

# *Sobre las relaciones laborales en España y su reforma*

**L**a llamada reforma laboral se concreta en tres Leyes, la, 10,11 y 14, todas ellas de 1994, y responde a unos objetivos concretos y hace frente a una situación también específica. La situación tiene dos polos fundamentales: la internacionalización de la economía y la brutal tasa de desempleo. Hoy, nuestras empresas han de ajustar sus costes y sus precios en un mercado cada vez más competitivo especialmente por los países de Extremo Oriente en los que se practica, para desgracia de sus trabajadores, un insoportable dumping social. Pero sería una falacia y un imposible social, luchar contra tal competencia bajando los salarios, incrementando la jornada y laminando el sistema de protección social hasta los límites practicados en aquellos países. Nuestro reto está en lograr niveles adecuados de competencia, flexibilizando nuestro sistema, adecuándolo a la crisis y logrando mayores dosis de creatividad y productividad.

En el caso español el punto de mira ha de ponerse en el entorno de la Unión Europea de la que formamos parte. Y ahí aún tenemos mucho camino por recorrer. Por ejemplo en el segundo factor distorsionante de la normalidad laboral, como es la tasa de

**JUAN  
ANTONIO  
SAGARDOY\***

**«Estamos prácticamente en el doble de índice de paro que en los países de la Unión. Pero además los economistas nos dicen que nuestras rigideces económicas son estructurales de modo que, frente a lo que ocurre en EEUU, Japón y Alemania, el crecimiento económico no viene acompañado de un crecimiento del empleo.»**

\*Presidente de la Bolsa de Madrid.

desempleo. Estamos prácticamente en el doble de índice de paro que en los países de la Unión. Pero además los economistas nos dicen que nuestras rigideces económicas son estructurales de modo que, frente a lo que ocurre en EEUU, Japón y Alemania, el crecimiento económico no viene acompañado de un crecimiento del empleo. Incluso se nos dice que nuestra economía tiene que crecer más de un 3% para que se produzca incremento de empleo neto.

¿Y qué puede hacer la legislación laboral en tal campo?. La respuesta inmediata es que no todo. Puede eliminar obstáculos, puede facilitar el empleo, pero el empleo no se crea desde el BOE. Un pueblo crea empleo si tiene futuro, si tiene ilusión de emprender, si los poderes públicos le dan impulsos laborales, fiscales y estructurales. Si en definitiva merece la pena ser empresario. Término éste que certeramente se traduce en los textos de la OIT como "empleador".

En España hay que recuperar o mejor aún lograr —pues no hay antecedentes— un prestigio social del empresa-riado, de los empleadores. Calificarles, por ejemplo, como no hace muchos años se hizo desde la órbita sindical, como los mayores enemigos de la clase trabajadora, es un disparate, y un acicate para que se engrosé la clientela de los fondos de inversión. Los empresarios han de hacerse merecedores de la consideración social, pero la sociedad ha de reconocer su labor emprendedora y ha de abandonar la demonización de los beneficios empresariales. Algo hay que aprender de la sociedad laboral calvinista.

Hecho este paréntesis, nuestra reforma laboral ha puesto el punto de mira en la mejora del empleo, pero del empleo a secas. No tanto del buen empleo —el que se adecúa a la capacidad y conocimientos del trabajador, tiene la protección de un convenio y además no es precario— sino el empleo posible. Y tal empleo, hoy por hoy, pasa por la precariedad de sus elementos configuradores. Ahora volveremos a a ello.

Puede decirse que la reforma laboral se puede configurar — con el objetivo global de mejora del empleo— en tres grandes líneas: la primera construir, en frase de Marcos Peña, pistas de circulación para los colectivos más desfavorecidos. Tales son los parados de larga duración, los jóvenes, las mujeres, los minusválidos y los mayores de 45 años. Para ello se ha creado el contrato de aprendizaje, se ha flexibiliza-do el trabajo a tiempo parcial, se permite la contratación de fomento para el empleo de algunos de ellos y se conceden subvenciones. No hay espacio ahora para hacer un balance crítico; sólo decir que el contrato de aprendizaje tiene elementos perversos —como la edad y el

**«Un pueblo crea empleo si tiene futuro, si tiene ilusión de emprender, si los poderes públicos le dan impulsos laborales, fiscales y estructurales. Si en definitiva merece la pena ser empresario. Término éste que certeramente se traduce en los textos de la OIT como "empleador".»**



ámbito profesional subjetivo— que convendría corregir para que en lugar de ser un contrato de inserción laboral, se convierta pura y simplemente en un artilugio jurídico de abaratamiento de costes laborales. Que figuren como aprendices miles de licenciados para funciones inadecuadas a sus conocimientos es frustrante, inquietante y rechazable.

Según los últimos datos del mes de marzo de este año parece que el empleo comienza a animarse, habiendo descendido el desempleo en ese mes en 28.778 personas, quedando el desempleo registrado en 2.547.095, un 16,47 por ciento de la población activa. Y las colocaciones registradas en los tres primeros meses del año fueron 1.891.535, es decir, un 44,60 por ciento más que en el mismo período de 1994. Ante la aridez del panorama del empleo tales datos son indudablemente alentadores.

Pero es el empleo posible, no el buen empleo. Hay que luchar denodadamente para que se suavice la fuerte cultura empresarial de la temporalidad del empleo. No podemos crear una economía competitiva y sana con una población laboral nómada. Con el nomadismo en dosis excesiva no se puede avanzar en la formación ni en la identificación con los objetivos de la empresa, ni en el interés por el trabajo. Y como esa cultura empresarial tiene motivos reales, habrá que hacer un esfuerzo imaginativo para que se tienda a la fijeza en las contrataciones. Lo que ahora tenemos casi es el todo o el nada y la sima entre el temporal y el fijo también ha de suavizarse.

La segunda clave de la reforma está en la potenciación de la negociación colectiva/Nuestro sistema de relaciones laborales sigue siendo heterónoma y con fuerte intervencionismo administrativo. Pero la reforma ha producido un notable y loable deslizamiento de materias con carácter de reserva de Ley hacia el campo de la autonomía colectiva. Menos Ley y más convenio. De ahí la responsabilidad sindical y patronal en lograr convenios colectivos acordes con los objetivos del cambio laboral. Hasta el momento y salvo la derogación de las Ordenanzas Laborales, no puede decirse que en los convenios sectoriales se haya avanzado. Más bien se han establecido diques de contención de la marea reformista. Digno de resaltar, asimismo, los nuevos espacios que se dejan a la autonomía individual, al pacto o contrato, para fijar condiciones de trabajo. Es comprensible la aversión sindical a los pactos individuales, pero es detestable para la cultura en la que vivimos maniatar la voluntad de los trabajadores.

Finalmente el tercer punto clave de la reforma radica en la flexibilización de las instituciones laborales fundamentales. El

**«Hay que luchar denodadamente para que se suavice la fuerte cultura empresarial de la temporalidad del empleo. No podemos crear una economía competitiva y sana con una población laboral nómada. Con el nomadismo en dosis excesiva no se puede avanzar en la formación ni en la identificación con los objetivos de la empresa, ni en el interés por el trabajo.»**



salario ha quedado, en cuanto a su estructura, con grandes márgenes de libertad y lo mismo ocurre con la jornada. En materia de polivalencia contractual y de la movilidad funcional y geográfica los avances son asimismo notables aun cuando la regulación legal sea muy compleja. Y en cuanto al despido, sobre todo en el nulo, se han introducido elementos de flexibilidad.

Ahora estamos en el estado más difícil: el de la correcta aplicación de la reforma. Veo difícil que se produzca con prontitud un cambio en la cultura empresarial y laboral hacia la mayor flexibilización, y menos si los convenios colectivos hacen la contrarreforma.

Esperemos que los aplicadores de la norma —empresarios, trabajadores, jueces e inspectores— emitan en la misma onda, que no es otra que la que nos marca la competencia.

**«Es comprensible la aversión sindical a los pactos individuales, pero es detestable para la cultura en la que vivimos maniatar la voluntad de los trabajadores.»**

