son conscientes de las posibilidades que se contienen en la nueva regulación..

He aquí un dato muy importante desde mi punto de vista. Cuando los trabajadores cualificados comiencen a ser estables, que es lo que esta ocurriendo ahora (un proceso de transformación de este tipo de trabajadores que habían entrado en la empresa con carácter temporal les están comenzando ahora hacer fijos). En fin, cuando estos procesos se consoliden y cuando estos trabajadores se asiente en las empresas, comenzará la negociación colectiva en los términos que yo apuntaba, se empezará a explotar las potencialidades de la reforma del 94.

Pregunta del público:

Creo que la Jon da una visión excesivamente idílica de lo que son las relaciones laborales. No es verdad que los interlocutores sociales cuando negocian acuerdan "lo que les da la gana", cada uno negocia lo que puede dependiendo de su relación de fuerzas. Por eso hace falta regulación estatal de las condiciones de trabajo; un ejemplo de la importancia de la protección y la intervención estatal está en lo que ha ocurrido con las empresas de trabajo temporal. El parlamento aprueba una mala ley, por la que la ETT puede pagar al trabajador el 60% del precio de su trabajo en la empresa usuaria y quedarse con el 40% como beneficio empresarial. Bueno, pues no ha habido sindicatos capaces de neutralizar esa norma que era un retroceso en las relaciones laborales y ha tenido que ser una ley dictada por el Parlamento la que volviera a imponer el principio de igual salario por el mismo trabajo, equiparando a los trabajadores de las ETTs con los de la empresa usuaria. También quiero explicar por qué los sindicatos defienden, y con razón, el convenio de sector. El convenio de sector ampara a los trabajadores que no pueden negociar convenio de empresa, hay que tener en cuenta que en la Comunidad Autónoma Vasca un porcentaje importantísimo de las empresas son pequeñas, en las que no hay nada que negociar porque no tienen ninguna capacidad de presión. También es una manera de intentar evitar los efectos del traslado de mano de obra de una provincia a otra... En fin, que en la negociación colectiva no se obtiene más que lo que se puede, y por eso hacen falta otros mecanismos, leyes laborales que garanticen a los trabajadores unos derechos mínimos de los que partir.

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

Veo que tienes una visión muy clásica de las relaciones laborales. Yo no defiendo ninguna posición; lo que estoy intentando es un ejercicio de riesgo porque en función de cómo la organización que represento visualice el futuro, tomará una serie de opciones, se posicionará en el mercado de determinada manera. Y al final veremos si acertamos o no acertamos. Nosotros sistemáticamente estamos apostando por una serie de cosas que más o menos yo he esbozado. Porque vemos que las cosas en el futuro van a ir en ese sentido. Yo en ningún momento he pretendido transmitir la idea que van a mejor, ni que ese futuro sea un futuro óptimo. Entiendo que van así y como entiendo que van así, intento que mi organización se posicione así. Otra persona puede no compartir mi opinión. Dentro de un tiempo nos veremos y diremos quien ha acertado y el mercado habrá eliminado del foro a quien no haya acertado. Yo no creo que sea una visión idílica la que yo he presentado. Yo creo que lo que va a ser no tendrá nada que ver con lo que hoy es. Por eso he puesto el ejemplo de Bolueta, 1840-1850. Ya se que las empresas y los trabajadores están en otro panorama. Estoy totalmente de acuerdo con Felipe en que el que al legislador español con la reforma del 94 le sale una revolución normativa sin darse cuenta. Pero el reto que deja a los interlocutores sociales es tremendo. En los sindicatos ya se percibe las dificultades que tienen para conformar sus posiciones en la negociación colectiva. Pero las dificultades empresariales son también grandes. El empresario normalito no tiene la cultura, de ver en la negociación colectiva una oportunidad. No sabe hacer ese ejercicio y no tiene mecanismos para hacer ese ejercicio. Todas y cada una de las orientaciones a la negociación colectiva que hemos hecho desde 1995, todas sistemáticamente empiezan por lo mismo. Señor empresario, esto es una oportunidad, analice su convenio, vea que es lo que quiere introducir, introdúzcalo, plánteselo a sus trabajadores y negocie.

Y respecto al convenio del sector un apunte. Usted decía que el convenio del sector es un convenio muy conveniente para los trabajadores. La duda que introduzco es esta: ¿el convenio del sector a quién le viene bien, a quien se le aplica o a quien lo negocia?, es decir, ¿no estaremos beneficiando más a sindicatos y organizaciones empresariales que a trabajadores y empresarios?

Contesta quien realizó la pregunta:

A los trabajadores más débiles.

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

No, ya le digo yo que no. Se lo voy a exponer desde otro punto de vista. El convenio de sector es un instrumento de poder organizativo extraordinario para las centrales sindicales y para las organizaciones empresariales. ¿Sabe qué potencia es la que les da la ley? La posibilidad de establecer un acuerdo que tenga efi-

cacia general y obligatoria, ¿sabe lo que es eso? Pues eso es demasiado fácil para las organizaciones, sindicales y patronales.

Pregunta del Público:

Creo que la valoración de las reformas laborales debe ir acompañada de la valoración de otros procesos económicos y políticos conectados. Por ejemplo, la reforma laboral de 1994 que sustrae aspectos de la regulación estatal y las atribuye a la autonomía colectiva debe estar conectada con la toma en consideración sobre otros procesos que han tenido lugar en la Unión Europea, como es la ausencia de una armonización fiscal que provoca una tendencia hacia la deslocalización de las empresas, no hacia países del Tercer Mundo sino hacia países europeos, cuya imposición sobre las rentas de capital sea más baja, tendencialmente cero. Parecido hacia los países cuyos standards de normativa laboral sean menos exigentes. No se sabe cual es el límite de retroceso, con lo cual cabría preguntarse que valoración se puede hacer, desde el punto de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de los procesos de mundialización o globalización que provocan, que en sociedades cada vez más ricas, la redistribución de la renta sea cada vez es más negativa para los asalariados. Así, en la Comunidad Autónoma Vasca, de 5 puntos desde 1994: la participación de los salarios que creo que en el año 1994 estaba en el 55% del valor agregado, ha pasado al 50% en 1998.

Ligada con esta observación está otra cuestión sobre el aspecto de la cooperación. Efectivamente desde el punto de vista de la índole de los procesos productivos se requiere que cada vez más el asalariado se implique en la red del proceso, pero ello coexiste que en las empresas tecnológicamente más avanzadas las decisiones empresariales se toman sobre la base de criterios de beneficios a corto plazo que provoca que para trabajadores altamente cualificados se puedan encontrar de un día a otro sin trabajo. Las empresas que reducen plantilla no son solo las empresas atrasadas sino también las empresas punta y ello en todo el mundo. Hace poco era noticia en la prensa la crisis del modelo japonés de empleo para toda la vida: empresas como Mitsubishi, Toyota y otras han despedido a decenas de miles de trabajadores. En definitiva las empresas quieren contar no solo con el cuerpo sino también con el alma de sus trabajadores, con su implicación; sin embargo, el futuro de esos trabajadores depende no ya de que la empresa sea rentable y que tenga asegurado el futuro sino de que tenga tasas de beneficios que aparezcan como suficientes para los mercados financieros. Estos días teníamos el ejemplo de la compañía Telefónica, mientras en la cúspide de la misma se reparte miles y millones de beneficios a través de las Stocks Options se prevé la supresión de 10.000 puestos de trabajo. Por lo menos habría que concluir que si esto es inevitable habría que reconocer si se es franco y honesto que el presente y el futuro es muy malo. Resumiendo se exige a la cooperación pero no existen contrapartidas ni en salarios ni en futuro laboral. Estamos viendo que trabajadores más cualificados, jóvenes, entran en las empresas, bancos entre otras, con salarios muy inferiores a los de los trabajadores que sustituyen. En algunos casos ello será temporal, durante el inicio de la carrera profesional pero en otros muchos casos la situación será estable.

Contesta el Sr. Felipe Serrano:

Respecto a la primera de tus consideraciones. La reforma del año 94 está pensando única y exclusivamente para eliminar capacidad de negociación a los sindicatos. Por eso modifican las jornadas, al modificar las jornadas se puede aumentar la productividad, eso es evidente. Modifican todo, eso es lo único que buscan. ¿Lo consiguen? Claro que lo consiguen. También en términos agregados, los costes laborales caen y no han vuelto recuperarse. Siguen todavía creciendo por debajo de la inflación. El resultado es que en un momento en el cual el empleo está creciendo y por tanto la productividad aparente del factor trabajo cae, si el coste laboral por unidad de producto no sube es que el salario no crece. Luego claro que se debe estar alterando la distribución de la renta. Ahora bien, yo no estaba haciendo referencia a esto, por que entendí que esto era obvio, yo estaba haciendo referencia y es hay donde coincidía con Jon es que sin quererlo, el gobierno, con la reforma del 94 introduce unas potencialidades a la negociación colectiva que las partes aun no se han enterado. Mi impresión es que la reforma del 94 es como si se anticipa en el tiempo 10 años. Por que las potencialidades de esa reforma solo las van a poder utilizar esta mano de obra joven, cualificada, que están entrando ahora en las empresas, y que tardaran un tiempo pero acabarán siendo conscientes de la fuerza que tienen y es cuando la utilizarán.

Respecto a la deslocalización. ¿Qué es lo que se está deslocalizando? Lo que se está deslocalizando son puestos de trabajo de muy baja cualificación. Tendremos que acostumbrarnos a que esta mano de obra en los países desarrollados tienda a desaparecer.

Responde quien pregunta:

Yo no me refería al sudeste, yo me refería dentro de la Unión Europea.

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

Pero la movilidad de la mano de obra dentro de la Unión Europea, es algo que tendremos que asumir. Va a ocurrir: las empresas se irán deslocalizando inevitablemente.

Contesta el Sr. Felipe Serrano:

Pero es lo mismo que ocurría aquí dentro de España que una empresa cerraba en Barcelona y la abría en otro sitio. La propia constitución de al Unión va a llevar a que eso ocurra. El reto no es impedir que eso ocurra, lo que hay que plantearse es como adaptarnos a eso.

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

No, no creas. Lógicamente el que entra en una empresa no tiene el mismo salario con el que sale. Pero está sucediendo una cosa curiosa en el mercado de trabajo. Hay un desequilibrio entre un índice de paro alto y las empresas que se

quejan porque necesitan gente que no encuentran. A la gente que encuentran que son aquellos que tienen una cualificación específica bastante tradicional, sea dicho de paso, la retienen. Y la transacción que decía Felipe se ha dado y se ha vuelto a la práctica de los años 60, es decir, que las empresas se quitan al trabajador cualificado una a la otra y no se lo quitan por un salario más bajo, no. Es curioso, el mercado de trabajo se mueve desde un paro tremendo, sigue habiendo paro y simultáneamente se crean dos nichos de trabajo importantísimo: uno en la parte baja del segmento y hay que incorporar trabajadores magrebis, etc... y luego otro por la parte alta.

Contesta el Sr. Felipe Serrano:

Incluso dentro de las fábricas yo creo que está tan segmentado el mercado que te encuentras con empresas con un 20% de plantilla temporal y toda ella mano de obra sin cualificar.

Contesta el Sr. Jon Bilbao:

Hay organizaciones empresariales, en Cataluña por ejemplo, que tienen organizado la importación sistemática de trabajadores polacos, checos... con una serie de oficios que el sistema de formación español no provee en suficiente número.

El moderador: Luis Belaustegi

Bien, es la hora, por lo tanto quiero agradecer a todos los presentes a los que habéis venido. Y muy especialmente a Jon Bilbao y a Felipe Serrano sus magníficas exposiciones y con la diligencia que han respondido las preguntas de auditorio. Esperamos contar con ellos en futuras ocasiones y nada más. Hasta otra ocasión.