



EL PACTO SOCIAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

Francisco FERNANDEZ MARUGAN

Si hace veinte años hubiéramos abordado el tema de las relaciones laborales en Europa lo habríamos hecho de forma bastante distinta. Vivía entonces Europa años de alto crecimiento, fuerte acumulación de capital y bajo desempleo, en los que el predominio de la industria sobre los servicios era evidente. El éxito económico configuró un orden político que en la vida interna de muchas naciones se llevó a cabo bajo un equilibrio de intereses en el que participaban los sindicatos, los empresarios y el Estado.

Introducción

Fueron años de consenso social en los que el capitalismo del bienestar, mediante diversas combinaciones de negociación y presión política, institucionalizó cinco derechos sociales. Recurriendo para ello

a diferentes formas de intervención y regulación. Brevemente citaré esos derechos:

- El de la seguridad en el mercado de trabajo, a través de políticas que garantizan el pleno empleo.

- El de la seguridad del nivel de vida empleando múltiples instrumentos como salarios mínimos, los servicios sociales, y los bienes públicos universales, las pensiones contributivas, el seguro de desempleo y, por último, los impuestos progresivos. Todos estos instrumentos tenían por finalidad el corregir la desigualdad de las rentas.

- Seguridad en el empleo mediante sofisticadas modalidades de contratación que regulaban todas las fases de la vida laboral desde el nacimiento a la extinción de la misma.

- Los de la seguridad en el desempeño del propio trabajo a través de normas de seguridad y prevención de riesgos.

- El último de los derechos afectaba a la seguridad del puesto de trabajo, con complejos sistemas de ordenanzas y de fijación de categorías y cualificaciones profesionales.

Ni que decir tiene que este elenco de derechos se alcanzó gracias a que existía junto al alto crecimiento una fuerte estabilidad social, desde la que se auspiciaron bastantes coincidencias acerca de cómo debería ser la distribución de la renta y la riqueza. Igualmente se institucionalizaron las relaciones industriales, de tal forma que los grupos sociales ejercieron el poder de manera limitada sin pretender imponerse a los demás. Un último rasgo destacaría, los derechos antes aludidos se ejercían de manera muy similar y semejante entre los principales protagonistas que entonces tenía el comercio internacional.

***Hasta los años 70 se vivió
una etapa favorable
para los trabajadores y sus
representantes.***

Haciendo un balance, diría que hasta bien entrados los setenta, se vivió una etapa muy favorable para los trabajadores y sus representantes, en la que disminuyó la pobreza, se redujo la desigualdad y se uniformó el consumo. Los sindicatos mejoraron el contrato de trabajo, ampliaron el ámbito de la negociación colectiva y alcanzaron importantes avances en sus derechos, a la vez que participaban en múltiples decisiones políticas e industriales. Decisiones que afectaban a la política global de la sociedad o al ámbito empresarial.

Acabo de describir los rasgos más globales de un conjunto de formaciones sociales construidas en el consenso de posguerra, en la Europa continental, entre socialdemócratas y demócratas cristianos. Por ello, creo que es pertinente el preguntarse sobre la evolución que experimenta esa manera de entender la política y de organizar la sociedad.

El capitalismo del bienestar perduró ¿después de haber alcanzado tanta intensidad en Europa? ¿Después de haber proporcionado tanto bienestar a amplias capas de la sociedad europea? La respuesta a estos interrogantes pasa necesariamente por el análisis de los cambios producidos en los últimos años, que inciden en Europa y en España, puesto que desde 1977 se ha ido acentuando nuestra aproximación a los modos y maneras bajo los que se realiza la política en Europa.

- Ha habido modificaciones importantes en la división internacional del trabajo. Como consecuencia de ellos, naciones con menos derechos laborales adquieren un peso creciente en segmentos significativos del comercio internacional. Este fenómeno afecta a la localización productiva y ha condicionado en alguna medida fenómenos como los de la desindustrialización de Europa.

- Se ha producido una revolución tecnológica, dotada de una importante movilidad

y favorecedora de una nueva organización empresarial.

- La tendencia hacia la igualdad económica es sometida a discusión y en algunos casos a revisión. La desaceleración económica, los costes de las transferencias sociales, las ineficiencias ocurridas junto con la crisis fiscal del Estado, se han aducido como razones para justificar la orientación que se ha intentado dar.

Los cambios producidos afectan a las relaciones laborales, ya que desde el inicio de los años ochenta en muchas naciones europeas hubo que enfrentarse a la necesidad de aumentar la eficacia de sus economías. Había que recuperar la producción perdida, luchar contra los desequilibrios, reestructurar la industria para elevar su competitividad, tareas todas ellas que obligan a determinar nuevos criterios en la utilización de la mano de obra.

Aparecen problemas de cantidad de empleo y se genera un tipo de empleo distinto, atípico, si se le compara con los que habían sido hasta entonces tradicionales y permanentes. En relación con los problemas de oferta y demanda en el mercado de trabajo, hay hechos tan significativos como el incremento del desempleo, la reducción del empleo industrial y el incremento del existente en los servicios.

Respecto a las nuevas modalidades de empleo aparecen nuevos temas, van desde la cualificación y formación profesional en el ámbito de los servicios hasta la presencia de nuevos colectivos en el mercado de trabajo. En medio están los empleos eventuales, los empleos clandestinos —y por lo tanto no registrados— el empleo a tiempo parcial, el temporal o aquel que se hace en formación.

La segmentación empieza a ser una de las características del mercado de trabajo en

La segmentación es una característica del mercado de trabajo en España y en Europa.

Europa, donde aparece y se acentúa una dicotomía entre trabajadores protegidos y no protegidos, entre fijos y eventuales, entre sindicalizados y no sindicalizados, vinculados a unos intereses o a unas concepciones tradicionales e históricas del movimiento obrero, frente a otros detentadores de planteamientos más reivindicativos, más individualistas, en los que es fácil detectar la divergencia de intereses.

Pero no sólo aparecen temas de empleo, sino que debido a las exigencias de la competitividad, los costes de la mano de obra emergen claramente a la hora de diseñar las políticas económicas. Lo hacen a través de una gran variedad de planteamientos, en los que con frecuencia reflejan distintas realidades políticas y sociales.

Cuando ha habido necesidad de converger nos hemos encontrado con juegos distintos por parte de los diferentes protagonistas. El trato dado a los sindicatos no ha sido uniforme, el papel que les ha sido reconocido en unos países o en otros ha sido diverso. Lo mismo ocurre con la predisposición de ellos a aceptar políticas de rentas, que articulan los elementos básicos de la negociación colectiva con la consecución de objetivos generales de política económica.

La conjunción que, como consecuencia de los cambios ocurridos en el sistema económico, se produce en el mercado de trabajo —en el empleo— y en el coste del factor trabajo —es decir en el salario—

***La modificación
del modelo de relaciones
laborales ha reforzado
el sistema democrático.***

determina un panorama en el que es preciso moverse en una triple dirección:

- Definir la legitimidad que adquieren los agentes sociales y en particular los sindicatos.
- Señalar el tipo de negociación colectiva que pretende llevarse a cabo y su incidencia en la empresa.
- Fijar las estrategias que quieran definirse en relación con la participación en las decisiones que puedan tener los trabajadores. Dicho de otra manera, la forma que se emplea para implicar o no a los sindicatos en la toma de decisión. ¿Cómo y de que manera se realiza esa responsabilización?

Este análisis tridimensional tiene unos protagonistas: los partidos gobernantes, los empresarios y los sindicatos, que adoptan posiciones y actitudes ante idénticos problemas que conviene analizar y sopesar. Veamos cómo se hace en España.

Las relaciones laborales en España

Los fenómenos antes descritos existen en Europa y existen en España. Es más, muchos de ellos se dan entre nosotros con mayor intensidad que en la mayoría de los miembros de la CE. En una economía a medio camino, que ha tenido que experimentar una vertiginosa transformación para moder-

nizarse y superar el atraso secular, los cambios ocurridos en la división internacional del trabajo han ocasionado fuertes mutaciones en las relaciones laborales.

Sin pretender llevar a cabo un análisis exhaustivo, se podría decir que a lo largo de los últimos quince años se ha producido una modificación importante, aunque quizá incompleta, de las relaciones laborales. En esta metamorfosis, siendo extraordinariamente positiva, se ha convivido con hechos a veces contradictorios, determinados por procesos de concertación abundantes pero inestables.

La modificación del modelo de relaciones laborales ha contribuido a reforzar el sistema democrático, con el reconocimiento del papel institucional de los agentes sociales y en particular de los sindicatos. Estos han ido progresiva y paulatinamente modificado el contenido de sus acuerdos, haciéndolos evolucionar desde un ámbito político hasta otro en el que se incrementaba el contenido económico de los mismos.

Por parte de los poderes públicos, se han aprobado múltiples normas relacionadas con el mercado de trabajo, que han delimitado aspectos muy diversos de la protección social, del empleo y sus modalidades, de las competencias sindicales, de la protección al desempleo y de la formación profesional, por citar algunas. En líneas generales la normativa ha ido progresivamente acercándose y haciéndose similar a la europea, con la pervivencia de algunos planteamientos preconstitucionales.

En el mundo sindical se ha producido una enorme clarificación y simplificación. A la vez que se alcanzaba una intensa coincidencia en las líneas de actuación y reivindicación.

No menos intensa ha sido la mutación entre los empresarios. Estos han consolidado por primera vez en su historia una organiza-

ción confederal representativa. Este hecho les ha permitido el que, poco a poco, hayan superado su propia inseguridad para ir pasando hacia posiciones más ofensivas. Posiciones en las que, sin pretender una confrontación sistemática con las organizaciones de los trabajadores, con alguna frecuencia ponen de relieve la excesiva «sindicalización de la vida política española» y la limitación que esta produce en la iniciativa privada.

Planteamientos constantes de los empresarios han sido la determinación de los salarios a partir de la productividad —con particular atención hacia nuevas formas individuales de contratación—, la reducción de los costes unitarios del trabajo y la liberalización total del mercado de trabajo.

Analizando el proceso globalmente, desde 1977 para acá se han suscrito una larga lista de acuerdos globales entre los sindicatos, los empresarios y en bastantes casos el gobierno de la nación. Ciertamente es que estos grandes acuerdos han sido algo discontinuos, variados en su contenido y suscritos por distintos protagonistas.

Cuando los mismos se alcanzaban, su propia existencia determinaba la subordinación al acuerdo global del conjunto de la negociación colectiva. No obstante este proceder no fue del todo completo, puesto que se compatibilizaba la existencia de acuerdos nacionales con negociaciones de base, que recogían buena parte de los acuerdos globales previamente alcanzados.

Quizá por ello, hemos asistido a una limitación en muchos casos —cuando no el empobrecimiento— de la negociación colectiva, al reducirse su ámbito a la simple determinación del incremento salarial.

Aunque pudiera parecer contradictorio en este panorama, la incidencia de la negociación abarca a la gran mayoría de los asalariados, mediante un número amplísimo de convenios de sector y de rama de ámbito

El aumento del bienestar de los españoles se debe más que nada al aumento de la productividad de los ocupados.

provincial. Frente a este comportamiento, destacan por su carácter infrecuente de los convenios de sector de ámbito nacional, como los acordados en su día con la banca, el metal, la química y últimamente la construcción.

El modelo de relaciones laborales ha posibilitado acuerdos bipartitos y tripartitos, que han sido bien recibidos por la opinión pública. La valorización que los propios protagonistas de los acuerdos han hecho de los mismos, es menos coincidente. Hasta hace pocos años los sindicatos creían que su contribución al pacto no había estado suficientemente reconocida. Este hecho les llevó a alejarse, durante los años 1988-1992, de la búsqueda y consecución de este tipo de acuerdos.

En cualquier caso, el conflicto en España no supone hoy día una amenaza al sistema y la negociación colectiva no alcanza la radicalización que experimentó en el inicio de la transición democrática. Si bien, como es lógico, determina las condiciones de trabajo y de los salarios de los trabajadores.

Más oscuros son los procedimientos de participación de los sindicatos en la toma de decisiones. El reconocimiento institucional alcanzado ha tropezado, por un lado, con una acción sindical a la que se le ha dado poco margen y, por otro, con el declive del movimiento sindical. El resultado ha hecho que, con la aceptación de ambas partes, nos encontremos con formas de participación limitadas y que en la mayoría de las ocasiones suponen excepciones en lugar de procedimientos vertebradores e integradores.

***El actual modelo
de negociación colectiva
no se adapta a la evolución
del ciclo económico.***

El futuro de las relaciones laborales en España

Comenzaré diciendo que son tres las cuestiones que inevitablemente habrá que plantearse a la hora de modificar el marco institucional bajo el que puedan llevarse en el futuro las relaciones laborales en España:

- La reforma del mercado de trabajo.
- La política de rentas.
- La participación de los sindicatos en múltiples decisiones.

Para justificar este cambio pueden buscarse varios hechos, aunque valdría el que tomáramos en consideración dos tan singulares como la evolución creciente del empleo y la creación de la Unión Económica y Monetaria.

Con bastante facilidad puede medirse el incremento de bienestar que ha experimentado la sociedad española en las últimas décadas. Pues bien, resulta igualmente sencillo el constatar que el mismo se ha debido a ganancias de productividad de los ocupados y no al aumento de la tasa de ocupación. Cogiendo un periodo dilatado de tiempo —de 1964 a 1992— los ocupados se incrementaron en 315.000 personas, lo que equivale a poco más de 11.250 empleos netos por año. Dato que, como se ve, es de una cuantía paupérrima.

Si en lugar de medir el empleo global de la economía, se mide el no-agrícola, la media anual se eleva a 125.000 puestos de trabajo que, aun siendo más elevado, es insuficiente para satisfacer la demanda de una sociedad que ha visto cómo se modificaba su población activa. La conjunción de la evolución de la población activa con la capacidad para generar empleo, ha originado un incremento del desempleo extraordinariamente elevado.

Si en el futuro no es deseable una marcha atrás en el deseo de las mujeres y de los jóvenes de integrarse en el mercado de trabajo, caben pocas dudas sobre el que el incremento de bienestar pasa por reforzar la capacidad de generar empleo.

CUADRO N.º 1

Mercado de Trabajo Español
(Miles de Personas)

	1964-1982	1964-75	1975-85	1985-92
Población activa	2.935,0	1.117,2	502,2	1.315,0
Ocupados	315,1	742,4	-1.923,6	1.496,5
Desempleados	2.620,0	374,9	2.426,1	-181,0

Fuente: *La reforma del Mercado de Trabajo*. Documento que el Gobierno dirige al CES en demanda de un dictamen.

¿Qué factores pueden ayudar a generar empleo y a reducir el desempleo? Citaré algunos que me parecen significativos: el nivel de crecimiento, la estructura del mercado de trabajo y la evolución salarial. Todos ellos han de considerarse de forma cada vez más destacada en economías globalizadas como las actualmente existentes.

Panorama laboral en el inicio de la década de los noventa

A lo largo de los tres últimos años estamos asistiendo a una recesión generalizada y simultánea en las economías de los miembros de la CE. Aunque este fenómeno ha llegado a España más tarde que al resto de sus socios, no es menos cierto que la duración del mismo ha terminado por arrastrarnos, a la vez que ha puesto de manifiesto los límites de un modelo que había funcionado satisfactoriamente hasta 1990.

La creación de empleo se paraliza en 1991 y comienza a disminuir a partir de 1992. El reflejo en la cantidad de trabajo pronto se deja sentir, ya que las empresas adaptan rápidamente sus plantillas utilizando las posibilidades que les proporciona el ajuste vegetativo (jubilaciones e invalideces). En comparación con ciclos anteriores la adaptación es más rápida que en el pasado, afectando intensamente al volumen de asalariados con contrato indefinido.

Desde un enfoque más cualitativo, como es suficientemente conocido, la reforma de 1984 facilitó la contratación de trabajadores «atípicos», simplificando la entrada de los mismos a la vez que permitía una salida menos costosa para el empleador; quien además podría realizar una adaptación interna con la contratación temporal.

Pues bien, hay razones para pensar que el modelo de flexibilidad de entrada ha alcanzado ya los límites de su desarrollo y comienza

a evidenciar un conjunto de efectos no deseados. Algunos de ellos son bien conocidos.

Disponemos de una mano de obra joven, bien capacitada, que se descapitaliza al no integrarse establemente en el mundo del trabajo. Por otra parte, los asalariados de edad más avanzada, poseen una relación laboral de carácter indefinido, en la que sus carencias formativas dificultan en muchas ocasiones su reciclaje profesional.

La evolución en la población ocupada, de un modelo de flexibilidad laboral basado en la rotación de un segmento de la población asalariada y en la garantía del empleo indefinido para el resto, resulta extraordinariamente discutible para la década de los noventa.

Los salarios y la negociación colectiva

He aludido anteriormente a algunas de las limitaciones del actual modelo de negociación colectiva; volviendo a la misma, diría que una de sus características más singulares es su escasa adaptación a la evolución del ciclo económico y a la situación concreta de cada una de las empresas. Y a decir verdad, la marcha de la negociación en 1993 no hace sino confirmar estos planteamientos.

Dicho, esto, tendré que señalar que en los últimos años se han producido algunos fenómenos que es preciso destacar. El Gobierno anualmente anuncia una previsión de inflación para el ejercicio y con ella un objetivo —no vinculante— de crecimiento sa-

***El Pacto por el Empleo
deberá vertebrarse sobre
la mejora de la competitividad
y la solidaridad activa.***

larial que conlleva, a su vez, un determinado crecimiento del empleo. Hecha esta previsión de inflación, los sindicatos fijan su tabla reivindicativa con un incremento salarial por encima de aquella. Por su parte, los empresarios reaccionan determinando el nivel de empleo por debajo del objetivo del Gobierno.

Esta situación, dentro de la autonomía de los agentes sociales, no debería mantenerse. Diversos son los aspectos que habrían de ser modificados por los empresarios y por los sindicatos, con la finalidad de eliminar rigideces e incrementar los incentivos que favorezcan al esfuerzo personal.

La ampliación de los márgenes de la negociación y el uso de las modalidades participativas, en cualquiera de sus manifestaciones, deberían ser tomadas en consideración, ya que la fijación de los salarios en función de los resultados y beneficios de las empresas, no sólo flexibiliza la estructura salarial sino que la hace más sensible al nivel de ocupación.

La ampliación de derechos

Las modificaciones antes propuestas deberían ir acompañadas de la ampliación de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, ya que ello permitirá tanto la mejora en la gestión de los recursos humanos como en la aceptación social de las medidas propuestas.

***Si queremos hacer frente
a la crisis no vale
descargar la responsabilidad
en otros.***

Además, dentro del deseo de reforzar tanto a los sindicatos como a las organizaciones empresariales, será preciso plantearse asuntos relacionados con los conflictos individuales y colectivos de trabajo y fijar actuaciones normativas, que contribuyan a reducir los niveles de conflictividad existentes.

El Pacto por el Empleo

El paro es actualmente el principal problema de España y la creación de empleo el objetivo sobre el que volcar los mejores y más sólidos esfuerzos de nuestra sociedad. Uno y otro destacan en una aguda crisis económica caracterizada por la destrucción de puestos de trabajo y por la existencia de altos niveles de desempleo.

No es la primera vez, ni será la última, que la economía española atraviesa una fase cíclica caracterizada por la desaceleración de la actividad económica. Cuando en momentos anteriores se plantearon puntos en común, fuimos capaces de diseñar políticas de ajuste y reforma. Estas políticas aplicadas con elevadas dosis de consenso político y social, permitieron superar con éxito los problemas que entonces se planteaban.

En este marco, estamos proponiendo a las fuerzas sociales representativas, un Pacto por el Empleo que ayude a alcanzar ese objetivo que hemos defendido como prioritario: la creación de nuevos puestos de trabajo.

Este Pacto por el Empleo debería construirse alrededor de un doble eje vertebrador: de un lado, la mejora de la competitividad de nuestra economía y, de otro, la solidaridad activa entre los distintos segmentos que componen nuestra estructura social.

Si queremos hacer frente al grave desafío que supone la crisis, de nada valen los in-

tentos de transferir o descargar la responsabilidad en otros, rehuendo por tanto la propia. El Pacto por el Empleo que proponemos ha de ser el ámbito donde se articulen los esfuerzos solidarios de los empresarios y de los trabajadores, y de ambos en relación con los desempleados y con quienes dependen de nuestro sistema de protección social.

Porque si alguna particularidad tiene la situación socioeconómica que hoy vivimos, es el reforzamiento de los lazos que unen a las decisiones en materia de rentas con las decisiones que tienen que ver con la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo, y de ambas con la viabilidad de los sistemas de protección social.

La concreción de este Pacto por el Empleo es la mejor respuesta a las amenazas que se ciernen sobre el horizonte de nuestro reciente Estado de bienestar. Y conviene decirlo con toda claridad, por si todavía alguien cree de verdad que es posible defender la actual configuración del Estado de bienestar sin asumir actitudes responsables en el área de la autonomía colectiva.

Nuestra propuesta de Pacto por el Empleo plantea articular al menos tres grandes aspectos de la política sociolaboral: En primer lugar, la reforma del mercado de trabajo, para dotarlo de la capacidad de adaptación a la dinámica de los mercados de bienes y servicios. En segundo lugar, acordar la política de rentas, para armonizar la evolución de todas las rentas con la marcha de la economía y con el objetivo de empleo. Y, en tercer lugar, la adopción de medidas que garanticen el mantenimiento de los actuales niveles de protección social.

La reforma del mercado de trabajo debería brindar una contribución sustancial en tres direcciones: modernizar las normas contractuales que lo regulan y alcanzar nuevos equilibrios entre los legítimos inte-

reses de los empleadores a la movilidad y de los trabajadores a la estabilidad. En segundo lugar, hacer posibles acuerdos para repartir el empleo disponible, en un marco de distribución equitativa y solidaria, de los costes de la reducción del tiempo de trabajo de los que tienen empleo. Ha de configurarse el contrato a tiempo parcial y abordar el tema de las horas extraordinarias. Y, por último, facilitar el ingreso de los jóvenes sin experiencia al mercado de trabajo, recuperando el contrato de aprendizaje.

En materia de política de rentas, el Pacto por el Empleo debería retomar la senda de comportamientos socialmente responsables. Tanto a la hora de decidir el destino de los beneficios empresariales, como a la hora de decidir la evolución de los salarios. Las técnicas de indexación unidimensional de salarios con eje en la inflación han revelado sus carencias, planteando la conveniencia de reflexionar y quizá de diseñar nuevas herramientas que contemplen —por ejemplo— la evolución de los costos y de los precios internacionales, de los beneficios de las empresas y de la rentabilidad empresarial y también la evolución de la productividad. Tal y como lo han entendido empresarios y trabajadores del sector metalúrgico público en algunos de nuestros más recientes convenios colectivos.

La negociación colectiva en España no se encuentra suficientemente articulada. El que durante 1992 se firmaran 4.847 convenios colectivos que afectaban a 7,5 millones de

***La negociación
colectiva en España
no se encuentra
suficientemente articulada.***

trabajadores es una buena prueba de ello. Este tipo de convenios tienen distinto ámbito de aplicación, sin que se encuentren suficientemente delimitados los contenidos que han de incorporarse de cada uno de ellos.

Debido a este proceder, la negociación es en la mayoría de las ocasiones una negociación en cascada, donde en cada convenio puede repetirse una parte destacada de lo negociado anteriormente en el nivel superior.

Por ello, debería pensarse en la posibilidad de centralizar la fijación de los salarios, puesto que es razonable el pensar que, de esta forma, se lograra un comportamiento de los mismos en todos los sectores que sea acorde con los objetivos económicos generales. El nivel sectorial al menos habría de adquirir mayor protagonismo. Complementariamente, partiendo de estas referencias globales a nivel de sector, se podrá proceder a fijar aquella parte de la retribución que se

encuentra vinculada, en cada caso, a la productividad del trabajador y a los resultados de las empresas.

El crecimiento económico y la creación de empleo son dos condiciones inexcusables para mantener, en su nivel actual, las prestaciones sociales. Pero para alcanzar estos tres objetivos es necesario, a su vez, reformar el funcionamiento del mercado de trabajo y pactar la evolución de las rentas, teniendo en cuenta la competitividad y la productividad de nuestra economía.

España ha realizado, en los últimos diez años, un sostenido esfuerzo para acercar nuestros niveles de protección social a la media comunitaria. De acuerdo con nuestro Programa Electoral, y pese a la existencia de evidencias comparadas en sentido contrario, la propuesta de Pacto por el Empleo se orientará en el sentido de mantener, en su extensión actual, este nivel de prestaciones sociales.