

LA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL *

Ricardo Escudero**.—Buenos días a todos en la última mañana de estas Jornadas que hoy concluyen con la participación, en primer lugar, de distintas personas cualificadas que van a conformar la Mesa redonda.

Antes de dar la palabra al moderador de la misma, a mi querido compañero Félix Salvador, quisiera hacer una pequeña puntualización. Como ven ustedes en el programa, estaba prevista la asistencia de Agustín Moreno, José María Zufiaur, Juan Jiménez Aguilar y Francisco González de Lena. Desgraciadamente, no hemos podido contar con la presencia del Sr. Jiménez Aguilar, pese a que inicialmente nos prometió su participación o bien la de un destacado dirigente de la confederación empresarial. La verdad es que la organización de estas Jornadas lo lamenta profundamente porque nos hubiera encantado contar con su presencia, al objeto de enriquecer el debate y de que hubiéramos tenido la ocasión de contrastar las diferencias de criterio entre los cualificados representantes de los protagonistas sociales. Lamentando, repito, esa ausencia, que insisto no ha sido debida a nuestra falta de diligencia, sino, al contrario, a una decisión de última hora por su parte.

Vamos a comenzar la Mesa redonda y voy a ceder la palabra, en primer lugar, a Félix Salvador, como moderador de la misma, para que vaya dando entrada a las distintas participaciones. Quiero decir también que agradezco profundamente a las personas que están aquí con nosotros su presencia en este acto, entre otras cosas porque lo dignifica y lo va a enriquecer extraordinariamente, máxime después de haber tenido ocasión de analizar desde un punto de vista técnico, lo cual no ha excluido, como hemos visto, los juicios de valor y los juicios críticos favorables o contrarios a la reforma y yo creo que después de haber cumplido desde mi modesto punto de vista con éxito, esa primera parte de análisis de las distintas instituciones, por así decirlo, que han conformado la reforma de la legislación laboral. Hoy vamos a tener un planteamiento distinto, que va a consistir en saber cuáles son las posiciones de los represen-

* Mesa Redonda celebrada el día 26 de noviembre de 1994 en Málaga, con la participación de Francisco González de Lena Álvarez (Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), José María Zufiaur Narvaiza (Director del Instituto Sindical de Estudios de UGT) y Agustín Moreno García (Secretario Confederal de Acción Sindical de CC.OO); modera Félix Salvador Pérez (Profesor Titular de Derecho del Trabajo).

** Director académico de las *Jornadas sobre la reforma de la legislación laboral*, organizadas por la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales (Junta de Andalucía) y el Ilustre Colegio de Abogados de Málaga, y celebradas en Málaga los días 24, 25 y 26 de noviembre de 1994.

tantes de los interlocutores sociales y también del Gobierno nacional. Sin más preámbulos, cedo la palabra a Félix Salvador. Muchas gracias.

Moderador.—Buenos días. Ante todo quiero agradecer a la organización y concretamente a la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga, a la Consejería de Trabajo y al Colegio de Abogados, su amable invitación para participar en esta Mesa redonda, que nos va a dar la oportunidad de comentar, o de seguir comentando con todos ustedes, un tema de tanto calado y de tanta trascendencia como la reforma legislativa de esta primavera y de principios de este verano.

A mí me gustaría antes que nada presentarles brevemente, aunque ya son de todos conocidos, quiénes son los componentes de la Mesa. En primer lugar, Francisco González de Lena Álvarez, que es el actual Secretario General Técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; a José María Zufiaur Narvaiza, que actualmente ocupa el cargo de Director del Instituto Sindical de Estudios de la U.G.T. y es miembro también del Consejo Económico y Social Europeo en representación de esta Confederación Sindical, y a Agustín Moreno García, que es el Secretario Confederal de Acción Sindical de CC.OO.

La estructura o el plan que vamos a seguir en la Mesa Redonda, si ustedes no tienen inconveniente, va a constar de tres grandes partes. En primer lugar, voy a dar un primer turno de intervenciones, de unos diez o quince minutos, a cada uno de los ponentes, para que nos den su opinión sobre el significado de esta reforma legislativa, conocida coloquialmente como reforma del mercado de trabajo. En segundo lugar, plantearé una discusión sobre algunos de los aspectos concretos que han ido surgiendo a lo largo de las dos sesiones, de los dos días que han tenido ustedes en estas Jornadas, y al final abriremos un coloquio en el que los componentes de la Mesa puedan responder a las preguntas que ustedes quieran plantearles.

Por consiguiente, vamos a comenzar con ese primer bloque que les decía hace un instante, solicitando de los miembros de la Mesa su opinión sobre el significado de la llamada reforma del mercado de trabajo. Cedo la palabra en primer lugar a Francisco González de Lena.

Francisco González de Lena.—Buenos días. Quiero en primer lugar agradecer a los organizadores de estas Jornadas su invitación para participar en ellas y también felicitarles por el hecho en sí de la organización y por el muy completo programa en el que se han analizado, desde el punto de vista académico, todos los aspectos de las normas que han constituido eso que se ha venido en llamar la reforma del mercado de trabajo.

En mi intervención, lógicamente, no voy a entrar en análisis de detalle sobre los contenidos de la reforma, tampoco voy a ser muy amplio en cuanto a contenidos que tengan que ver con motivaciones de tipo económico, etc., aunque una mínima referencia a los mismos deba de hacerse.

Lo que más me interesa resaltar es cuáles son los efectos, desde una perspectiva más amplia, que la perspectiva más inmediata de cuál ha sido la evolu-

ción del empleo a partir de la reforma etc., o los efectos desde un punto de vista más general de la dinámica de las relaciones laborales. Decía, y lo haré muy brevemente, que en todo caso resulta obligado apuntar cuáles son los análisis de tipo económico y de tipo social desde los que se partía cuando se hacía el planteamiento de la reforma desde el ámbito del Gobierno. Por decirlo de una manera muy sintética y con toda la simplificación, podemos decir que la pregunta es ¿Qué se puede hacer desde el terreno laboral, para contribuir a favorecer el mantenimiento o la creación de empleo?, es decir, cuál es la respuesta laboral a un problema, sobre cuyas características no hace falta que me extienda, como es el problema del empleo. Y en la formulación de esta pregunta, creo que están implícitas algunas tomas de posición, ya que, cuando decimos cuál es la respuesta laboral al problema del empleo, estamos diciendo, en primer lugar, que un problema como el del empleo, o como el del desempleo si lo queremos decir en su vertiente negativa, no tiene una respuesta exclusivamente en el terreno laboral. Un problema como el del empleo en un ámbito de una economía mundializada, en un ámbito social de cambio y de innovación tecnológica, está produciendo unos fortísimos cambios en cuanto a las necesidades de mano de obra, en cuanto a la cantidad y a la calidad del factor trabajo. Un ámbito en el que parece que los economistas están al final reinventando las viejas ideas bíblicas de los años de vacas flacas y vacas gordas, es decir, la idea de que es inevitable que los ciclos económicos, con mayor o menor amplitud, con mayor o menor intensidad, van a ir marcando la actividad económica y la actividad social.

Digo que un mundo en el que los planteamientos son tan generales y tan graves como los que he indicado (idealización de la economía, alternancia de ciclos económicos, efectos de la innovación tecnológica, etc.), es algo que no puede tener una solución en una sola dirección, es decir, no puede plantearse que la única receta sea la respuesta en el terreno laboral. Incluso, cuando se hace el planteamiento de que hay que suprimir rigideces y trabas a la actividad empresarial, hay que pensar en cuáles son las rigideces innecesarias en el ámbito laboral, pero hay que pensar también en otras rigideces que pueden frenar también los procesos de producción, de distribución de los productos y de los servicios y que, por lo tanto, pueden incidir también en impedir el desarrollo de la actividad empresarial cuyo resultado final, que aquí nos interesa, es el desarrollo de una actividad empresarial que permita mantener y crear empleo.

Por lo tanto, insisto, la pregunta es ¿cuál es la contribución laboral al empleo?; una pregunta que lleva implícita la idea de que no caben sólo contribuciones laborales, sino en otros muchos terrenos. Terrenos que van desde la política económica general a la política de infraestructuras o a la de investigación y desarrollo; en definitiva, en la línea que marca el tantas veces repetido y nunca suficientemente alabado Libro Blanco de la Unión Europea sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, y una respuesta, como digo que, incluso si se plantea en términos de que hay que suprimir rigideces, no puede venir sólo en el terreno de las posibles rigideces de carácter laboral. Pero tan equivocado sería decir que la única salida al problema del empleo se encuentra en la supre-

sión de las rigideces laborales, como pretender que no es necesario analizar cuáles pueden ser las posibles rigideces, los posibles factores negativos que, en el terreno concreto laboral, pueden estar lastrando e impidiendo un desenvolvimiento de la actividad de las empresas. Y por eso, insisto, la respuesta a la pregunta sobre ¿cuál puede ser la contribución laboral a favorecer el empleo?, debe ser una respuesta concreta en este terreno, y tiene que haber respuestas en otros terrenos también.

Centrándonos en este concreto terreno, el laboral, existe una palabra más o menos fetiche, más o menos tópica ya, que es lo que hemos venido llamando la adaptabilidad o flexibilidad laboral. La idea de que la gestión de los recursos humanos en la empresa requiere unas dosis de adaptabilidad, unas dosis de flexibilidad que permitan que la empresa que va acudir a este ámbito competitivo mundializado, la empresa que va a tener que introducir nuevas tecnologías en sus procesos productivos, la empresa que va a tener que afrontar variaciones de ciclos económicos, tenga también una capacidad de gestión flexible de sus recursos humanos.

Y, al igual que antes decía que la respuesta a los problemas del empleo no puede ser sólo una respuesta laboral, la respuesta a la flexibilidad tampoco puede ser una respuesta única, porque caben muchos planteamientos; planteamientos que, también simplificando mucho, podríamos ubicar en el terreno de lo que se suele llamar la desregulación, la individualización de las relaciones laborales y, en definitiva, fórmulas mediante las cuales se erosiona la fuerza vinculante del convenio colectivo o se elimina realmente el convenio y se sustituye por el contrato individual. Respuestas que suprimen o que pretenden suprimir los niveles de garantías mínimas o básicas existentes en el ámbito laboral, y no digamos en el de la protección social. Pero caben otras respuestas que son por las que el Gobierno de la Nación ha intentado que discurren los pasos de esta reforma laboral: una respuesta de adaptabilidad o flexibilidad, pero compatible con el mantenimiento de una serie de garantías mínimas en la norma legal y, sobre todo, con la existencia de una negociación colectiva que vaya ocupando progresivamente el espacio que hasta ahora venía ocupando, en muchos terrenos, la normativa estatal.

A partir de ahí el modelo global que resulta de la reforma es, sin ninguna duda, un modelo más flexible, un modelo de gestión de los recursos humanos más adaptables. Pero dentro de ese modelo habría que indicar que lo que se ha tratado es de introducir flexibilidad a lo largo de todo el desarrollo de la relación laboral, y particularmente en lo que tiene que ver con las etapas de lo que podríamos llamar la vida interna del contrato de trabajo; todo lo que tiene que ver con la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación de condiciones de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo, la ordenación de la estructura salarial, es donde se han centrado las mayores dosis de flexibilidad. Se han reducido las posibilidades de flexibilidad en la contratación, y en lo referente a la extinción sí ha aumentado en algo la flexibilidad en cuanto al despido, no tanto en costes, sino en costes de tramitación del despido, de los despidos colectivos por causas económicas por ejemplo, y globalmente se ha

procurado incidir más en lo que podríamos llamar la flexibilidad o movilidad interna y, en paralelo a ello, una mayor capacidad del convenio colectivo de introducir regulaciones que hasta ahora estaban reservadas a la ley.

En definitiva, el modelo resultante de la reforma laboral es un modelo del que caben destacar una serie de datos. Por ejemplo, en el propio proceso previo a la contratación se abre la posibilidad de que el proceso de colocación no sea un proceso exclusivo del Estado, sino compartido con sujetos sin ánimo de lucro, sean públicos o privados. Se han introducido también limitaciones en la contratación temporal de carácter no causal, procurando no centrarlas en aquellos colectivos de trabajadores o empresas sobre los cuales las necesidades de actuar en materia de contratación parecían más necesarias, más amplias; se ha ampliado notablemente la movilidad y adaptabilidad interna, se ha reducido pero no eliminado el control administrativo en los despidos, pasando parcialmente a un control judicial y, sobre todo, se ha reducido la complejidad y la dilación en la tramitación de todo tipo de despidos, tanto los de carácter colectivo o económico, como los de carácter individual o disciplinario. En definitiva, un sistema de relaciones laborales con un menor nivel de control administrativo y en paralelo un mayor nivel de control judicial. Pero me interesa destacar este dato, por lo que luego comentaré, como resultados más globales de la reforma pero siempre con la posibilidad de que unos y otros controles, administrativos y judiciales, puedan ser sustituidos por instrumentos pactados en la negociación colectiva. Y me interesa destacar este dato, de la apertura a la posibilidad de sustitución de los controles administrativos y judiciales por controles derivados de la intervención de la autonomía colectiva, por lo que luego diré sobre las líneas de tendencias en la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales.

Y si hablamos del nivel global de garantías presente en la normativa, podemos decir que las garantías legales de carácter cuantitativo no sufren, prácticamente, ningún tipo de merma o reducción. Estamos hablando de garantías relacionadas con la reducción de la jornada, de la duración mínima de los descansos, de las garantías relacionadas con el salario mínimo o de la protección salarial. Las garantías de carácter cuantitativo no experimentan ninguna reducción significativa en la reforma; el ejemplo más significativo, sin ninguna duda, es la no reducción de las indemnizaciones legales por despido, ni de carácter económico ni de carácter disciplinario. Lo que sí se abre en algunos casos, no en todos, es la posibilidad de que la negociación colectiva pueda modificar algunas de estas garantías cuantitativas que hasta ahora eran intocables. El ejemplo más significativo de esta posibilidad de alteración de estas garantías cuantitativas a través de la negociación colectiva está en la posibilidad de superar el tope diario de las nueve horas de trabajo ordinario, siempre que ello vaya compensado con una reducción del tiempo de trabajo en otros espacios de tiempo.

Decía que la reforma podía verse con un planteamiento a más corto plazo, y con un planteamiento de efectos más amplios sobre la propia dinámica del sistema de relaciones laborales. Si lo examinamos desde la óptica de las medidas más directamente relacionadas con el empleo, o con la flexibilidad en la

gestión de los recursos humanos, sin ninguna duda que los efectos más directos o más llamativos a corto plazo podrán ser, o estarán siendo, los que tengan que ver, por ejemplo, con la utilización de las nuevas modalidades de contratación introducidas por la reforma; un ejemplo clásico es el contrato de aprendizaje, o las modificaciones que se han introducido en el contrato a tiempo parcial. Ejemplos de modificaciones cuyos efectos, probablemente, todavía no tengamos una capacidad de análisis suficiente como para valorar su impacto real, serían todos los que tienen que ver con las nuevas posibilidades de actuación de la negociación colectiva e incluso los que tienen que ver con la movilidad o adaptabilidad interna. En esto no hay que engañarse: organizar una empresa con una importante movilidad interna, con una importante movilidad funcional, con una capacidad de cambio de las condiciones de trabajo, no es algo que todas las estructuras empresariales están en condiciones ni en disposición de hacer; entre otras cosas, porque puede requerir unos esfuerzos importantes, en unos casos de inversión económica, en temas como innovación tecnológica, o formación profesional, o cambios de eso que, perdonen el tópico pero parece que por una vez es verdad, cambios en eso que se suele llamar la cultura empresarial, que sin ninguna duda en nuestro país ha estado excesivamente centrada en la gestión de los recursos humanos basada en la flexibilidad externa, concretamente en la utilización de modalidades de contratación temporal.

Y si ampliamos un poco más la perspectiva temporal, y hablamos de efectos de la reforma en aspectos más generales de la dinámica del sistema de relaciones laborales, probablemente no sea ninguna de estas cuestiones concretas, de las que he hablado hasta ahora, las que puedan marcar de una manera más estable, más a medio y largo plazo, la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales. Desde mi punto de vista, aspectos de la reforma de los que se ha hablado menos, pero que para mí tienen más importancia a largo plazo, pueden ser los que marquen la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales.

Me refiero a cuestiones como la posibilidad de intervención en los procesos de colocación de sujetos sin ánimo de lucro, qué papel vayan a tener los interlocutores sociales, concretamente las organizaciones sindicales en estos procesos de colocación, puede ser algo que influya en una medida muy importante sobre esta evolución del sistema de relaciones laborales. Otro ejemplo es el cambio en la normativa de elecciones sindicales; creo que cualquier observador de los procesos electorales de los últimos años es consciente que la nueva normativa en la materia está introduciendo nuevas dinámicas en el desarrollo de las propias relaciones sindicales. Y, por último, cómo asumirán los interlocutores sociales las amplias posibilidades de gestión no sólo del conflicto laboral sino del propio desarrollo de las relaciones laborales, utilizando sistemas de solución de conflictos, pero no sólo de carácter económico, sino de conflictos relacionados con el día a día de la empresa; los conflictos que hasta ahora se trasladaban la autoridad laboral en temas como la modificación de condiciones, modificación de horarios, etc, son cuestiones que también desde mi punto de vista van a influir de una manera mucho más profunda la evolu-

Bien, creo que con esto he cumplido el objetivo que se me había pedido de intentar explicar brevemente los planteamientos de la reforma, sus principales líneas y, sobre todo, insisto, quiero pensar que estamos en un momento en el que hay que hablar algo más de esos otros aspectos de la reforma, de los que hasta ahora se ha hablado menos y que, desde mi punto de vista, pueden incidir globalmente de manera positiva en la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales.

Moderador.—Agradezco a González de Lena su primera intervención, así como ceñirse al tiempo que habíamos pactado. A continuación, tiene la palabra José María Zufiaur.

José María Zufiaur.—Muchas gracias, y buenos días. Yo también quiero agradecer a la Universidad de Málaga y a su Departamento de Derecho del Trabajo, y al Colegio de Abogados, el participar en esta Mesa Redonda. Lógicamente lo hago a título personal, porque ya no estoy en la Comisión Ejecutiva Confederada de la U.G.T., y por lo tanto no voy a hablar en nombre de la Unión General de Trabajadores, sino en nombre exclusivamente mío. También, al igual que González de Lena, voy a hacer una intervención de tipo genérico, una valoración más global, más «política» si ustedes quieren, no jurídica, entre otras cosas porque no tengo capacidad para hacerlo.

Ciñéndome al tema diré que, desde mi punto de vista, la reforma ha sido, en primer lugar, improvisada; yo creo que una reforma de este calado requería mucho más tiempo, mucha más discusión, mucho más debate, más profundización, como normalmente se ha hecho en otros países de nuestro entorno. Me parece que esa improvisación ha tenido unos costes, y se ha optado por dar satisfacción más a un clima que se había creado y que, de alguna manera, el desempleo en España dependía de que hubiera reforma del mercado de trabajo; creo que se infló tanto el globo ante la opinión pública, se crearon tantas expectativas que, como algún Ministro decía, no había más remedio que hacer la reforma, porque los demás qué iban a decir —los inversores internacionales y los socios políticos—, por lo tanto, creo que se han privilegiado las cuestiones de imagen y de pacto político sobre una discusión serena, sosegada y no improvisada sobre la reforma.

Ha sido una reforma, por otra parte, sin consenso, contrariamente a la de 1980 con el Estatuto de los Trabajadores. Quiero recordar que aquella fundamental reforma del marco jurídico de las relaciones laborales, fue consensuada al menos entre la U.G.T. y la C.E.O.E. Por lo tanto, es un poco absurdo eso que suele decir el Sr. Cuevas de que la legislación que nosotros teníamos era una legislación franquista; era una legislación que tenía, entre otras, la firma del Sr. Cuevas; no era por lo tanto, ni franquista ni antigua, era de 1980, y desde luego se hizo por consenso; ésta se ha hecho sin consenso y yo creo que eso siempre tiene unas consecuencias negativas.

En tercer lugar, me gustaría decir que los sindicatos no han tenido, a la

necesario modificar determinadas cuestiones del mercado de trabajo y, de hecho, hicimos un documento bastante elaborado, en colaboración con diversos Profesores del Derecho del Trabajo, en el que planteábamos una serie de modificaciones, muchas de las cuales no iban, desde luego, en la misma línea de las que planteaba el Gobierno. Pero no planteábamos una posición inmovilista y veíamos, por ejemplo, la necesidad de reformar el INEM en un país donde la intermediación del mercado de trabajo realmente era absolutamente ridícula por parte de la oficina pública de contratación que es el INEM. Naturalmente, no queríamos la liberalización de las agencias de colocación, porque nos parece que es un tema muy peligroso. Hace un año estaba yo en Alemania con un responsable del Gobierno alemán hablando de este tema, y me decía que a ellos, a pesar de que tenían determinadas presiones por parte de los sectores más liberales, les daba muchísimo miedo desmantelar el INEM alemán y abrir la vía a las agencias privadas de colocación, porque eso al final llevaba, sin duda, a una cierta desprotección, podía llevar a una discriminación, etc. como yo creo que va a suceder entre nosotros.

Hablábamos también de la necesidad de una reforma de la formación profesional y de las ordenanzas laborales. El tema de las ordenanzas laborales es recurrente en este país. Recuerdo que ya desde el AMI, y antes incluso, desde el ABI de 1979, ya se hablaba de la necesidad de reformar las ordenanzas laborales, con poco éxito hasta este momento. Insistíamos en la necesidad de actualizar y reforzar la negociación colectiva; hablábamos de la necesidad de un contrato de formación, no de un contrato de explotación de jóvenes; de un contrato de formación que diera verdadera formación, que diera una certificación de la formación, etc. Estábamos dispuestos, incluso, a aceptar la legalización de las empresas de trabajo temporal con garantías, a la alemana, no a la española como se ha hecho. Por supuesto, también planteábamos determinadas medidas de fomento del empleo y el tema de la autocomposición de conflictos.

Dicho esto, la reforma del mercado de trabajo se ha justificado básicamente por sus autores en base a dos argumentos, que a mi modo de ver son muy contestables. Por una parte, se ha dicho que la reforma era fundamental para crear empleo. Y, en segundo lugar, se ha justificado en que permite un enriquecimiento de la negociación colectiva; se decía que es necesario aligerar la ley, para fortalecer la negociación entre las partes, cuestión que teóricamente nadie puede negar, pero otra cosa es la práctica.

Creo que estos dos argumentos son muy contestables y muy flojos. Eliminar rigideces se ha solido justificar diciendo que, en nuestro país, había una enorme rigidez del mercado de trabajo, en comparación con otros países europeos, cosa que desde luego no está respaldado por distintos informes que se han hecho en nuestro país. Uno de los argumentos favoritos podía ser el siguiente: cómo se justifica que en España, a pesar de que haya habido etapas de fuerte crecimiento económico, como por ejemplo la que va desde el 87 al 92, la tasa de desempleo nunca haya descendido del 15 ó 16%. Y ese es un argumento con trampa, porque no se dice toda la verdad. No se dice, por ejemplo, que en España existen elementos que justifican esa elevada tasa de desempleo, en

comparación con otros países, como por ejemplo el enorme *boom* demográfico de los años sesenta, que ha sido mayor en nuestro país que en otros países europeos; por ejemplo, el trasvase desde el campo a la industria, que ha sido comparativamente muy superior en esos años en nuestro país, y por ejemplo la incorporación de la mujer al trabajo, que ha sido también relativamente mucho más acentuada en nuestro país en otros países de la Comunidad. De tal manera que, si descontáramos todos esos efectos, España tendría una tasa de desempleo que no sería superior a la comunitaria, es decir, que se situaría entre el 10 y el 12%.

Son argumentos interesados. Lo mismo que se nos decía en 1984, cuando se hizo la reforma de la contratación laboral, se utilizaba exactamente el mismo argumento: con esto vamos a crear empleo, esto es fundamental para crear empleo, pero diez años más tarde España, y a pesar de aquellas catorce modalidades de contratación que no se han modificado, tiene al mismo tiempo dos récords dentro de la Comunidad y del mundo industrializado: es el país que tiene más precariedad del empleo, el 34% en estos momentos, y no hay ningún país industrializado del mundo que tenga ese nivel de temporalidad en el empleo; pero, al mismo tiempo, tiene también el récord de la tasa de desempleo de toda la comunidad europea, el 23,88% en estos momentos, es decir, eso no ha servido para crear empleo. Incluso, con esa supuestamente super-rígida legislación laboral del Estatuto de los Trabajadores, en España cuando ha crecido la economía, y en entre el 87 y el 92 la economía creció a tasas del 4 y el 5%, se crearon dos millones de puestos de trabajo, descontando la agricultura, 1.700.000 empleos netos con aquella legislación laboral, que se dice que era el inconveniente para crear empleo.

Otros de los argumentos que se han utilizado ha sido el enorme coste de la mano de obra en nuestro país. Este argumento creo que es otra falacia; los costes laborales en España han sido desde cualquier punto de vista más bajos que en toda la Comunidad Europea, salvo Portugal y Grecia. En España los costes laborales unitarios reales han sido los que más han bajado de toda Europa. Por lo tanto, ese no ha sido un factor decisivo que haya incidido en el nivel de desempleo; al revés, este es el factor más competitivo que tiene la economía española, y por dar algunos datos, en unos años donde no se puede decir que el incremento de la productividad ha sido debido a que ha aumentado el desempleo. Entre 1987 y 1992 los salarios reales han crecido el 5'7 y la productividad el 8; eso que suele decir Fuentes Quintana, y que solía decir Solchaga: los salarios no deben de crecer más que la productividad; no han crecido nunca en los últimos años en España los salarios más que la productividad. Incluso en los años en los que se ha generado empleo, en que no se puede decir que la productividad aumenta porque cae el empleo, han absorbido sólo el 70% de la productividad durante estos años, han sido mucho más moderados que los de la Comunidad Económica Europea, y desde luego los costes laborales comunitarios exactamente lo mismo.

Con esto a qué conclusión quiero llegar; creo que la reforma tiene fundamentalmente dos objetivos: primero, abaratar el coste de la mano de obra, ese

es un hilo conductor fundamental de la reforma; y segundo, aumentar el grado de discrecionalidad del poder empresarial y, por lo tanto, de disminuir el poder de los trabajadores y de los sindicatos; y, al final, este segundo objetivo lleva también al primero, es decir, abaratar el coste de la mano de obra, porque se piensa que así se compite mejor y que así se crea más empleo, aunque desde mi punto de vista no hay ninguna razón que lo avale; lo único que al final se va a producir es un empeoramiento de las condiciones de trabajo sin beneficio sobre el empleo. Además, eso constituye una disculpa y termina convirtiéndose en un argumento que es antagónico con otro argumento o con otra vía de competitividad; si al final el problema central es el del coste del trabajo, el de competir vía precio, estamos mandando un mensaje para que las empresas no tengan que esforzarse para adoptar otras políticas que son mucho más importantes para la competitividad y para el empleo. El problema de la competitividad de las empresas españolas no es la rigidez del mercado de trabajo, no son los salarios. El problema de la competitividad de las empresas españolas hace referencia mucho más fuertemente a otras cuestiones: al tamaño excesivamente pequeño de las empresas; a que están especializadas en producciones anticuadas y que hay un peso excesivo de los sectores de baja demanda; que tenemos métodos desfasados; que hay poca inversión por ocupado; que hay poca inversión en I+D; las empresas españolas gastan en investigación y desarrollo, que es un elemento central para la competitividad, el 0'7 de la masa salarial, las empresas europeas gastan cuatro veces más, las empresas americanas gastan cinco veces más, las empresas japonesas gastan seis veces más; exactamente lo mismo pasa, por ejemplo, en el tema de la formación, las empresas españolas, gastan entre el 0'7 y 0'8 de su masa salarial en formación y las europeas entre el 2 y el 7.

Por lo tanto, creo que estamos apostando con esta reforma por una vía sin salida de competitividad, por la vía del bajo coste de la mano de obra, pero en esa vía siempre hay otros países que van a vender más barato, Marruecos y Portugal y el sureste asiático y otros muchos países. Estamos apostando, a mi modo de ver, por una vía equivocada, estamos especializándonos en mano de obra barata, que es pan para hoy y hambre para mañana, es una vía que no tiene salida desde el punto de vista de la competitividad a largo plazo. Además, por una razón que se ha demostrado a lo largo de estos últimos años: el discurso de los partidarios de la reforma es: hagamos una mano de obra más barata, trabajemos más, tengamos menos coste de Seguridad Social que nuestros competidores europeos y atraeremos el empleo hacia España. Ese es un discurso, a mi modo de ver, insostenible, entre otras cosas, porque todos terminan haciendo lo mismo, es decir, la estrategia de la desregulación competitiva no tiene salida, porque al final cuando lo hace un país después lo copian en otros países. Esa estrategia no funciona, porque, entre otras cosas, todos hacen lo mismo y se neutralizan, y al final todos terminan estando en el mismo sitio, pero peor, con más desempleo y con condiciones de trabajo mucho más degradadas.

Esto es lo primero que tenía que decir. Lo segundo es que, a mi modo de ver, el argumento de que la reforma fomenta y favorece la negociación colectiva

va tampoco es sostenible. Me parece que reducir o eliminar los mínimos de la ley, provocando mayor desregulación y más indefensión o arbitrariedad empresarial, es decir, favoreciendo a una sola de las partes, no fomenta la negociación colectiva; inclinando la correlación de fuerzas a favor del empresario, no veo muy bien cómo vamos a fomentar la negociación colectiva. Creo que la estamos desequilibrando y lo que vamos a hacer es que haya muchos más convenios sin firmar; de hecho, el otro día oía una declaración de mi Secretario General, de Cándido Méndez, donde decía que todavía están sin firmar convenios que afectan a 2.400.000 trabajadores. Creo que esto no beneficia el equilibrio de la negociación colectiva, sino que la perjudica, va a ser mucho más difícil negociar los convenios.

Termino esta primera intervención con dos cuestiones. En primer lugar, creo que la reforma, aún a expensas de ser excesivamente sumario, si quieren ustedes demasiado radical, pero claro en el fondo, tiene un hilo conductor muy claro, que es reducir o eliminar los mínimos de la ley, provocando, como ya he dicho, una indefensión para los trabajadores y una situación de desequilibrio, obligando de esa manera a negociar a la baja condiciones que antes estaban en la ley o que estaban en el convenio. Por primera vez en este país la negociación colectiva va a poder empeorar la ley o el convenio, por supuesto reduciendo el coste de la mano de obra con la puesta en circulación de empleos más baratos: el famoso contrato de aprendizaje, el tema del tiempo parcial, la modificación del tema del despido; por supuesto reduciendo el coste de la mano de obra a través de las modificaciones que se han hecho en las prestaciones por desempleo y las que se anuncian sobre el tema de los costes indirectos, es decir, la reforma de la Seguridad Social, etc., etc.

Y como me ha llamado la atención el moderador, termino diciendo lo siguiente: otra de las cosas que más me preocupa de la reforma es sus efectos sobre el marco estatal de relaciones laborales. Creo que la modificación del artículo 84 del E. T. sobre concurrencia de convenios, la posibilidad de que acuerdos de empresa puedan desvincularse de los convenios, va a transformar radicalmente el marco estatal de relaciones laborales en nuestro país, van a fomentarse marcos autónomos de relaciones laborales que antes era un problema exclusivamente de Euskadi, y que ahora se va a generalizar en todo el país, y se van a hacer relaciones laborales mucho más ingobernables, y de pasar a unas relaciones laborales *confederalizadas*, con todo lo que eso significa de responsabilidad de los sindicatos. Vamos a ir a unas relaciones laborales mucho más individualizadas, de empresa, y vamos a ir unas relaciones laborales mucho más territoriales que sectoriales, y a mí ese es un tema que siempre me ha preocupado muchísimo y me parece que ya hemos perdido la batalla, porque no creo demasiado en la voluntad de los empresarios de sustituir realmente las ordenanzas laborales por convenios sectoriales.

Moderador.—Agradezco al señor Zufiaur su intervención, en la que ciertamente han aparecido ya algunos puntos de controversia, que seguramente merecerán después, en la segunda ronda de intervenciones, algún tipo de respuesta.

lización. Para completar este panorama de la posición por parte de las confederaciones sindicales más representativas, tiene la palabra ahora Agustín Moreno.

Agustín Moreno.—Buenos días a todos. En primer lugar, un saludo y mi agradecimiento a los organizadores de las Jornadas. Intentando ir rápidamente, me voy a referir básicamente a dos bloques y a un apunte final. Un primer bloque sobre la valoración sindical de la reforma; otro, referido a un tema nuevo que apenas se ha tocado y que sugería al principio de la mañana el profesor Escudero, en relación a los primeros efectos que se están empezando a detectar en la aplicación de la reforma laboral; y un apunte final sobre la posibilidad de hacer una política laboral, una reforma de la reforma laboral desde nuestro punto de vista.

Empezando por lo primero, creo que esta reforma es inútil para la creación de empleo y para la mejora de la competitividad de la economía y de las empresas de nuestro país. Me parece que conviene contextualizar, porque se produce esta ofensiva, ésta que nosotros denominamos contrarreforma laboral, en el marco de un auge de las políticas neoliberales en buena parte del mundo, que en Europa se está dejando sentir con la puesta en cuestión del propio modelo social y de reformas laborales en diferentes campos. El cuestionamiento de las instituciones del Estado de Bienestar, que es uno de los ejes que configura el modelo social europeo, se está dejando sentir en la ofensiva contra los salarios, la desregulación del mercado de trabajo y la política de privatizaciones. Y claro, la oportunidad te la pintan calva y se ha utilizado lo que podríamos denominar el chantaje de la crisis al calor de esta recesión última, y de una serie de falacias, lo digo con toda la rotundidad, como la rigidez, los altos costes laborales, etc., para intentar anular derechos históricos conseguidos por las fuerzas democráticas y sindicales.

En nuestro país es muy evidente la aplicación de esos cuatro ejes, especialmente en el recorte de la cobertura del desempleo, sucesivos decretazos que han ido haciendo que cayera en picado la protección a los parados, en el recorte de los salarios, vía negociación colectiva o vía directa a través de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos, y luego, las amenazas, los nubarrones que hay en el horizonte, hacia prestaciones sociales y públicas básicas en materia de pensiones y en materia de sanidad. Para 1995, el Gobierno incluye un programa de privatizaciones de empresas públicas para intentar reducir el déficit público, en vez de recurrir a lo que, desde nuestro punto de vista, sería más correcto, a una lucha decidida contra el fraude fiscal. Por qué digo que las premisas son falsas. En primer lugar, porque no es cierto, desde nuestro punto de vista, que el ordenamiento laboral español se pueda calificar de rígido en comparación con otros ordenamientos y sistemas legales y laborales del ámbito comunitario. Datos concretos: primero, con un ejército de reserva de un 24% en desempleo, es decir, con tres millones y medio de parados como hay en este momento, es un factor de flexibilidad tremendo; segundo, que en el sector privado existe una precariedad del 40%; tercero, ha habido tres millones de trabajadores que han sido despedidos en la última década, en aplicación de la legislación laboral que existe en nuestro país.

El tema de los salarios también se cae por su propio peso; no insisto, ya lo decía José María Zufiaur, lo cierto es que en el periodo entre 1984 y 1992 los salarios reales han crecido la cuarta parte de lo que ha crecido la productividad general del sistema económico de nuestro país. Creo que este dato pone de relieve que la relación entre salarios y productividad se comporta en España de una manera más competitiva que en cualquier otro país de la Unión Europea. Esto es lo que dice un estudio reciente publicado la semana pasada: España es el tercer país con menos costes laborales de los países industrializados de la O.C.D.E.; somos exactamente los antepenúltimos. La reforma laboral, por lo tanto, aunque se ha presentado como el instrumento para la creación de empleo, para la mejora de la competitividad y para el fortalecimiento de la negociación colectiva, no cumple ninguno de estos objetivos.

Cinco rasgos de esta reforma laboral: en primer lugar, es inútil para la creación de empleo y para la mejora de la competitividad. El mercado de trabajo es una institución a la que no se pueden aplicar mecánicamente las mismas reglas y criterios que en otros ámbitos. Está demostrado que la evolución del empleo depende fundamentalmente de las curvas de actividad económica: cuando crece la economía crece el empleo en paralelo, y el modo y manera en que estén reguladas las relaciones laborales tiene una repercusión realmente pequeña en la creación de puestos de trabajo. Es más, creemos que en la medida en que haya más facilidades para el despido, habrá más paro y, desde luego, menos derechos laborales se traduce directamente en más explotación, en peores condiciones de trabajo en las empresas.

En cuanto al tema de la competitividad, no depende ni de bajos salarios ni de contratos precarios, ni de débiles derechos laborales, ni de un adelgazado Estado de Bienestar. Depende de otros factores, mucho más estratégicos, como la existencia de políticas industriales activas, de la inversión en investigación y desarrollo de una política tecnológica, de cómo son los tipos de interés, cómo está la formación profesional, cómo está la inversión pública en infraestructura y comunicaciones, cómo está el tipo de cambio de la moneda, el precio del transporte, el precio de la energía, los métodos de gestión empresarial y organización de los centros de trabajo, etc. Dice Galbraith, muy rotundamente, y estoy de acuerdo con él, que «los salarios de hambre no resuelven el problema del desempleo», es decir, esta especie de vía china a la competitividad entiendo que no es la aplicación para nuestro país ni para el modelo productivo de la Unión Europea; hay otros márgenes diferenciales, como la productividad, la especialización, la dotación de capital, la tecnología, la formación y la infraestructura que anulan la derivada por salarios bajos de los «dragones del pacífico».

Y en cuanto a la finalidad de reforzar la negociación colectiva, yo creo que la reforma lo que hace objetivamente es dificultarla. Este año se está produciendo más conflictividad en la negociación colectiva, a pesar de que la reforma laboral no ha entrado mayoritariamente en las empresas; se están buscando soluciones de compromiso, «convenios de transición» los llamaría yo, que dejan apartado el tema de la reforma laboral. Pues, a pesar de todo, se está generando más conflictividad en la medida en que se cuestionan cuatro pilares bási-

cos de la negociación colectiva. Uno, el carácter de norma mínima, que los mínimos de derecho necesario que puede realizarse una organización peyorativa en el convenio colectivo. Dos, la propia estabilidad del convenio, al hacer disponible la regla de la ultraactividad. Tres, la amenaza sobre el derecho positivo que tutela a cuatro millones de trabajadores, en las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo. Y, en cuarto lugar, una tendencia hacia la individualización de la relación laboral, y esa figura que ha descubierto el legislador de los acuerdos de empresa para que cogobiernen la negociación colectiva de este país son un elemento de fraccionamiento realmente preocupante. Todo ello, lo que puede generar son vacíos de regulación. Efectivamente, es muy importante el número de convenios colectivos que no se han cerrado todavía. Esto puede producir, repito, vacíos de regulación, indefensión para los trabajadores y el debilitamiento de la negociación colectiva y la lesión al principio de autonomía colectiva.

Lo cierto —sería la segunda idea— es que la reforma laboral supone el mayor recorte de derechos laborales y sociales de todo el periodo democrático, porque además entra absolutamente en todos los planos, en todas las fases: la entrada en el mercado de trabajo, el desarrollo del contrato laboral, la permanencia y la salida, es decir, el tema del despido; la entrada con la contratación, con la privatización o desmantelamiento del INEM, la legalización del prestamismo laboral tal y como se ha hecho con las ETT, la apertura o la legalización de las agencias privadas de colocación, todo lo relativo al desarrollo del contrato de trabajo, negociación colectiva y, en fin, a condiciones de trabajo y la salida con el despido.

La tercera idea es que aumenta la inseguridad de los trabajadores hasta niveles, que no sé si exagero o no, en algunos casos propios del siglo pasado. Hay algunos historiadores, como Eric Hosbam, que dice que si algo determinó la vida laboral de los trabajadores en el siglo pasado fue la profunda inseguridad, y eso, para muchos trabajadores y trabajadoras, va ha suceder con esta reforma laboral. Por ejemplo, decía él, el trabajador no va a saber cuando salga de casa el salario que va a llevar a final de semana o a final de mes. Con la reforma laboral se pretende romper la estructura salarial, disminuir la parte garantizada y fija del salario, emplear la parte variable, el trabajador no sabe el tiempo que va a estar en un puesto de trabajo sin que le despidan, bien con la nueva figura del artículo 52 del despido plural, esa amenaza la están padeciendo y la están sintiendo directamente un número importante de trabajadores, el trabajador no sabe cuándo va a tener un empleo, el trabajador no sabe si va a tener cubiertas contingencias básicas, como la de desempleo, como la de enfermedad o como la de vejez y la desprotección social para los contratos de aprendizaje de tiempo parcial, es clamoroso, y con esta situación que parecía absolutamente superada, yo creo que es que sinceramente el Gobierno que fue el responsable de la reforma, pactada con Convergencia y después apoyada por la derecha en el Parlamento, confundió lo que es el Derecho del Trabajo con un trabajo sin derechos.

la propia reforma. Esta reforma contiene un importante déficit democrático, no sólo porque se hizo sin consenso con los agentes sociales, fue pura imposición, no hubo negociación, posteriormente no hubo diálogo, y, a pesar de una huelga general en este país, donde hubo más trabajadores y trabajadoras que participaron que el propio 14 de diciembre, el Gobierno no negoció con los sindicatos. Y además, tiene ese déficit democrático por los serios elementos de inconstitucionalidad, recogidos en un dictamen que llevamos el pasado mes de julio a la Defensora del Pueblo, que ésta no asumió, pero que acabará llegando al Tribunal Constitucional, y tendrá que acabar pronunciándose, especialmente en lo relativo al atentado contra el principio de igualdad que recoge el artículo 14 de la Constitución.

Y la quinta idea es que la reforma laboral es mucho más que una ley o que un paquete de leyes; la reforma laboral configura un modelo social que se aleja del concepto de Estado Democrático y Social que consagra la Constitución española; está perfilando una sociedad más insegura, más injusta, más insolidaria, más dual, más desestructurada y, por lo tanto, también menos democrática. Y frente a este modelo social, lógicamente va a seguir la presión sindical, social y jurídica, incluso política.

Bueno, paso a explicar en segundo lugar y muy rápidamente lo que yo llamaría el desorden de la reforma, con tres cuestiones previas. Primera cuestión, la inadecuación estadística para analizar lo que está pasando y lo que va a pasar con la reforma laboral. La reforma es un terremoto en las relaciones laborales y va a haber que cambiar hasta las gafas, para saber qué es lo que está pasando en la realidad. Por ejemplo, en materia de tarifas salariales, las estadísticas no van a asegurar nada de lo que está pasando actualmente, cuando la reforma establece como contenido mínimo, como contenido necesario del convenio colectivo, la cláusula de descuelgue. Cuando las estadísticas del Ministerio de Trabajo digan que en tal convenio colectivo se ha pactado el 3'5%, no significará nada si no se conoce la letra pequeña, es decir, cuántas empresas aplican el descuelgue de la tarifa o del precio salario establecido. Otro ejemplo: las estadísticas de empleo cada vez son más engañosas; ha habido un tirón tremendo de los contratos a tiempo parcial, más de 60.000 contratos en lo que llevamos de año, y claro, son contratos a tiempo parcial de los que podíamos denominar deslaboralizados, con menos de doce horas de trabajo a la semana. Bueno, pues habrá que adecuar también las estadísticas para hacer lo que se hace en Europa de hablar de cómputos anuales de jornadas, y no caer en el espejismo óptico de que el empleo se mueve cuando se produce una degradación importante.

La segunda cuestión previa es que la reforma laboral es más que el Estatuto: es la Ley de acompañamiento de los Presupuestos del 94, es la Ley que regula las empresas de trabajo temporal, es también la Ley de acompañamiento de los Presupuestos de 1995. Digo esto porque la reforma se está empeorando ostensiblemente para 1995 con otra vuelta de tuerca más, hasta el punto de que sectores del propio Partido Socialista han llamado la atención.

fomento del empleo, y encima con bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social. El Gobierno decía que con esta reforma iba a restablecer el principio de causalidad, pero no sólo no lo hizo en la primera fase, sino que las pequeñas limitaciones que se puso al contrato temporal para el fomento del empleo se eliminan y se vuelve a abrir de nuevo la posibilidad de contratar a trabajadores de más de veinticinco años, y encima relacionándolo con el cobro o no de prestaciones económicas al desempleo, lo cual puede generar una situación de disgusto para el parado que encima tenga la desgracia de no cobrar prestaciones al desempleo.

Algunos datos sobre la aplicación de la reforma: no crea empleo. No tengo actualizadas las notas de la E.P.A., pero en el primer semestre del año lo que había pasado según la E.P.A es una disminución de la población activa. Según los datos del tercer trimestre, ha habido una destrucción de 194.000 empleos fijos y un aumento de 140.000 empleos temporales; el saldo es claramente desfavorable, y no parece que vaya a mejorar la situación durante 1995. En cuanto al cuadro macro-económico que acompaña a los Presupuestos, el Gobierno estima una reducción en dos décimas, del 24'2 al 24%, la tasa de desempleo, dos décimas con un crecimiento económico previsto del 2'8%. Y aquí conviene hacer una reflexión, una reflexión que vas más allá de la reforma, que tiene que ver con la política económica, que tiene que ver con las aptitudes empresariales si, a pesar de las nuevas facilidades que ofrece la reforma en materia, por ejemplo, de contratación a pesar del recorte de derechos sociales, a pesar de la pérdida de poder adquisitivo que este año va a haber en los salarios de los trabajadores, a pesar del aumento de los beneficios empresariales, a pesar de las masivas ayudas fiscales a las empresas, a pesar del crecimiento positivo de la economía entre un 1'5 y 2 puntos, 2 puntos puede crecer en el 1994, ¿dónde está la creación de empleo?, ¿dónde está la disminución del paro? Creo que seguir anclado en una tasa de desempleo insostenible del 24% demuestra lo profundamente errónea que es la política económica y la reforma laboral.

Segunda conclusión: precariza aún más el empleo de lo que ya lo estaba. Ese dato de antes, la disminución de 100.000 empleos fijos en el primer semestre por 74.300 contratos precarios, demuestra un importante efecto sustitución, se está desplazando empleo de calidad por empleo muy degradado. Según los datos de los contratos registrados en el INEM, tan sólo el 2% del total de los contratos celebrados en el primer semestre es de carácter indefinido, hay menos fijos y hay más degradación, los contratos de aprendizaje a 30 de septiembre son 161.000, que ya conviene empezar a echar cuenta de lo que pasa con la aplicación de la reforma, y una cata de los contratos de aprendizaje demuestra que mayoritariamente se cometen irregularidades en este campo. Y en tiempo parcial, se ha desmesurado la contratación, alcanzándose la cifra de 652.000 a finales de septiembre, es un contrato dirigido fundamentalmente hacia la mujer, es discriminatorio, el 60% va para las mujeres, el 57% son de seis meses y hay 107.980 de los absolutamente deslaborizados de menos de doce horas a la semana.

Otra consecuencia de la reforma es la reducción de la protección al parado

que ha caído sobre mojado: al decretazo del 92 se suma el decretazo de este año. Con la nueva regulación legal está cayendo dramáticamente el número de parados con prestación, la cuantía de la prestación disminuye y el tiempo de prestación disminuye también. La tasa ha caído en 11'5 puntos, del 62'3 al 50'9; ha bajado en números absolutos en 423.000 los parados menos que cobran prestación, hay un total de 1.257.000 parados que no cobran ningún tipo de prestación, y a este ritmo, a final de año estaremos por debajo, porque se va en caída libre en prestaciones al desempleo, estaremos por debajo de aquel 48% mítico que fue uno de los motivos por los que fuimos a la huelga general del 14 de diciembre.

En la negociación colectiva la consecuencia más evidente es que se ha abaratado la tarifa salarial y se va a producir una pérdida del poder adquisitivo en torno a un punto; se está abriendo la brecha salarial entre fijos y temporales que ya llegaba a diferencias de hasta el 40%; se producen presiones hacia la fragmentación de la negociación colectiva y la negociación a la baja, de lo que antes eran normas mínimas legales o convencionales, aunque no ha logrado la reforma laboral su propósito de generalizar los convenios colectivos por la fuerza sindical que afortunadamente todavía existe en este país. Y un apunte sobre la movilidad geográfica, porque estamos detectando situaciones de utilización o de uso como coartada para despedir, para forzar las bajas al despido voluntario de los trabajadores, un dato inquietante: según el INEM en septiembre, es decir, ya con la nueva fórmula del despido en vigor, había un 39'9% del total de las prestaciones contributivas al desempleo, de veinticuatro meses, y en enero el total de prestaciones por veinticuatro meses de las contributivas era del 31%, es decir, ha aumentado especialmente en el periodo del verano, fuertemente, los trabajadores a los que se les reconoce prestaciones contributivas al desempleo de la máxima duración, es decir, con cotizaciones de seis años, que son trabajadores fijos; se nota, el acelerón que ha habido en el despido de los fijos en los últimos meses como consecuencia de la aplicación de la reforma. Hay un proceso de abaratamiento muy fuerte, que tiene consecuencias en la salud laboral, el paro y la precariedad que se está disparando, en el reforzamiento del poder empresarial, en el intento de debilitar a los sindicatos, con medidas como los acuerdos de empresa.

Creo que la mayor conclusión es una consecuencia muy clara, es la mejora de los beneficios empresariales, se han recuperado los excedentes empresariales fuertemente y, según el Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en lo que llevamos de año los beneficios han mejorado entre el 8 y el 11%; ahí sí que ha habido una recuperación clara. Y en la medida en que es un modelo social más inseguro, la reforma puede contribuir a actuar como pasaporte hacia la pobreza, sobre un campo muy degradado ya socialmente. En ese informe se concluye que seguimos instalados en los ocho millones de pobres, de los cuales hay 1'5 millones en la más severa pobreza, con 19.000 pesetas al mes. Hay otro dato que se puede cruzar con éste, es que en 1.013.000 familias no hay nadie que trabaje en ellas, 1.013.000 hogares donde nadie trabaja, entonces estos efectos de la reforma podrían contribuir a acen-

tuar la exclusión social y a convertirse en una máquina de producción de pobres. Existen alternativas, pero yo creo que la alternativa fundamentalmente pasa no por laborar las soluciones a la creación de empleo, sino por cambiar de política económica, por una política económica más expansiva, con políticas industriales activas por medidas de choque en el reparto del trabajo o por el reforzamiento de la inversión pública, por una reforma fiscal más equitativa que luche contra el fraude, que obtenga recursos para la inversión y el desarrollo económico. Y también pasa por otra reforma laboral, que signifique una reforma integral del INEM, que se transforme en un auténtico servicio público de empleo, la formación profesional desarrollada en todas sus variantes, la continua ocupación de la vida arreglada, como instrumento clave de política de empleo, por la necesaria sustitución negociada de las ordenanzas laborales, mediante acuerdos sectoriales de ámbito estatal, por una nueva negociación colectiva que amplíe la cobertura de los trabajadores bajo su paraguas, con una estructura más racional y articulada, con un enriquecimiento de los contenidos, con una reforma de la contratación que recupere de manera real el principio de causalidad, y que simplifique los contratos y luche contra el fraude en la contratación y en cuanto a los despidos colectivos con el establecimiento de planes sociales formativos, y de recolocación, para los trabajadores despedidos, con exigencia legal de presentar, en su caso, planes de viabilidad para la continuación de las empresas, por la ampliación de los derechos de información, consulta y participación de representantes de los trabajadores, y la modificación de la legislación mercantil, en orden a la responsabilidad de la sociedad y de los administradores en estos supuestos.

Me parece una profunda irresponsabilidad la improvisación de la reforma, que a veces se generan expectativas de calderilla ideológica, para poner en marcha medidas sin contemplar los efectos perversos y las consecuencias de futuro. Me parece una irresponsabilidad, repito, proceder a la voladura descontrolada de una parte importante del edificio del Derecho del Trabajo existente en nuestro país, sin hacer algo elemental incluso en términos de arquitectura y de obra civil. Poner un plazo, y poner unos testigos, para ver que se resquebraja del resto del edificio que se mantiene en pie, de lanzar una reforma, sin tener en cuenta los efectos que puede tener en materia de despido, en materia de degradación de la contratación, en materia de distorsiones y fragmentación de la negociación colectiva, en materia, por ejemplo, de atentando contra el principio de la igualdad que puede significar las agencias privadas de colocación. Volar una parte del Derecho del Trabajo, sin hacer esa labor de testigos con temporalidad, me parece que es algo que este país no se puede permitir, y lo menos que debería hacer el Gobierno es, dentro de un año, abrir una mesa de debate con los agentes sociales, para estudiar las consecuencias, los efectos de la aplicación de la reforma laboral y para proceder a lo que, como conclusión, repito, debe ser la reforma de la reforma, para garantizar una mayor racionalidad en las relaciones laborales de nuestro país.

Moderador. — Con esta primera y amplia ronda de intervenciones...

mos cubierta ya la valoración que, los agentes sociales y el representante del Ministerio de Trabajo, hacen sobre la llamada reforma del mercado de trabajo. Hubiese sido deseable, aunque desgraciadamente no ha podido ser, contar con la opinión de la confederación patronal. De lo que se ha dicho hasta el momento parece que ha quedado suficientemente cubierto, a salvo de lo que ustedes quieran después completar en el coloquio, lo que es la justificación, o las necesidades desde los distintos puntos de vista, de la reforma del mercado de trabajo, incluso la reforma en ciernes en opinión de algunos de los intervinientes. Se ha hecho también alguna prospección sobre los efectos o consecuencias que está teniendo la reforma, con mayor o menor objetividad o con mayor o menor contraste de datos.

Sin embargo, hay una serie de cuestiones que seguramente están en el ánimo de muchos de los presentes sobre algunos aspectos concretos de la reforma y que merecen un pronunciamiento de los participantes en la Mesa. Por ejemplo, hay un tema que ha planteado Agustín Moreno, que es el tema de las ordenanzas, ¿qué ocurre con la sustitución de las ordenanzas?, porque acaba el plazo, prácticamente estamos fuera de plazo ya, y hay un acuerdo del pasado 7 de octubre, un acuerdo interconfederal firmado en Madrid. Otro tema, es el de la recepción, que está ocurriendo con la recepción de la reforma en la actual negociación colectiva, porque da la impresión de que no hay mucho interés e incluso que existe una oposición a la incorporación de esas posibilidades, que pueden ser discutibles como acabamos de ver, a los nuevos convenios colectivos. Y hay otro tema más puntual; me refiero al tema de las llamadas elecciones sindicales, porque hace poco más de un mes se inició el proceso electoral y me gustaría conocer la opinión de cada uno de vosotros sobre lo que está sucediendo en estas elecciones.

Vamos a iniciar una segunda ronda de intervenciones sobre estas tres cuestiones, aunque, como me sugiere alguno de los ponentes, puedan ir acompañadas de puntualizaciones sobre los temas que se han tratado hasta el momento. Tiene la palabra, en primer lugar, Francisco González de Lena.

Francisco González de Lena.—Aparte de contestar a las concretas cuestiones que ha planteado el moderador, me gustaría intentar, a la vista de lo que hemos dichos hasta ahora, pues eso, saber un poco de qué estamos hablando. Se ha hablado mucho en las intervenciones sindicales de los efectos de la reforma. Pero yo discrepo, en gran medida, de la descripción de esos efectos. Para empezar, diría que muchos de esos efectos y muchas de esas críticas las vengo oyendo desde antes de la reforma; entonces, ¿qué se hace?, se defiente el modelo normativo anterior a la reforma que, sin embargo, ya había provocado esos efectos que también habían sido criticados y habían motivado huelgas generales, etc. ¿En qué norma nos queremos situar? Porque, claro, muchas de las críticas que he oído sobre la reforma, sobre el desmantelamiento y el retroceso, ya las oí cuando el Estatuto de los Trabajadores del año 80. Entonces, ¿qué modelo de legislación laboral se plantea? ¿Un modelo con todas las protecciones, habidas y por haber? ¿Las protecciones anteriores al Estatuto? A par-

tir de ahí, habrá que decir qué efectos trajo ese modelo, porque cuando se habla del elevado número de trabajadores precarios, con cuidado si se comparan internacionalmente, pero en todo caso porque hay ese elevado número de trabajadores precarios, porque en el año 84 se optó por la flexibilidad en la contratación, y fue apoyada por algunas fuerzas sindicales, qué resultados ha traído ese modelo, y cuáles son los modelos alternativos, es decir, cuando oigo decir: hay que ir a empleos de calidad, es decir, bueno está el mundo para empleo de calidad, la economía europea tiene empleos de calidad de ocupar en empleos de calidad a todos aquellos que aspiran a tener un puesto de trabajo, se dice — estamos en contra de una estrategia de desregulación competitiva—, bueno, yo, en el nivel de las frases, totalmente en desacuerdo, lo que pasa es que no sé a qué llamamos desregulación, yo sí lo sé, y no hablo de ejemplos teóricos. En el debate parlamentario de la reforma laboral ha habido enmiendas, muy notablemente apoyadas, incluso apoyadas por grupos que apoyan al Gobierno, enmiendas claramente desreguladoras, relacionadas con reducir las indemnizaciones laborales por despido, enmiendas relacionadas con eliminar la prórroga de los convenios colectivos, la llamada ultraactividad, relacionadas con eliminar todas las novedades en materia de elecciones sindicales, en las que el Gobierno recogió el pacto de las centrales sindicales mayoritarias. Por eso, quizá, insisto, haya que hablar más de las causas y saber de qué estamos hablando, porque yo estoy en contra de la desregulación, lo que pasa es que sé lo que quiero decir cuando hablo de desregulación, y no hablo de modelos teóricos, no invoco el eterno fantasma británico «tacherista», invoco las enmiendas que en el Parlamento español, hace cinco o seis meses, se planteaban. Yo sé lo que decía y los sindicatos también; por tanto, yo creo que, si queremos hablar a fondo de estos temas, tendremos que ponernos de acuerdo de qué vamos a hablar, de qué realidad social estamos hablando. ¿Tiene la economía española y la economía europea capacidad para crear esos empleos de calidad?

También estoy de acuerdo en que no lleva a ninguna parte la estrategia de competitividad basada en una reducción sistemática de los costes salariales; es una carrera que no lleva a ninguna parte, nunca nuestros costes salariales serán no ya los de Taiwán, sino los de nuestros vecinos portugueses. Lo que sí sé es que nuestro vecino portugués es competidor nuestro en el mercado europeo y en el propio mercado español, y si lo sé tendré que afrontarlo de alguna manera, y desde luego mi modelo, y que yo sepa el modelo del Gobierno, no es un modelo de reducción de salarios, y aparte de me parece un poco irónico hablar de un modelo de reducción de salarios con una evolución de los salarios en estos últimos años por encima de la inflación, en definitiva, la evolución de los salarios lo marcan los interlocutores sociales con su negociación.

Por eso, insisto en que antes que hablar mucho de efectos, yo estoy en desacuerdo con muchos de los efectos que aquí se ha dicho que produce, y me llama la atención la ausencia de alusiones a los otros efectos, a los que yo sí he aludido en mi intervención. Antes que hablar de efectos, tenemos que hablar de situaciones y de causas, y a partir de ahí, ver qué es lo que se puede hacer

el mundo tiene que perder algo. Es ese equilibrio entre el crecimiento económico, entre competitividad y entre creación de empleo, pero pretender ignorar la incidencia de los aspectos laborales en la competitividad de las empresas, a mí me parece que es negar una evidencia, insisto, y yo he sido el primero que he dicho que la creación de empleo no depende sólo de los temas laborales, pero ignorar que también inciden, y que las recetas para afrontar esos temas laborales son muy diversas, me parece que es ignorar totalmente la realidad.

En cuanto a las preguntas concretas del moderador: ordenanzas y convenios; no voy a entrar en el tema de elecciones sindicales, porque me parece que es una cuestión que corresponde a los sindicatos. El proceso de elaboración de las ordenanzas está encarrilado desde la reforma laboral, de una manera tal que permite evitar el efecto indeseado de este proceso de derogación que es la existencia de vacíos en la regulación de los temas fundamentales. En este momento se está trabajando, tanto por los interlocutores sociales como por la Administración, en la Comisión Consultiva de Convenios, para identificar cuáles son las ordenanzas que a finales de este año podrían derogarse, porque su derogación no plantea problemas de vacíos de regulación, y a continuación habrá que aplicar en el segundo año, en 1995, todos los mecanismos de negociación y arbitraje que la reforma prevé, para poder cubrir los eventuales vacíos de regulación.

En cuanto a los efectos en los convenios colectivos de la reforma, yo creo que habría que distinguir los efectos más visibles o más a corto plazo, que tienen que ver con las modalidades de contratación, de otros efectos cuya introducción no era favorable en un plazo tan corto, y probablemente los que tienen que ver con la negociación colectiva, son los que tienen una menor capacidad de entrada en ellos, por ejemplo en este plazo corto, aparte que es un hecho absolutamente claro que la negociación colectiva este año ha estado retrasada hasta la terminación de todo el debate parlamentario de la reforma.

Moderador.—Muchas gracias, y cedo la palabra a continuación a José María Zufiaur, con el ruego de que las réplicas en relación con la primera ronda de intervenciones sean muy breves, por favor.

José María Zufiaur.—Evidentemente, la intervención de González de Lena ha vuelto a retomar nuestras intervenciones iniciales. Quisiera decir que me parece una cierta larga cambiada recurrir a cuál es la legislación, etc. Nosotros, por ejemplo, la de 1980, el Estatuto de los Trabajadores, ya he dicho que la pactamos, y desde luego había que retocarla, pero no darle la vuelta como un calcetín. Tampoco es cierto que nosotros apoyáramos las modalidades de contratación tal y como quedaron en 1984, y eso lo viví muy directamente, y entre lo pactado con el Ministerio y lo que luego hizo el Ministerio con lo pactado, no tiene nada que ver. Me parece que es bastante discutible todo eso de comparar la desregulación de lo que ha hecho el Gobierno y lo que pretendía la derecha; la verdad es que nunca había oído en este país al Sr. Cuevas, ni a la derecha, pedir en público, atreverse a pedir en público, lo que luego ha llevado el Gobierno a la ley, nunca, jamás; en privado seguramente lo decían, pero en

Gobierno socialista, lo apoyan, y es un hecho bastante anormal que el 93% del Parlamento, en una indiferenciación absoluta entre derecha e izquierda, apruebe una reforma de este tipo. En cualquier caso, me parece que es poco satisfactorio, por lo menos para mí, esa posición que consiste en decir «yo lo haré más tarde o algo menos que lo que dice la derecha»; es una posición defensiva que no entiendo demasiado.

La incidencia de la precariedad sobre el empleo, la verdad es que casi todos los estudios internacionales, cada vez más, lo están poniendo en cuestión. Incluso, el último informe de la Comisión Europea sobre el empleo, publicado en septiembre de este año, hace unas valoraciones muy críticas sobre la incidencia que la desregulación y la precariedad en el empleo tiene sobre la generación de empleo. Es evidente que, lo que se hizo en el 84 y lo que se ha hecho ahora, hacen el empleo mucho más sensible al ciclo económico; pero es más sensible cuando crece y es más sensible cuando decrece la economía. La velocidad de crecimiento del desempleo en España es tres veces superior a la comunitaria, es decir, estamos haciendo unas cosas que, a corto plazo, sirven para decir: estamos creando mil empleos al día, mil contratos al día, etc., un país que hace seis millones de contratos al año, incluso cuando pierde 600.000 empleos, o sea, esa velocidad y esa rotatividad del empleo, tiene unas consecuencias nefastas, a mi modo de ver, a medio plazo. Por tanto, ¿es bueno que haya disminuído el desempleo en 60.000? pues es bueno, pero qué más cosas se han producido y qué consecuencias tiene el que desde principios del 92 y hasta el 94 se hayan destruido 730.000 empleos fijos; qué consecuencias tiene todo eso para la Seguridad Social, para la competitividad, para las empresas, para la propia estructura de la economía, para competir; eso es lo que hay que discutir, porque al final a lo mejor se crea no sé qué porcentaje mínimo de empleo más, pero eso tiene una serie de consecuencias estructurales, nos está especializando en un determinado tipo de estructura económica, que tiene unas consecuencias terribles, y desde mi punto de vista eso es lo importante. Porque la pregunta que vendrá cuando cambie de nuevo el ciclo económico será: ¿qué otra reforma habrá que hacer?, ¿hasta dónde habrá que rebajar más para seguir siendo competitivo? Ese es el problema y esa es la pregunta. En el 84 hicimos una, más que nadie; este año pasado hemos hecho otra, más que nadie, y seguimos teniendo el 23'88% de paro; ahora habrá que reformar la E.P.A., y decir que todo eso no es verdad, pero seguimos teniéndolo, y ese es el drama.

En fin, sobre las cuestiones concretas de las ordenanzas, hombre, yo lo he dicho, ojalá me equivoque y de verdad esta vez, la cuarta vez, pues ciertamente se haga una negociación de ordenanzas y se creen convenios sectoriales. Yo creo poco en eso, porque la situación está absolutamente desequilibrada. El hecho de que el Gobierno haya querido establecer en la ley un plazo de derogación de las ordenanzas deja a los sindicatos «a los pies de los caballos», eso da toda las ventajas a la patronal, y la patronal va a hacer lo que le dé la gana, es decir, van a decir: éstas que se deroguen, éstas vamos a ver si las negociamos o no las negociamos, en otros casos ese inventario que se ha pactado lo que va a servir, creo yo, por ejemplo, en hostelería, es para poner en cuestión, lo que ya

habían conseguido los trabajadores a través de una huelga costosísima, en un verano de hace dos años o hace tres años, que al final habían conseguido un compromiso de hacer un convenio marco que lo van a poner en cuestión. Es decir, no tengo demasiada confianza, y repito, ojalá me equivoque, y además creo que la patronal está absolutamente dividida por ese tema, los que le interesa y los que no les interesa, que yo creo que son la mayoría, ahora mismo.

En cuanto a la recepción de la reforma en la negociación colectiva, creo que eso hay que verlo el año que viene. A mí me parece que la patronal ha seguido una estrategia en la cual durante 1993 ha despedido, y ha despedido masivamente; durante 1994 ha conseguido una rebaja de salarios brutal, porque no sólo es el 1%, ¿cuánto vale que haya 2.400.000 trabajadores sin convenio?, o ¿cuánto vale el que los funcionarios hayan perdido más de siete puntos de poder adquisitivo a lo largo de dos años?, es decir, han conseguido un objetivo fundamental, porque los beneficios no salen de la nada, nacen del sacrificio salarial de los trabajadores, y el año que viene, seguramente me equivoco, la estrategia de la patronal es la de introducir la reforma laboral, probablemente incluso porque puede hacerlo dando más dinero a cambio, es decir, la estrategia es perfecta desde el punto de vista de la patronal y no ha querido dar esa batalla este año, pero la dará a partir del año que viene.

Elecciones sindicales, bueno, yo creo que las elecciones sindicales, afortunadamente y gracias a un acuerdo de los propios sindicatos, se están racionalizando de una manera muy importante. Lo que era una especie de confrontación de estilo político, una especie de confrontación general para ver quién era más representativo entre las centrales sindicales, que llevaba una confrontación, pues ahora se trata, con todas las dificultades de racionalizarlo a lo que es, es decir, vayamos a elegir representantes en las empresas, que eso, además, da una legitimada acción para negociar y da una representación institucional. Hagamos realmente un proceso sindical y no un proceso político de confrontación entre los sindicatos, yo creo que eso es racional. Otra cosa es que habrá dificultades y otra cosa es saber cuál será el resultado de las elecciones y qué es lo que pasa con los independientes y cosas de ese estilo. A mí me parece que eso es positivo y, desde luego, en eso estoy totalmente de acuerdo con González de Lena, ese es un aspecto positivo de la reforma y que a lo mejor la derecha no lo hubiera hecho.

Moderador.—Para situar o puntualizar un poco más el tema de las elecciones sindicales, hay una cuestión que la mayoría de la gente de la calle a veces no entiende y me gustaría que el último interviniente lo explicase, ¿por qué se ha ampliado tanto el periodo de celebración de elecciones? Cedo la palabra a Agustín Moreno.

Agustín Moreno.—Si el moderador me lo permite, me gustaría hacer algún apunte muy breve sobre lo que decía González de Lena sobre el modelo de relaciones laborales. Él conoce de sobra las alternativas que hemos presentado los sindicatos en sucesivas ocasiones, tanto propuestas elaboradas estrictamen-

te por los sindicatos, como propuestas elaboradas en colaboración con sectores importantes del Derecho del Trabajo de este país, de lo que podemos llamar la academia más brillante y progresista. Sabe de sobra de lo que estamos hablando y no cabe hacer ese juego de palabras de comparar legislaciones. Eso se suele utilizar como arma arrojadiza contra los derechos de los trabajadores, es decir, las ordenanzas laborales, etc, etc, sobre las que también habría mucho que hablar, poque supongo que sabrán ustedes que el 60% de las ordenanzas laborales son de los años 70, ya muy en el tardo-franquismo, en los albores de la democracia, hay alguna hasta del año 78, como la del Icona, que fue la última que se promulgó. Esas cosas de que las ordenanzas son de cuando los nacionales entraron en Madrid, pues no; contienen un derecho impositivo importante. Alternativas se conocen de sobra, son sensatas, racionales y, sobre todo, pasan por una mayor democratización de las relaciones laborales, en términos de mayor equilibrio en las relaciones de trabajo y capital, y no de reforzamiento desorbitante del poder de dirección empresarial.

En el tema de los empleo de calidad, a mí por lo menos me gustaría tener, en eso soy prudente y muy modesto, no la situación de los países del grupo de cabeza de la Unión Europea, no, sino la situación del pelotón comunitario, es decir, que me gustaría estar en una tasa de paro que influya mucho en las condiciones de trabajo y en la calidad del empleo; a cuanto más paro, más degradación del mercado de trabajo. Y en tasas de precariedad, en la media comunitaria, si estuviéramos en tasa de paro, estaríamos en menos de la mitad del paro que hay ahora mismo en nuestro país. No pedimos ninguna cosa del otro mundo, pedimos un empleo con vocación de futuro, un empleo que permita el desarrollo de un concepto activo y moderno de competitividad, que se base en el valor añadido, en la formación profesional de los trabajadores, que se base en las innovaciones tecnológicas, que se base en una mayor democratización de las relaciones laborales. Es algo bastante sensato lo que estamos planteando, y creo que, más tarde o más temprano, este país, conjuntamente con políticas económicas más expansivas, de mayor desarrollo económico, industrial y de reindustrialización, va a tener que abordar medidas, como otra información que está empezando a ser un clamor en todos los sitios, los europeos respaldan un recorte de la semana laboral, están saliendo noticias últimamente del debate político y social abierto en Francia, y habrá que hacerlo en el futuro en nuestro país. Porque fijaros la paradoja, el año próximo, según la memoria de los Presupuestos, tan sólo se reduciría dos décimas la tasa de desempleo, con un crecimiento de cerca del 3% del P.I.B. Se está empezando a dar el fenómeno que se llama crecimiento sin empleo. Y luego está el tema que siempre podía haber sido otra reforma, es decir, le pueden a uno cortar las dos piernas en vez de una sola, todo es susceptible de empeorar mucho más, según decía Groucho Marx. Ahora lo cierto, como decía Jose María Zufiaur, es que hay medidas en la reforma laboral que no las ha llegado a soñar nunca la C.E.O.E.; hay medidas que nunca, de manera sensata, se han atrevido a poner encima de la mesa, y lo cierto es que la reforma sale con el apoyo de Convergencia y del Partido Popular, en fin de toda la derecha, la nacional y la nacionalista.

En cuanto a los tres temas concretos, los sindicatos llevamos desde hace mucho tiempo pidiendo, exigiendo, emplazando, enviando escritos a las patronales correspondientes, para negociar la sustitución de las ordenanzas por convenios colectivos de ámbito estatal, y recoger el derecho dispositivo y, al mismo tiempo, racionalizar la estructura de la negociación colectiva. Reticencias absolutas, negativas a negociar absolutas; por ejemplo, la huelga de Semana Santa de hostelería de hace dos años; hemos llegado hasta a hacer huelga para pedir que se sienten a negociar. Ahora, con la reforma no se han facilitado las cosas, no se han facilitado porque fijar una fecha límite como amenaza a 31 de diciembre del 94 y del 95 en última instancia, yo creo que favorece y fortalece a los sectores más intransigentes de la patronal. A pesar de ello, nos hemos metido por la vía de alcanzar un acuerdo interconfederal sobre ordenanzas laborales y reglamentaciones del trabajo; es un acuerdo obligacional, no es del artículo 83, que establece una tipología de clasificación de ordenanzas, un modo de procedimiento, una comisión de seguimiento que hemos elaborado el reglamento de funcionamiento anteayer, pero que depende fundamentalmente de los buenos oficios de las partes, y para que se hagan buenos oficios y sean eficaces, tiene que haber voluntad política y debería haber mecanismos legales, pero tiene ese carácter puramente obligacional.

En el trabajo que hemos estado haciendo hay del orden de treinta ordenanzas que podría haber acuerdo para derogarlas, del orden de cuarenta ordenanzas que hay de entrada acuerdo en prorrogarlas y del orden de otras cincuenta ordenanzas que quedan aparcadas, o porque no hay acuerdo o porque están pendientes de más información por cualquiera de las partes; estos son datos absolutamente novedosos que no conoce nadie. Queremos elaborar un informe la semana que viene, y después iremos a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a batirnos el cobre. Nuestro criterio es muy claro: no se puede derogar una ordenanza, si los criterios funcionales, geográficos y de contenido no están contenidos en los convenios colectivos; en esto coincidimos en una parte importante, no en todo, con los criterios del Ministerio de Trabajo en el informe que presentó en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el pasado 22 de septiembre. La C.E.O.E. tiene un punto de vista completamente distinto: el hecho de que existan convenios colectivos, aunque no recojan, por ejemplo, la clasificación profesional, grupos y categorías, el régimen disciplinario, los temas de ascenso y promociones, la estructura salarial, aunque no lo recoja, dice, bueno, que se derogue en un convenio estatal. Incluso en algunos sectores como hostelería, donde hay cincuenta y tantos convenios provinciales, hay sectores de la patronal que dicen que se derogue.

Este tema es complicado y ese concepto de cobertura suficiente para no crear vacíos normativos y una inseguridad jurídica para sectores amplios de trabajadores, es un criterio que se debe mantener, entendemos, por parte de la Administración laboral, que tiene que estar también muy pendiente de otro criterio, la buena fe negociadora de las partes, porque aquí hay sectores que no quieren que efectivamente se pueda proceder a esta negociación. Sigue habiendo bloqueos importantes en algunos convenios y zonas, y ya el año que viene

seguiremos hablando de la reforma laboral de los convenios. Para nosotros hay cuatro ejes básicos, cuatro pilares, para mantener la estructura de la negociación colectiva en pie, incluso para ir a una nueva estructura de negociación colectiva con otros cimientos, al que me refería antes de las ordenanzas laborales y la sustitución por convenios colectivos estatales dentro de este tema, lo que se comentaba antes del artículo 84, que hay que ver cómo se aplica el artículo 84, de tal manera esa sensibilidad autonómica del nuevo Estatuto de la ley 11, que no signifique la secesión de los ámbitos inferiores en Comunidades Autónomas, sino que se aplique de manera articulada. Segundo pilar, la defensa de la estabilidad de los convenios colectivos y de su carácter normativo. Tercer pilar, la no negociación peyorativa de lo que antes eran normas mínimas legales o de derecho necesario, y en cuarto lugar, la regulación colectiva frente a la individualización y la fragmentación.

Sobre las elecciones sindicales, es una buena normativa la que se ha pactado, una normativa que lo que hace básicamente es defender el criterio de representatividad electoral en nuestro país, que es bueno, pues, habida cuenta de la singularidad que tiene el movimiento sindical en España, tiene una presencia menor medida en término de afiliación que su audiencia, que es su representatividad obtenida en elecciones con representación para cuatro años, su capacidad de convocatoria de conflicto, y el derecho de huelga o la propia interlocución patronal. Creo que básicamente hace eso, defiende el criterio, como ya se apuntaba, evita ese componente más político, de ver quién un día ocupa un titular en la prensa, o lleva una docena de delegados más que el otro sindicato. Y para las tres funciones básicas, desconflictiviza una, la tercera, la más política, la representatividad global, que sólo serviría a efectos de titular de la prensa un día y de presencia en la participación institucional, sea bien por los Consejos de la Seguridad Social, del Inem, etc., etc., se pacta que no haya conflicto para ese tema y las dos funciones básicas, que son elegir a los mejores representantes en los centros de trabajo y componer el juego de mayorías-menorías a efectos de negociación colectiva sectorial, se respetan absoluta y plenamente, de las tres funciones, las dos básicas, y la otra era, repito, básicamente política.

El por qué se descentralizan las elecciones, pues justamente para evitar ese proceso de concentración tan apretado en dos meses y medio y lo que se abre es la norma a quince meses, se abre en la parte final del año 94 y principios del 95. Es un proceso de desconcentración consciente que hacemos los sindicatos para pactar calendarios por ramas fundamentalmente a nivel territoriales que permitan no abrir el proceso de lo que eran dos meses y medios muy apretados con esa pugna de a la carrera de llegar, del menos vinculado al propio trabajo, o de la acción sindical y al necesario sosiego que tiene que tener el desarrollo de un proceso sindical con plena garantía de transparencia de plazo de concurrencia de todas las partes y de ahí que se abra en el plazo de quince meses, y al reto que tenemos los sindicatos, y acabo con ello, en estas elecciones del 94 es el de la expansión representativa, asegurando al menos los resultados de 1990, yo creo que es el gran reto del sindicalismo de clase. hasta ahora se llevan muy

pocas celebradas, en relación al 90 está al orden del 10% de los delegados elegidos en el tiempo que llevamos con el proceso abierto, también vamos a un ritmo previsto, pero éste va a ser el reto porque de verdad que se estaba costatando en algunas zonas que a veces se cierran los procesos electorales sin candidatos, porque la reforma laboral, la precariedad en el empleo, el miedo al despido, el reforzamiento del poder empresarial, está pesando como una losa a veces para ejercitar un derecho fundamental de la Constitución como es el derecho a la libertad sindical, y a tener sindicatos para presentarse a elecciones u otros más y en este sentido quizás sería bueno el que hubiera una campaña institucional, como las hay en otros casos para las elecciones políticas, o de fomento o estímulo a la participación de los trabajadores, no sólo en el voto, sino a presentarse como candidatos a delegados y a delegadas en estas elecciones.

Moderador.—Me gustaría destacar que, en este segundo turno de intervenciones, todos los participantes en la Mesa han hecho un esfuerzo evidente en dejar un poco al margen los grandes pronunciamientos sobre si la reforma está bien o está mal y centrarse en los temas concretos objeto del debate. Seguramente, por alusiones, habrá que dar la palabra González de Lena.

Francisco González de Lena.—Simplemente, quisiera hacer dos matizaciones. Cuando he hecho una pregunta un poco provocadora, sobre cuál era el modelo concretamente de la normativa laboral que planteaba CC.OO., yo no tenía ninguna duda de que el modelo laboral de CC.OO. es el que ha expresado, un modelo en la media de los países comunitarios. Lo que hay que preguntarse ahora es, por ejemplo, en esa media de los países comunitarios, ¿cómo se regula un tema como el despido?, ¿existe o no autorización administrativa?, ¿cuál es el nivel de las indemnizaciones legales mínimas que garantiza la ley? Desde luego, no lo digo porque piense que haya que cambiarla, porque no creo que haga falta que insista sobre lo que ya dicen mis jefes sobre que la reforma haya que dejarla donde está, sino para saber que si estamos en ese modelo la reforma laboral se queda en un punto medio-alto en comparación con niveles de protección de las normativas de otros países comunitarios.

Y en cuanto al tema de los apoyos políticos, bueno, ese es un hecho, es decir, las concretas cuestiones relacionadas con elecciones sindicales y la ultraactividad de los convenios colectivos, en el Congreso y en el Senado, no fueron votadas a favor ni por Convergencia y Unión, ni por el P.N.V., fueron sacadas por el Partido Socialista con el voto de Izquierda Unida, único grupo político que se apuntó a estas tesis del Partido Socialista en estos temas. Otra cosa es que en la votación global al final lo que se vota no son trozos de leyes, se votan leyes en un globalidad, yo creo que no es un hecho intrascendente recordar este punto.

Moderador.—Tiene pedida la palabra Agustín Moreno.

Agustín Moreno.—Dos cosas. vamos a ver. Una. la Confederación Euro-

pea de Sindicatos ha estudiado la reforma laboral de nuestro país y ha hecho un análisis absolutamente crítico; ha hecho una valoración tan dura de la reforma laboral, que ha levantado la liebre, por decirlo de manera coloquial, en el sindicalismo europeo, para que en ningún otro país intenten venir con una reforma del sesgo de la que tiene la reforma laboral en España; el propio Secretario General de la Confederación Europea de Sindicatos ha hecho declaraciones en el sentido de que en pocos sitios se han atrevido a ir tan lejos, como en la reforma laboral española.

Y el otro tema, bueno en relación a esto, por no hablar de la posición que yo comparto, expresada por la pastoral obrera en relación a la reforma laboral y a la degradación de los derechos laborales y de la dignidad del trabajador, por cierto, posición absolutamente lícita, como cualquier entidad, organización, movimiento, etc, que tiene para opinar en este país democrático, sobre un tema muy concreto y de tanta trascendencia de modelos sociales como la reforma laboral y que ha tenido una reacción muy desabrida por parte del Ministerio de Trabajo, no sólo desabrida, sino sobre todo injusta para sectores obreros cristianos, que no sólo ahora, sino en tiempo del franquismo, han estado defendiendo los derechos de los trabajadores y participando en una organización entonces clandestina.

Luego, el otro tema relativo al Parlamento y cómo se produce la aprobación de la reforma laboral. Yo creo que, de alguna manera, esta reforma tiene consecuencias no sólo en el plano social, sino también en el plano político, algunas ha tenido el pasado 12 de junio. Y a mí me parece que la reforma, desgraciadamente, puede ser la tumba del Gobierno y del Partido Socialista, y digo una cosa, la derecha no votaría el tema de las elecciones sindicales, la derecha no votaría la ultraactividad de la regulación del 86, no obstante, se hace disponible, la regla de la ultraactividad en la negociación colectiva entonces depende de la regulación de fuerzas, tampoco, no era seis meses o el plazo determinado de caducidad. Pero lo cierto, lo que yo quiero recordar aquí, es que la crisis política que vivió este país en el mes de mayo de este año, lo que más se me grabó en aquellos días, lo que más me llamó la atención es que al Sr. Pujol lo único que le preocupaba era que la reforma laboral se aprobase, que pasase con la reforma laboral lo mismo que con la Ley de huelga, con los sindicatos, con las elecciones del 6J.; decía, no, no, primero que se apruebe la reforma laboral y luego si alguien tiene que dimitir o convocar elecciones que las convoque, pero sobre todo que salga adelante.

Moderador.—Podríamos realizar varias rondas más de intervenciones sobre cuestiones más concretas todavía. Pero para no defraudar sus expectativas, vamos a abrir un turno de coloquio; voy a dar inicialmente dos veces la palabra y, si son muy rápidas las preguntas y las respuestas, podríamos pasar a una o dos más después. ¿Alguno de los asistentes quiere hacer una pregunta a los miembros de la Mesa?

Un asistente.—Descartaría hacer una pregunta al Sr. González de Lena, so-

bre sí, hoy día, todavía el Gobierno sostiene que la reforma del mercado de trabajo la justifica la creación de empleo. Y digo lo siguiente: el Consejo Económico y Social y la O.C.D.E. están dando unos pronósticos de pérdida de empleo, para el año 95, entre el 3 y el 4%. Cómo queda realmente ese interés por reformar las relaciones laborales de una manera tan drástica, después de que, como he dicho, el propio Consejo Económico y Social y la O.C.D.E., que en definitiva están marcando las pautas de la política económica de este país, no creen que la reforma tenga los efectos que el propio Gobierno pretende. Y, por último, cómo se puede sostener ese alegato que ha hecho en torno a la reforma, a los aspectos positivos de la reforma, cómo resolver una serie de contradicciones con las que nace la reforma. Se dice que tiene como objetivo potenciar la negociación colectiva; pero cómo es posible aprobar una reforma que tiene ese eje central y que, sin embargo, no es fruto del consenso, que no es fruto del diálogo y que, en definitiva, impone una visión monolítica y unilateral del Gobierno sobre lo que es la negociación colectiva, porque no ha hecho ninguna referencia, Sr. González de Lena, a cuáles han sido los efectos durante este tiempo de aplicación de la reforma en el tema de prestaciones sociales y todo el deterioro en general de las condiciones de trabajo.

Moderador.—Con vistas a la grabación de las intervenciones, me gustaría que se identificase, si usted no tiene inconveniente.

Soy Enrique Medina, abogado laboralista.

Moderador.—Muchas gracias. Sr. González de Lena...

Francisco González de Lena.—No quiero enzarzarme en una polémica sobre cuáles son las previsiones, pero si estamos hablando de previsiones, hay otras previsiones que dicen que el año próximo puede ser un año con crecimiento económico y con creación de empleo. En todo caso, el efecto que pueda tener la reforma laboral, será más o menos modesto, pero desde mi punto de vista alguna contribución sí que tiene. También tendría mucho cuidado con este tipo de previsiones en las que se dice que no se crea empleo desde ciertos organismos, porque muchas veces lo que se plantea es que hay que darle otra vuelta a la reforma, en otro sentido, es decir, cuidado también con minimizar los efectos de la reforma, porque tras esta minimización lo que hay muchas veces es un intento de ir a otra reforma, que tampoco tiene que escandalizar a nadie, aunque no sea la reforma que está en la línea del Gobierno, y que es una reforma centrada fundamentalmente en la flexibilidad del despido.

En cuanto a cómo se puede poner en práctica un sistema de negociación colectiva que se deriva de una norma no consensuada, por supuesto que a nadie le satisface, por lo menos a nadie del Gobierno, que la reforma laboral no haya tenido el amplio respaldo social que hubiese sido deseable. A partir de ahí, la reforma lo que permite es que la negociación colectiva entre en una serie de temas y son los interlocutores sociales los que, en la negociación colectiva,

decidirán si los introducen o no. Por lo tanto, nada se puede imponer a la negociación colectiva, se le pueden abrir posibilidades, y en función del equilibrio de fuerzas y en función del desarrollo de los intereses de cada uno, darán o no contenido a ese tema. Yo he visto, por ejemplo, recientemente, y también ha pasado un poco desapercibido, que en el Consejo Económico y Social se ha llegado a un acuerdo en un dictamen común sobre procedimientos de solución de conflictos precisamente al amparo de las posibilidades que abre la reforma.

Moderador.—Muchas gracias. Hay otra intervención al final de la sala. Una observancia estricta de brevedad, por favor.

Leopoldo del Prado, abogado.—Son dos preguntas.

Moderador.—¿Para quién?

Leopoldo del Prado.—La primera, para el señor González de Lena, y la segunda, para cualquiera de los representantes sindicales. Primera. Si de verdad la Administración cree el planteamiento lineal que se ha hecho, que yo creo que desde hace treinta años está fuera de los manuales de economía, de la correlación directa y casi universal y excluyente —competitividad, productividad, salario— porque es un presupuesto que yo pienso que es técnicamente falso, es decir, se le hace cargar, al problema del aumento de la productividad y, por lo tanto, de competitividad, pues prácticamente en el 80% sobre el tema salario, cuando realmente, depende de que sectores, y hay algunos que no tienen incidencia sino ni sobre el 8% del coste final, y sin embargo, se insiste mucho en eso, yo creo que por parte del Gobierno, siguiendo un clamor interesado y generalizado de la patronal.

Con respecto a la otra pregunta, que es a cualquiera de los representantes sindicales. La verdad es que a mí me causó una cierta tranquilidad la aparición pública del señor Cuevas, del señor Jiménez Aguilar y de los dos Secretarios Generales de los sindicatos en la televisión cuando se hace el acuerdo confederal sobre el tema de las ordenanzas. Después de leerme el texto de ese acuerdo, la verdad es que yo creo que ahí las centrales sindicales no han explicado claramente incluso a sus órganos intermedios, que realmente el acuerdo firmado a poco comprometía, puesto que simplemente eran declaraciones de buena voluntad por parte de la C.E.O.E. con posibilidades digamos de descuelgue; eso es lo que yo he sacado en claro del texto del acuerdo confederal sobre las ordenanzas.

Moderador.—En primer lugar, tiene la palabra González de Lena.

Francisco González de Lena.—Yo creo que el tema correlación, competitividad, productividad, salario, es algo que ha estado permanentemente en toda las introducciones de todos los que hemos estado aquí. Reitero lo que creo que he repetido va varias veces: hay una correlación entre competitividad

y productividad, pero que no tiene que ver exclusivamente sólo con la productividad, y hay una correlación entre productividad y salarios, pero que no tienen que ver sólo con los salarios; insisto, tiene que ver con otras muchas cosas, y desde luego la competitividad no depende sólo del comportamiento salarial, depende de otras cuestiones, pero pueden también depender, naturalmente, de la productividad y del comportamiento salarial.

Moderador.—A la segunda pregunta del señor Del Prado, por favor, quién quiere responder.

José María Zufiaur.—Pienso que podría contestar Agustín Moreno, porque ha estado en la negociación de las ordenanzas, pero quería aprovechar simplemente para decir lo siguiente. En relación con la anterior pregunta, yo estoy de acuerdo con lo que acaba de decir el señor último que ha intervenido respecto a las ordenanzas laborales, creo que el acuerdo es un acuerdo de remisión y de buenas intenciones, punto, y, por lo tanto, desgraciadamente comprometen muy poco a la C.E.O.E. En relación con la anterior, sí me interesa decir que, a mi modo de ver, el hacer una reforma laboral teniendo como bandera la potenciación de la negociación colectiva en un contexto de 3'5 millones de parados, no hay quién se lo crea. En un contexto como el español, con 3'5 millones de parados, y con unos sindicatos tan débiles como los españoles, a pesar de que tengamos la representatividad que tengamos, me parece que es realmente una cosa bastante poco presentable, es decir, estaríamos en pleno crecimiento y esto sería no sé qué, vamos a ensayar, pero ensayar en el peor de los mundos; me parece que no es serio.

Moderador.—Agustín Moreno...

Agustín Moreno.—Muy breve, yo también. Necesariamente tenemos que estar de acuerdo, porque el texto confederal firmado por la C.E.O.E. dice lo que dice, no dice más. Lo he explicado antes; puramente obligaciones, no tiene un enganche jurídico, como podía tenerlo en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, obliga a buenos oficios, a establecer una metodología y, en definitiva, es una llave que puede girar o puede no girar. Es un acuerdo que no resuelve, en sí mismo, ninguna situación concreta de ordenanzas, es un acuerdo para negociar, el que gire la llave que abra la puerta, pero el que posibilite la apertura del proceso de negociación, depende estrictamente de la voluntad política que tengan las partes. La nuestra está clara; la de C.E.O.E., a nivel confederal, pues dicen que sí, yo no tengo por qué negarlo, el problema es si tiene capacidad de disciplina con sus organizaciones sectoriales, ese es el problema. Y luego depende de otra cosa, lógicamente, no sólo de voluntad política sino de las dinámicas laborales que se generen en los propios sectores. Ante una amenaza cierta de pérdida de derechos importantes, lógicamente tendrán que reaccionar los trabajadores, como este año han reaccionado con la reforma

El que se haya ido a convenios de transición, con salario y poco más, incluso con una cierta pérdida de poder adquisitivo, en la tarifa pactada, significaba que estaban de uñas los comités de empresa y los sindicatos a la hora de la negociación colectiva. Lo ha reconocido la propia C.E.O.E., el propio Presidente decía que los sindicatos este año con tal de que no se aplicase la reforma, han preferido ganar algo menos de salario; en fin, han puesto resistencias, entonces, ese es el problema de fondo del tema de las ordenanzas, que, bueno, hay la situación que se ha creado con la disposición transitoria segunda, el acuerdo da de sí lo que da de sí, un acuerdo para el acuerdo y eso está por verse.

Moderador.—Bien, todas estas cuestiones podrían servir para iniciar varios debates más, pero nuestro tiempo desgraciadamente ha terminado y debemos dar por concluida esta Mesa Redonda. Sólo me resta agradecer, en nombre del Director y de los organizadores de estas Jornadas, la participación de los ponentes y la asistencia de todos ustedes.