

Sección de Opinión: «Confebask y los sindicatos más representativos ante los problemas del mercado de trabajo»

Palabras clave: Mercado de trabajo, sindicatos.
Nº de clasificación JEL: J51

Cuando casi han transcurrido diez años y con treinta números publicados, EKONOMIAZ vuelve a abordar la problemática del mercado de trabajo que fue el tema de la monografía con el que vio la luz. Al igual que entonces se ha considerado de interés abrir una vez más una sección de opinión en la que los agentes sociales pudieran expresar de forma directa cómo ven los problemas del empleo y sus eventuales vías de solución. Desde aquél invierno de 1985 muchas cosas han cambiado y ello se tiene que reflejar necesariamente en esta sección; pero lo que lamentablemente sigue siendo una constante es el profundo desequilibrio del mercado de trabajo y su manifestación en unos niveles de paro que vuelven a rondar el 24% de la población activa y que ahora sabemos que no son fácilmente modificables, porque la experiencia nos ha enseñado que si bien un periodo de auge económico puede reducir en 8 puntos la tasa de paro muy bien puede ocurrir, como de hecho así ha sido, que la recesión económica nos devuelva a las mismas tasas de paro existentes antes de la recuperación.

El problema por lo tanto es el paro persistente y masivo, según expresión que ya se ha consolidado, y ello supone que estamos ante un fenómeno estructural de compleja solución. A la vista de ello, por mucho que tenga sentido seguir interrogándose por el adecuado funcionamiento del mercado en términos de formación de salarios reales acordes con el momento económico y en su respuesta flexible a las necesidades de la producción, se abre paso también la preocupación por las innovaciones institucionales en sentido más profundo y especialmente todas las ligadas a fórmulas de reparto del tiempo de trabajo. Así pues, la negociación colectiva, el funcionamiento del mercado de trabajo tras su última reforma y las fórmulas de reparto del empleo constituyen los ejes básicos alrededor de los cuales gira el cuestionario que a continuación se propone.

- 1.- La reforma de 1984 abrió la puerta a una flexibilización del mercado de trabajo basada en la contratación temporal, que trajo como pasivo una dualización del mercado de trabajo, al alcanzar dicha modalidad a un tercio de los ocupados, una alta rotación de la mano de obra de efectos desfavorables para la productividad y un problema para la financiación de la prestaciones**

sociales. La reforma de 1994 tiende a recuperar el principio de causalidad en la contratación y a facilitar los ajustes de plantilla como vía para conseguir una mayor flexibilidad del mercado; sin embargo, los datos de contrataciones siguen reflejando un escaso progreso de los contratos ordinarios indefinidos frente a otras modalidades ordinarias o de fomento. ¿Qué valoración hace en este sentido del reciente funcionamiento del mercado de trabajo y qué modificaciones considera necesarias a la vista de lo anterior?

- 2.- ¿Cuál ha sido hasta ahora la incidencia de la reforma laboral en la negociación colectiva?
- 3.- ¿Cómo considera que se desarrollará la negociación colectiva de 1995 en relación con: la permanencia o no de pactos no escritos a nivel de empresa, la fijación de salarios y la regulación de las horas extraordinarias?
- 4.- ¿Existe en su opinión la posibilidad de lograr incrementos de productividad a través de potenciales mejoras organizativas y de gestión? ¿Podría en su caso dar indicación de su importancia y de las líneas en las que se desarrollarían las mismas ?
- 5.- Una de las medidas más reclamadas dentro del debate sobre el empleo que tiene lugar a nivel europeo es la de reducir el coste del trabajo menos cualificado a través de menores cotizaciones sociales, ¿Cómo valora esta medida? ¿Puede plantear alguna otra fórmula de promoción de empleo de carácter no regulatorio que resultaría conveniente considerar?
- 6.- El crecimiento económico es cada vez menos extensivo, lo que supone la existencia de la tendencia a largo plazo conforme a la cual las fuertes ganancias de productividad se traducen en una mejora de rentas de los ocupados y en un persistente descenso de la ratio empleo/población que propicia un fenómeno de exclusión del mercado de trabajo de proporciones crecientes justo al tiempo en que se cuestiona la solidaridad explícita del estado de bienestar. Tal situación plantea ineludiblemente un debate de fondo sobre el reparto del empleo. ¿Cuál es su posición al respecto y cuál el papel a desempeñar por las medidas genéricas o los acuerdos singulares tipo Volkswagen? ¿Existen posibilidades de reducción del tiempo de trabajo y reordenación de los procesos productivos sin merma o con ganancia de eficiencia, o más bien ello plantearía problemas organizativos suplementarios?
- 7.- Entre las fórmulas de reparto que no interfieren en aspectos organizativos está la propia de la economía cooperativa, es decir, ligar una parte de las retribuciones salariales a las ventas o los beneficios de manera que el ajuste de producción no se traduzca automáticamente en pérdida de empleo. ¿Cómo valora esta fórmula de reparto y cuál es su disposición para introducirla en la negociación colectiva?

CONFEBASK

1.- El balance de un año de reforma es en algunos aspectos muy satisfactorio y en otros no tanto. Entre estos últimos, destaca, precisamente el hecho de que no se haya conseguido, tal y como en principio se pretendía, un incremento de la contratación indefinida, debido al mantenimiento del tradicional desequilibrio existente entre la entrada y la salida del mercado de trabajo. Consciente del desequilibrio generado por una entrada laboral muy flexible y una salida excesivamente rígida, el Gobierno quiso hacer un trasvase de esa flexibilidad mediante una salida laboral aparentemente sencilla. Sin embargo, tal y como reiteradamente hemos venido denunciando las organizaciones empresariales, no se ha conseguido el equilibrio suficiente y la salida del mercado laboral sigue siendo procedimentalmente compleja y económicamente costosa para las empresas. De ahí que éstas sigan manteniendo su temor a contratar personas de las que no puedan prescindir en los momentos de dificultades y de ahí también que se estén proponiendo fórmulas de contratación alternativas, que a cambio de un mayor grado de estabilidad laboral, permitan atemperar los costes de la salida del mercado laboral gracias a su previa concertación.

2.- Su influencia ha sido muy importante en varios aspectos, pero sin duda el fundamental es que ha cambiado la forma y el modo de negociar. A partir de la reforma ya no son sólo los sindicatos quienes plantean sus reivindicaciones, sino que las organizaciones empresariales empiezan a utilizar sus propias plataformas negociadoras, consiguiéndose con ello una negociación más rica y dinámica, aunque, en ocasiones, también más conflictiva.

En cuanto a la introducción de modificaciones en los textos de los convenios, los resultados están siendo menos evidentes, debido a la numantina actitud de los sindicatos, que oponen una total resistencia a todas y cada una de las novedades que introduce la reforma. Actitud ésta que se ve favorecida, además, por la persistencia de la ultractividad de los convenios anteriores que, de acuerdo a este principio, se mantienen en vigor hasta que no son sustituidos por otros nuevos. Es sin duda esta sustitución la que está encontrando mayores resistencias.

3.- La reforma reenvía infinidad de materias hasta ahora reguladas por la Ley no sólo a la negociación colectiva, sino también a las propias empresas, donde muchas veces encuentran el lugar más idóneo para ser implementadas. Este hecho no implica en sí mismo la eliminación de los pactos no escritos, que, si se han mantenido hasta ahora, a partir de la reforma no tienen por qué encontrar un entorno menos adecuado para desarrollarse.

Respecto a la fijación de salarios, al inicio del año la negociación colectiva estuvo marcada por un espíritu de moderación. No en vano, todavía estaba en la memoria el recuerdo de los difíciles años de crisis atravesados. Sin embargo, a medida que han ido transcurriendo los meses, el descontrol de la inflación, por un lado, y la excesiva euforia con que se ha enunciado el inicio de la recuperación económica, por otro, han incrementado unas reivindicaciones que, según nos demuestra la experiencia, suelen redundar en una menor creación de empleo.

Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, no se están produciendo modificaciones relevantes, pese a posibilitarlo la reforma, ya que para muchas empresas el problema de las horas extraordinarias está más en poder responder a las puntas de producción que en su coste o su sustitución por horas de descanso. Por parte de los trabajadores las horas extraordinarias suponen, en muchas ocasiones, un plus de retribución al que no están dispuestos a renunciar.

4.- Sin ninguna duda a través de la mejora en la organización y la gestión se están consiguiendo sustanciales incrementos de productividad que, en el caso de suponer una alteración o sacrificio importante para los trabajadores, pueden ser negociados y retribuidos, siempre que la empresa esté en condiciones de hacerlo. El problema estriba en que, aun cuando en muchas ocasiones no existe tal sacrificio y más que perjudicar a los trabajadores lo que se consigue es favorecer la competitividad de la empresa, los representantes de los trabajadores intentan aprovechar la oportunidad para solicitar contraprestaciones de todo tipo.

Por otro lado, es muy difícil señalar líneas concretas. Si en algún campo es especialmente complicado hablar de recetas genéricas es en el de los incrementos de productividad. Generalmente, cada empresa busca la fórmula que más le conviene. No es, en este sentido, casual que existan dificultades para introducir en los convenios sectoriales cláusulas relativas a productividad y que sólo sea en los convenios o pactos de empresa donde estas fórmulas tengan una plasmación concreta.

5.- Se puede formular cualquier política de empleo que se quiera, pero el problema de fondo reside en que las prestaciones sociales y una asistencia sanitaria progresivamente universalizada son financiados por unos pocos ciudadanos, los que trabajan, y que esa financiación es cada vez más costosa porque cada vez es mayor el número de beneficiarios y las cantidades que éstos perciben, y menor el número de ciudadanos sobre los que recae ese peso. La cuota que se aporta es tan alta que, añadida al salario propiamente dicho, hace que los costes laborales de las empresas se disparen y, como consecuencia de ello, se desincentive la contratación. Debemos tener muy en cuenta que el empleo es un factor económico más y no escapa a ninguna de sus reglas. Si es más caro se utiliza menos.

6.- La reducción de la jornada de trabajo como forma no ya de creación de empleo, sino de mantenimiento del empleo existente, puede resultar válida como medida de emergencia aplicable a empresas muy concretas y siempre que haya una proporcionalidad entre reducción de la jornada y de los costes laborales. No obstante, no se trata de una solución ni una medida que pueda generalizarse a todo el sistema productivo.

En lo que realmente hay que insistir, más que en repartir un empleo escaso, es en cómo establecer las condiciones que las empresas van a necesitar en el futuro para favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo. La creación de empleo pasa inexorablemente por la competitividad de las empresas y esa competitividad se logra, básicamente, a través de tres elementos: racionalización de costes, capacidad para generar valor añadido, lo que implica aporte tecnológico y calidad, y, finalmente, adaptabilidad a un mundo que, por definición, es cambiante.

El empleo tiene que responder también a esas mismas características. Para que la utilización del factor trabajo sea lo suficientemente atractiva es necesario que su coste, y no sólo salarial, también lo sea. Para que se genere valor añadido hacen falta recursos humanos con la suficiente formación y cualificación. Y para que la empresa sea adaptable adecuándose en todo momento a las necesidades del mercado precisa, ante todo, de flexibilidad y de unas reglas en el mercado laboral que se la proporcionen. Si queremos realmente generar empleo es en esta dirección donde debe hacerse el esfuerzo.

7.- A primera vista y con independencia de que una fórmula de este tipo requiera un análisis más profundo, llama poderosamente la atención el hecho de que en la estructura salarial vigente más del 80% de la retribución tenga un carácter fijo y no llegue al 20% la de carácter variable. Todos los esfuerzos empresariales que se han hecho por alterar este ratio fijo/variable no sólo no han dado frutos, sino que casi inexorablemente, décima a décima, hemos visto incrementarse cada año la parte del salario que tiene un carácter fijo, lo que evidencia una predisposición de la representación de los trabajadores hacia este tipo de retribución y dificulta la implantación de este tipo de alternativas.

Javier Hernández Bilbao

Secretario General de Confebask

ELA

1.- En materia de contratación, llevamos ya más de una década en la que la política diseñada por el Gobierno Central, y aplicada con mucho entusiasmo por los empresarios, ha optado por la precarización laboral. Observando con una perspectiva larga, queda de manifiesto, con la suficiente claridad, que esta precariedad no ha tenido repercusiones positivas en el empleo, ya que ni se ha aumentado el volumen de empleo, ni se ha reducido la tasa de paro, que en Euskadi es en este momento del 23%, duplicando la media de la Unión Europea.

Los efectos, además, han sido muy negativos en lo que respecta a la calidad del empleo. Hoy en día, una de cada tres personas asalariadas lo son con un contrato en precario, y cada vez es mayor la proporción de personas en esta situación, sin» que, como ya se ha afirmado, se hayan creado más puestos de trabajo. Esto tiene consecuencias nefastas desde todos los puntos de vista, tanto para las empresas como para los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en esta situación (200.000 en Euskadi, el 85% de los jóvenes) y ven hipotecado su futuro.

La reforma de 1994 facilita el despido del personal de las empresas hasta límites inimaginables, al establecer nuevas causas justificativas en las que cabe prácticamente todo. Esta reforma tampoco recupera el principio de causalidad en la contratación temporal, como queda en evidencia con los datos del último año. El 97% de los contratos registrados en el INEM desde la aprobación de la reforma son precarios. Decir que esto es recuperar la causalidad es un chiste de mal gusto.

Lo que en este campo sí hace la reforma es intensificar la precariedad, llevando hacia la exclusión social a colectivos numerosos de personas que se ven obligados a firmar un contrato de aprendizaje o un contrato a tiempo parcial, con la consiguiente reducción o eliminación de derechos laborales o de protección social que estas modalidades conllevan. Efectos similares se observan con las empresas de trabajo temporal (ETTs), que son un buen negocio económico para quienes las montan y para las empresas que las utilizan, pero que en el estado español recogen lo más antisocial de las distintas regulaciones de ETTs de toda Europa.

A la vista de lo anterior, las modificaciones a introducir son evidentes: recuperación de causalidad en la contratación temporal (esto es, contratos temporales sólo para empleos temporales, o, dicho de otra manera, eliminación de la multitud de tipos de contratos precarios que se utilizan en la actualidad) y no discriminar a nadie por el tipo de contrato que se le haga (no es de recibo que a una persona se le paguen cantidades de miseria por el mero hecho de tener un contrato de aprendizaje o por estar trabajando a través de una ETT, o que se quede sin derecho a desempleo por haber tenido un contrato a tiempo parcial). Medidas tan razonables chocan frontalmente, sin embargo, con los objetivos reales que se persiguen con la reforma laboral, que no son otros que aumentar la precariedad laboral y dar un mayor poder de decisión al empresario. Es decir, primar el beneficio empresarial a corto plazo y reducir los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

2.- La influencia de la reforma laboral en la negociación colectiva está siendo la de dificultarla. Cuestiones que hasta ahora eran derechos mínimos de los trabajadores y trabajadoras se han eliminado de la ley, por lo que, simplemente para mantenerse, se tienen que introducir en los convenios. Esto supone empeorar la situación de partida, lo que dificulta el proceso negociador.

3.- Los datos más significativos que tenemos se refieren a la evolución de los salarios. En este sentido, se puede afirmar que en 1995 se ha cambiado la tendencia que se observó el año pasado. Así, este año, la negociación sectorial en Euskadi está suponiendo un incremento salarial de 4,78%, por lo que se supera la inflación en un 0,48%. En 1994 la pérdida de poder adquisitivo de los salarios en la negociación sectorial fue muy fuerte, llegando al 1,63%.

En la negociación de empresa el incremento salarial está siendo del 4,25%, algo inferior al 4,3% de inflación de 1994. Sin embargo, las negociaciones de este año (es decir, eliminando las revisiones de convenios pactados anteriormente) llegan al 4,9%.

Por tanto, se puede decir que a lo largo de 1995 se va a recuperar una pequeña parte del poder adquisitivo perdido en 1994, si bien hay que tener en cuenta que la subida en términos reales del IRPF va a reducir esta ganancia.

La evolución de los salarios está siendo muy moderada, ya que, como viene sucediendo históricamente, crecen menos que la productividad, por lo que los trabajadores y trabajadoras seguimos perdiendo participación en la riqueza generada.

4.- De 1990 a 1994, en Euskadi, la producción real ha crecido un 5,7%, mientras que el empleo se ha reducido en un 6,2%. Esto supone que, de hecho, se ha producido

un considerable aumento de la productividad por persona ocupada, que, en términos reales, se ha incrementado un 12,3%. El problema de fondo no se encuentra, por tanto, en el aumento de la productividad, sino en el reparto de la misma. Dicho de otra manera, ¿a quién beneficia el aumento de la productividad? Los datos de lo que ha sucedido en lo que llevamos de década de los noventa demuestran que los aumentos de productividad no han beneficiado a los trabajadores y trabajadoras (el empleo se ha reducido y los salarios de quienes trabajan han crecido 10 puntos menos que la productividad), sino que han ido a incrementar los resultados de las empresas

Hecha esta aclaración, que es fundamental, ya que nos sitúa perfectamente ante cuestiones como el reparto del trabajo, la relación beneficios-empleo y muchas otras cosas, cabe decir que, evidentemente, existe un margen amplio para lograr incrementos de productividad a través de medidas organizativas.

El camino a seguir debe ser aumentar la rotación de activos y mejorar la rotación de stocks. La relación ventas/activos es en Euskadi muy baja, por lo que las medidas organizativas deben ir encaminadas a modificar esta situación. Por otra parte, el plazo de maduración es excesivamente largo, suponiendo una carga financiera muy elevada (a lo que se añaden los altos tipos de interés en relación a la UE).

5.- El debate sobre las cotizaciones sociales está muy manipulado y falseado, en especial en lo que respecta a su relación con el empleo. No se puede afirmar, con un mínimo rigor, que menores cotizaciones sociales den lugar a más empleo. Viendo lo que sucede en el entorno de la OCDE no se constata en absoluto que los estados con menores cotizaciones sociales sean los que más empleo tengan.

Las cotizaciones sociales son consideradas como costes salariales para las empresas. Pues bien, incluyendo estas cotizaciones, los costes salariales del Estado español son poco más de la mitad de los de Alemania. Esto supone que los salarios, incluidas las cotizaciones sociales, son una de las pocas ventajas comparativas de las empresas vascas y del Estado.

Además, en términos comparativos, y medidas en pesetas, las cotizaciones sociales en el Estado español han crecido en la década de los noventa mucho menos que en el resto de la UE, de Estados Unidos y de Japón, debido, esencialmente, a los efectos de las sucesivas devaluaciones.

Por tanto, existen evidencias de que el volumen de empleo no tiene que ver con el nivel de las cotizaciones. Lo que sí se sabe con certeza es que reduciendo las cotizaciones sociales se pone en peligro la protección social (menos ingresos para el sistema de seguridad social) y se aumentan los beneficios de las empresas. La medida adoptada por el Gobierno en 1995 al reducir las cotizaciones sociales en un 1%, ha tenido una repercusión directa en aumentar los beneficios empresariales (no se ha moderado la inflación) y en reducir los ingresos de la seguridad social, pero, sin embargo, no está teniendo efectos positivos en el empleo, que se sigue reduciendo en las empresas sobre las que se tiene información (Informe de la Bolsa, Informe del Banco de España).

6.- Existen múltiples razones para apoyar la necesidad de avanzar en el camino de la reducción de la jornada laboral. Voy a señalar simplemente tres:

- La gravedad de la situación que vivimos en Euskadi. Hoy en día el 23% de la población activa está en desempleo. Además, un 70% de estas personas no percibe ninguna cobertura del sistema de protección por desempleo (un 16,1% de la población activa). En este panorama son imprescindibles tres tipos de medidas: una política activa de creación de empleo, ligada a la política industrial. propiciar y estimular la reducción de la jornada y dotar de una garantía de prestaciones a todas las personas en paro.
- Está asumido, al menos en el análisis, aunque probablemente no en las acciones posteriores, que el paro existente tiene un elevado componente estructural, por lo que no es pensable que se logre reducir significativamente la tasa de paro mediante la mera recuperación económica. Por tanto, el reto se localiza en abordar reformas estructurales en el ámbito del empleo, pero no en la dirección nefasta decidida en la reforma laboral, sino en la dirección de la reducción de la jornada.
- Por último, se podría invocar la lógica como un argumento a favor, en el sentido de que cada vez se necesita menos mano de obra para producir lo mismo e incluso para aumentar la producción, por lo que es necesario aprovechar el margen que ello supone para reducir la jornada laboral. La evolución histórica avala esta afirmación.

Una cuestión que quisiera señalar es la de si una reducción de jornada crearía empleo y en qué medida. Desde la óptica señalada anteriormente de que cada vez hace falta menos tiempo para producir lo mismo, resulta claro que una reducción de la jornada tendrá repercusiones positivas sobre el empleo.

Por otra parte, los distintos estudios elaborados sobre la reducción de jornada laboral apuntan a que normalmente implica un aumento de la productividad del tiempo de trabajo. Los análisis más rigurosos se han hecho en Alemania, como consecuencia de las distintas reducciones del tiempo de trabajo aplicadas. Todos ellos, incluidos los de inspiración empresarial, consideran que los efectos sobre el empleo son de signo positivo con respecto a todos los convenios colectivos, ramas de actividad económica y períodos de referencia.

Desde 1990, como ya hemos indicado, el aumento de los salarios ha sido muy inferior al de la productividad del empleo, y el poder adquisitivo ha crecido en mayor medida en el conjunto de los países industrializados que en Euskadi, con el agravante de que aquí la subida del IRPF se ha comido la práctica totalidad del aumento de la capacidad de compra.

También hemos indicado que la clave se encuentra en cómo se reparten los aumentos de productividad. Un dato más avala esta afirmación. Si en los últimos cuatro años en Euskadi los aumentos de la riqueza se hubieran trasladado al empleo, la tasa de paro hoy sería 7,3 puntos más baja que la actual. Ello podría haber ocurrido compatibilizando estas situaciones: reducción de la jornada del 9,34%, aumento del empleo equivalente, no disminución de los salarios y mantenimiento de la participación en la riqueza de las rentas del trabajo y de las rentas que no son del trabajo.

En definitiva, el empleo (en número y en calidad) y los salarios están siendo, a lo largo de esta década, los grandes paganos de la crisis y de la política económica. El debate de la reducción de la jornada debe partir, a mi juicio, de un reconocimiento de esta situación, ya que las medidas que se traten de aplicar no serán eficaces si no se acierta en el diagnóstico del problema.

Mikel Noval

Responsable de Estudios de ELA

UGT

1.-Al cumplirse un año de la puesta en marcha de la reforma laboral, la UGT considera que esta normativa no está dando los frutos que se prometían y que se ha desregularizado más el mercado de trabajo a través de fórmulas que han empobrecido el mercado laboral. La creación de empleo es incluso menor que en otras etapas de crecimiento.

Nuestro sindicato manifiesta que la reforma laboral ha desregulado el mercado de trabajo y que la pérdida de poder adquisitivo no está ofreciendo una respuesta al problema del paro. En esta etapa de crecimiento económico, la creación de empleo es claramente insuficiente, pese al establecimiento de contratos basura y fórmulas más flexibles y baratas. La evolución de los salarios, extremadamente moderada, no está siendo tampoco aprovechada por las empresas para crear empleo, sino fundamentalmente para aumentar beneficios; prueba de ello es que los frutos de este crecimiento se están repartiendo muy desigualmente: De cada diez, tres van a los trabajadores (incluidos los nuevos empleos) y siete para las rentas empresariales. Por tanto, la moderación salarial tiene que volver a plantearse desde la mejora del poder adquisitivo y en relación con el aumento de la productividad.

Sin esperar a un análisis de los resultados de la reforma laboral, ya se están proponiendo medidas (Ministerio de Economía, CIU, PP, Patronales, Banco de España, ...) que corresponden a una nueva vuelta de tuerca y se sitúan fundamentalmente en la modificación de las condiciones de rescisión de los contratos indefinidos y en el debilitamiento de la estructura de la negociación colectiva, especialmente en cuanto al papel de los convenios sectoriales. Ni una cosa ni otra van a servir para solucionar el problema del desempleo. Los estudios más rigurosos y completos (OIT) ponen de manifiesto que las diferencias en las condiciones de despidos entre países no explican las correspondientes al desempleo, al igual que el empeoramiento de esas condiciones en algunos de ellos no ha conseguido tampoco efectos favorables sobre el paro. Lo mismo sucede con los sistemas de fijación de salarios, que es lo que se pretende debilitando las posibilidades de articulación a través de convenios sectoriales.

Por otra parte, una mayor facilidad o abaratamiento de los despidos solamente va a provocar un aumento de los mismos y, a corto plazo, un incremento del desempleo. En ningún caso, una modificación en este sentido de los contratos indefinidos puede

resolver el problema de la temporalidad, que no tiene otra solución que modificar las condiciones de utilización fraudulenta de los actuales contratos ordinarios, cuyo coste de despido es nulo, y lo que resulta inaceptable es una modificación de los contratos indefinidos que los convierta en tan precarios como los actuales contratos temporales.

Es preciso abandonar la idea de que la solución del paro depende de los salarios o de la desregulación laboral y centrarse en lo que es la evidencia: El crecimiento de la política económica, el desarrollo de nuevos empleos, la reducción del tiempo de trabajo. Por otra parte, y ante la aparición de numerosas agencias de colocación, es preciso promover agencias públicas en base a un modelo tripartito, que garantice la igualdad de acceso, la gratuidad, y la subordinación al INEM, frente a las agencias privadas. Igualmente, es necesaria una articulación de los Servicios de Información y Orientación profesional para el Empleo dentro de un marco de colaboración entre el INEM y los sindicatos, que facilite la reinserción en el mercado laboral de los trabajadores desempleados, especialmente de los colectivos con mayores dificultades.

UGT siempre ha estado en contra de las Empresas de Trabajo Temporal, ya que consideramos que representan una gran perturbación en el mercado de trabajo y ahondan en la precariedad. No obstante, su legalización debe suponer, al menos, un mayor control que permita garantizar mejor la solvencia de estas entidades y los derechos de los trabajadores, y debe complementarse con una mayor clarificación de las formas de contratación temporal actualmente existentes. Asimismo, su legalización abre una nueva situación en el mercado de trabajo que obliga a un tratamiento sindical específico y cuidadoso desde el punto de vista de la negociación colectiva, con el objetivo de impedir que se produzcan situaciones de indefensión de los trabajadores de las ETT. agravios salariales injustificados y pérdidas de derechos laborales.

Sin lugar a dudas, la reforma laboral establece unas nuevas reglas del juego que es preciso conocer y dominar. Una parte fundamental de sus efectos más graves afecta a la negociación colectiva y a la acción sindical en la empresa. En estos dos terrenos hay una posibilidad de frenar los efectos de la reforma.

Esta normativa pretendía convertir la negociación colectiva en un mecanismo propicio para aumentar el poder empresarial. Para ello, reduce derechos mínimos establecidos en la Ley, remite otros al convenio o en el contrato de trabajo o en el nivel de la empresa. Esto significa un debilitamiento considerable de la posición sindical en la correlación de fuerzas y una ampliación enorme de las posibilidades de actuación del empresario.

La reforma laboral, en cuanto que abre radicalmente el campo de juego y amenaza con desarticular la negociación colectiva, solamente puede afrontarse con garantías de éxito:

- Incrementando muchísimo la formación de los cuadros sindicales en relación con la reforma
- Aumentando la cohesión sindical en la negociación
- Reforzando la unidad de acción
- Haciendo partícipes directos (protagonistas) a los trabajadores
- Aumentando la acción sindical en la empresa

Por otra parte, algunos elementos de la reforma laboral favorecen claramente la desarticulación de la negociación y obligan a una mayor cohesión sindical para cerrar el paso a los intentos de desmembramiento del marco estatal de la acción sindical. Todos los esfuerzos deben dirigirse claramente a la consecución de convenios sectoriales estatales que sustituyan las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo vigentes hasta el 31 de diciembre de 1995.

Los proyectos de decretos que desarrollan aspectos importantísimos de la reforma (jornadas especiales, expedientes de regulación de empleo colectivo, ...) no se negocian, solamente «se consultan». Este es el caso de algunas medidas como la desaparición de los mínimos de 12 horas en descanso interjornadas, la acumulación de una parte del descanso semanal por períodos de hasta 4 meses, la regulación del trabajo fraccionado y el trabajo nocturno, entre otros, son muy desreguladoras y perniciosas para sectores concretos, como pueden ser la Hostelería o el Transporte.

La reforma laboral no facilita un sistema de relaciones laborales participativo, ni está resolviendo la generalizada precariedad. Una empresa que no cuenta con la identificación de los trabajadores en sus objetivos y fines no puede tener altos niveles de productividad y, en consecuencia, de competitividad. La reforma laboral podrá servir para deprimir más los salarios, recuperar a corto plazo la rentabilidad de capital y aumentar el poder empresarial y, por supuesto, debilitar y desregular los derechos laborales, deslegalizando contenidos y normas y rebajando los mínimos de la Ley. Pero no sirve para ser más competitivos y crear empleos de calidad. La enorme rotación del empleo —en 1994 se realizaron en la Comunidad Autónoma en torno a 290.000 contratos y sólo se crearon 8.000 empleos netos— y la sustitución estructural de contratos fijos por temporales tiene gravísimas secuelas para los trabajadores, para las empresas y el conjunto de la Economía.

Finalmente, es preciso resaltar una vez más algo evidente: Los problemas estructurales no se sitúan fundamentalmente en el mercado de trabajo, sino en las condiciones de producción e intercambio. Es el cambio del ciclo económico y no la reforma laboral ni la intensa moderación salarial lo que está produciendo un crecimiento económico y un mejor comportamiento del empleo.

2.- Del análisis realizado de los diferentes convenios puede extraerse que la primera nota que define el impacto de la reforma laboral sobre los contenidos de la negociación colectiva es la de la gradualidad de su inclusión. La intervención sindical está permitiendo que los convenios se conviertan en la fuente de protección de los derechos individuales y colectivos que se han visto amenazados o desregulados por la reforma.

La negociación de algunos convenios, tanto en el año 1994 como en éste, se ha visto «retardada» por la postura desreguladora mantenida por las patronales, originándose conflictividad precisamente por la necesidad de tener que abordar materias que anteriormente ya estaban garantizadas con carácter general en la Ley.

Una mayor presencia sindical en el mundo del trabajo pasa por fortalecer los mecanismos de información, consulta y negociación, sobre todo cuando el poder empresarial se ve reforzado desde la propia legislación. En este sentido, se deben seguir incorporando a los convenios colectivos derechos sindicales con anterioridad a la

toma de decisiones empresariales, fundamentalmente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del ET. Estos mismos derechos deben estar presentes a lo largo de la administración del convenio, para garantizar el eficaz cumplimiento de lo pactado.

En lo que a aspectos concretos se refiere, en la negociación colectiva se han abordado parcialmente algunos temas de la misma:

- *Contratación:* Se han mejorado las condiciones salariales mínimas fijadas en la Ley en los contratos de aprendizaje y prácticas. Apenas se han abordado los límites de edad en relación con la edad máxima para este tipo de contratos, así como tampoco en lo que hace referencia a las limitaciones en número según el tamaño de las plantillas.

Se ha contemplado en bastantes convenios la duración del contrato eventual por circunstancias de producción, con períodos más amplios, en parte justificados para alcanzar el período mínimo de carencia en un año para obtener prestaciones por desempleo, a pesar de aumentar la precariedad.

Son excepcionales los convenios que contienen limitaciones a la utilización de las ETTs, así como los que contemplan una definición de las actividades que pueden calificarse como tales para la realización de contratos de trabajo de obra o servicio.

- *Jornada:* Puede afirmarse que la regulación de la jornada se ha visto modificada después de la reforma. La gran mayoría de los convenios, directa o indirectamente, se ven afectados por la nueva regulación de la distribución irregular de la jornada. Se observa que en muchos casos aparece exclusivamente el cómputo anual de la jornada y donde está el cómputo semanal se regulan también medidas de flexibilidad que, más que remitir a acuerdos de empresa, establecen posibilidades para que el empresario modifique la jornada, pero con mecanismos de control como los siguientes:
 - Comunicación previa al interesado y a los representantes de los trabajadores.
 - Límites de alteración de la jornada diarios o semanales (por ejemplo, 9 horas diarias y 44 semanales).
 - Límites absolutos que fijan un número de horas máximas por trabajador a lo largo del año (por ejemplo, que las alteraciones no supongan más de 50 horas al año).
- *Estructura salarial:* Para un sindicato puede afirmarse que los grandes riesgos que la nueva regulación del ET presenta en esta materia son los de individualización de las retribuciones y extensión de los conceptos retributivos variables.

Del análisis de los convenios puede extraerse la conclusión de que los temas salariales siguen presentando caracteres de regulación colectiva y sigue primando, aproximadamente como antes de la reforma, la distribución entre conceptos salariales fijos y variables. A esta afirmación hay que formularle una matización de interés: nuevos contenidos a la hora de regular el concepto de antigüedad. En general, de la diversidad de fórmulas alcanzadas puede extraerse

la conclusión de que se han reducido las cuantías a percibir por este concepto y que dicha reducción afectará en mayor medida a los trabajadores de reciente incorporación o que provengan de contratación temporal.

En cuanto a las cláusulas de descuelgue, éstas se recogen en un amplio número de convenios relevantes por el total de trabajadores a los que afectan, destacando, en la mayoría de los casos, la complejidad de los requisitos exigidos para que proceda su aplicación.

3.- En primer lugar, es preciso dar una respuesta global sobre el comportamiento de los salarios en el conjunto de la economía. Existe un cierto desfase entre la recuperación económica y la acción sindical, manteniéndose comportamientos de moderación salarial propios de los momentos de crisis. Suele ser bastante corriente que la acción sindical reacciones con un cierto retraso al cambio de ciclo económico, incluso, la propia vigencia temporal de los convenios influye en ello. Esto ocurre tanto en los momentos de recuperación hacia la recesión y viceversa. Así, en 1995 se viene produciendo una moderación considerable de los salarios. Sigue influyendo el miedo al paro, la reforma laboral y la no percepción de la mejora de la situación de las empresas. Hay una cosa clara y es que el sacrificio salarial de los trabajadores se está traduciendo en un aumento espectacular de los beneficios empresariales (los márgenes empresariales están creciendo cuatro veces más que los costes laborales), pero no en empleo suplementario ni tampoco se está utilizando para dar un profundo giro a la política. Por eso, los sindicatos y, en primer lugar, la UGT estamos totalmente legitimados para que no se repitan los mismos errores y las mismas fórmulas que en el pasado para exigir que se aborden los problemas estructurales de la economía española (costes salariales, políticas de precios, política industrial), que no son culpables sino las víctimas de los males de la economía española, para exigir un cambio en la política económica. Porque está más que demostrado que si ello no se produce, los sacrificios salariales de los trabajadores se van por la alcantarilla.

En segundo lugar, en lo que a temas concretos se refiere, son muy pocas las empresas que han llegado a acuerdos sobre una fijación de salarios ligados a productividad. La complejidad y dificultad de la negociación estriba en la ausencia continuada de un proceso permanente de información económica para la representación sindical durante la vigencia de los convenios. Y, finalmente, en lo que se refiere a regulación de horas extraordinarias, ya antes de la reforma había bastantes convenios que contemplaban la compensación por descanso, con fórmulas favorables desde el punto de vista cuantitativo.

4.- Actualmente, asistimos a una continua y permanente transformación de la organización del trabajo, exigida entre otras cosas por la necesaria especialización e individualización del producto. La industria del automóvil es un paradigma de esta realidad. Esto nos obliga a afirmar que sólo se puede competir en los países industrializados implicando a los trabajadores en las estrategias de la empresa, en la organización del trabajo, como instrumentos de competencia. Por el contrario, algunos empresarios creen que mediante la individualización de las relaciones laborales o el recorte de derechos laborales van a anular y hacer desaparecer el conflicto social. En un

sistema de cambios continuos, por necesidades de adaptación y de modernización, no son posibles unas relaciones laborales sin conflicto. Y es precisamente la negociación colectiva el lugar adecuado para pactar las necesarias flexibilidades y adaptabilidades a los nuevos cambios de la organización en el trabajo, que posibiliten tanto el desarrollo profesional de los trabajadores, como una mayor competitividad de las empresas. En los países industrializados, las empresas competitivas serán las que tengan buena organización del trabajo, adecuada implicación de los trabajadores, alta cualificación y altos salarios.

No olvidemos que los países más competitivos han sido durante décadas aquellos que han sabido crear mercados internos de trabajo, estabilidad en el empleo, formación y cualificación profesional, vinculación a medio y largo plazo de los trabajadores en las estrategias de las empresas. Esto implica sindicatos fuertes y más y mejor negociación colectiva con contenidos reales de participación y de democracia industrial.

Por el contrario, especializarse en trabajadores baratos supone apostar por un modelo de baja productividad y de productos de bajo valor añadido. Optar por la precariedad en el empleo y la desregulación generalizada es caminar en dirección contraria a la implicación, participación, flexibilidad interna negociada y pactada, más y mejor cualificación y, en definitiva, verdadera competitividad.

5.- Esta es una de las recomendaciones del Libro Blanco de Delors, por la que se patrocina la reducción de las cotizaciones sociales, con prioridad en los trabajadores de baja cualificación y en los sectores más intensivos de mano de obra. Así ha sido asumida parcialmente en el Pacto de Toledo sobre pensiones, si bien su aplicación, queda supeditada al mantenimiento del equilibrio financiero del sistema de pensiones.

Esta propuesta, que día a día va ganando más adeptos, plantea inmediatamente algunos problemas de difícil concreción: ¿Dónde situar el umbral a partir del cuál se aplica? ¿Cómo controlar que este mecanismo no se convierta en una nueva forma de precarización? ¿Hasta qué punto esta medida puede fomentar y generalizar salarios sumergidos o «negros»? Con un 34% de empleo en precario hay muchos colectivos que ya no se pueden precarizar más, ya que aumentarían sustancialmente los «salarios de pobreza». No olvidemos que estamos en un país con un mercado de trabajo hecho añicos y esta medida supondría echar más leña al fuego. Además, el fondo del problema es seguir situando los problemas de competitividad en los costos laborales directos o indirectos.

6/7.- Es preciso clarificar, de entrada, que los aumentos de productividad en nuestro país nunca han sido absorbidos por los aumentos de salarios. Se suele insistir en que nuestros costos laborales no son competitivos en relación a los otros países y que crecen más de lo conveniente, superando las mejoras de la productividad.

Es preciso afirmar que estas aseveraciones no son ciertas ni están justificadas. Se tomen los datos que se tomen y se utilice cualquiera de las fuentes estadísticas disponibles, haciendo de todas las formas posibles las comparaciones internacionales, con Europa, Estados Unidos, Japón o la OCDE, se demuestra que los costes laborales españoles son unos de los más bajos entre todos los países. En la Comunidad Europea,

por poner el ejemplo más cercano, nuestros costes laborales —y me refiero a todos los costes laborales— son superiores solamente a los de Irlanda, Grecia y Portugal e inferiores a los de los restantes ocho países. Considerando solamente los salarios, sin cotizaciones sociales, solamente son superiores a los de Grecia y Portugal, porque incluso los salarios sin cargas sociales son mayores en Irlanda que en España.

Se puede concluir que los beneficios de la productividad se los han «chupado» los excedentes empresariales. Basta analizar la evolución de la distribución funcional de la renta.

Asistimos con interés al debate promovido por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social sobre la reducción y la reordenación del tiempo de trabajo, como una de las medidas complementarias a la lucha contra el paro. Esperamos participar con aportaciones teóricas a dicho debate; entre éstas caben destacar las siguientes reflexiones:

- a) Los contratos de solidaridad. UGT de Euskadi resolvía en su último Congreso, lo que podríamos denominar como fórmulas defensivas coyunturales y concretas para empresas, donde es preciso efectuar políticas de emergencia:

«En nuestra Comunidad Autónoma hemos vivido numerosos, profundos y dolorosos procesos de reconversión industrial, donde el protagonismo sindical ha sido mucho más acentuado que en las épocas de bonanza económica, donde patronales y administraciones no han mostrado el mismo interés por mantener el nivel de diálogo social y participación que en épocas de crisis en procesos de reconversión. Sin embargo, también hay que analizar con sentido autocrítico, el resultado obtenido por la vía practicada desde los sindicatos, denominada "no traumática" de bajas incentivadas y de jubilaciones cada vez más anticipadas. Este comportamiento tiene su explicación en la escasa importancia que los sindicatos hemos otorgado a la reducción del tiempo de trabajo, mientras que en muchos casos de reconversión se han producido sacrificios salariales. Se ha optado por el procedimiento consistente en transferir a las arcas de la Seguridad Social el coste de los ajustes de plantilla, además de la fuerte contribución de esfuerzo de los trabajadores, tanto en la pérdida de empleo como en el recorte de sus futuras prestaciones sociales.

De este procedimiento han participado y participan plenamente los empresarios, imbuidos por una visión reduccionista de los procesos reconvertidores, que les lleva a identificar reconversión con reducción de los efectivos laborales, sin abordar adecuadamente otros problemas estructurales. De hecho, las reconversiones se siguen repitiendo sin que las empresas o sectores terminen de encontrar su sitio en el mercado.

Definitivamente, debemos concluir que la vía denominada "no traumática", tanto desde la óptica sindical como desde la gestión empresarial, está agotada. La persistencia en nuestra Comunidad Autónoma de altísimas tasas de desempleo, que se mantienen aún en épocas de bonanza, la cristalización en zonas geográficas de altísimas tasas de desempleo juvenil y la visualización de la sociedad de los prejubilados, evidencian el final de esta vía. Además, estamos

en presencia de un factor que va a tomar importancia en un futuro inmediato como es la imposibilidad legal de jubilación anticipada para los trabajadores que no han cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967.

Esta reflexión se está llevando a cabo en otros países europeos, donde ya se están desarrollando experiencias prácticas como los "contratos de solidaridad" en Italia o el acuerdo de Volkswagen en Alemania, en los que se ha utilizado la fórmula, evidentemente defensiva, de evitar los despidos y mantener el empleo, reduciendo el tiempo de trabajo y también los salarios.»

Por todo lo expuesto, el Congreso acordaba que «como medida solidaria de todos los trabajadores, una de las posibles acciones a negociar sería un descenso del salario, acompañado de una reducción significativa de la jornada de trabajo, siempre y cuando se garantice, al menos, el mantenimiento de los empleos existentes. Esta medida únicamente podrá ser puesta en práctica con efectividad en el ámbito de una empresa concreta, perdiendo su sentido en ámbitos superiores de negociación. Así, solamente será aceptable en la medida en que se plantee en empresas que atraviesen por una situación coyuntural especialmente difícil, y siempre que se demuestre fehacientemente que la aplicación de esta acción repercute de forma clara y positiva en la viabilidad futura de la empresa. En este sentido, cualquier acuerdo de estas características deberá incluir tres cláusulas fundamentales. La primera referida al carácter coyuntural de la acción, que se dejará de aplicar una vez superadas las dificultades de la empresa. La segunda, la garantía del mantenimiento de los puestos de trabajo y, la tercera, la participación sindical tanto en la adopción de la medida como en el control posterior de su aplicación.

- b) Marco general para una negociación global sobre el debate de redistribución del tiempo de trabajo y paro. Recientemente, nuestro Secretario General, Cándido Méndez, enmarcaba las conclusiones prácticas para una negociación social: «Para que una estrategia general de reducción del tiempo de trabajo tenga reflejo en un aumento del empleo, debe tener en cuenta varias condiciones inexcusables: dicha reducción debe ser importante y generalizada, pero a la vez flexible, adaptándose a las diversas situaciones de empresa y sector, tiene que ser fruto de una negociación, asegurar la neutralidad de dicha reducción sobre los costes industriales, ponerla en relación con una mayor utilización de la capacidad productiva, plantearse en un ámbito supranacional, distribuir los costes entre la productividad de las empresas, los salarios más altos y el Estado y establecer las correspondientes normas que lo hagan posible.»

La productividad del trabajo se viene incrementando durante las últimas décadas, mientras que la jornada de trabajo real sigue apenas inalterada. Es el momento de hacer un reparto más equitativo y socialmente solidario de los enormes incrementos de productividad. Esta es nuestra apuesta.

Carlos Trevilla

Secretario de Imagen de UGT-Euskadi

1.-El problema del desempleo no debe buscarse tanto en el funcionamiento del mercado laboral como en las características de la estructura productiva, el nivel de dependencia exterior y la política económica general. Mientras se siga priorizando la liberalización laboral como eje de la intervención sobre el desempleo no sólo empeorarán las condiciones de vida y trabajo de miles de personas sino que será inútil para atacar las causas profundas que generan los graves desequilibrios económicos y ocupacionales que padecemos. Todo esto no excluye la necesidad de aplicar reformas laborales en muchos campos (formación, organización y cualificación ...).

Las consecuencias que se han derivado de la reforma laboral son:

- Una extensión de la dualización en las situaciones de los trabajadores, y una ampliación de esa brecha.
- La mayor flexibilidad en el mercado de trabajo junto con una coyuntura económica de crecimiento aunque haya conseguido aumentar ligeramente el empleo, no ha tenido ningún efecto relanzador de la demanda interna, lo cual ha sucedido por una reducción de salarios reales en las retribuciones.
- La legalización de las ETT y los nuevos contratos han aumentado la incertidumbre sobre la continuidad del trabajo, la insuficiencia de los ingresos salariales, las condiciones de trabajo inferiores a la norma y la insuficiente protección social; lo cual nos da idea de la precariedad que supone la nueva situación.

Las modificaciones que son necesarias habría que enmarcarlas en los siguientes parámetros:

- El mercado de trabajo debe estar regulado de forma que garantice un principio básico «un empleo remunerado a toda persona que lo desee».
- La legislación que regule este mercado debe proteger a los trabajadores y trabajadoras garantizando unas condiciones mínimas como la estabilidad del empleo, una cobertura social básica, una remuneración suficiente para conseguir satisfacer las necesidades y lograr el pleno desarrollo personal.

2.- Bajo el aparente reforzamiento del papel de la negociación colectiva al quitar derechos reconocidos anteriormente como: abonos por antigüedad, nocturnidad, negociación con los representantes de los trabajadores en casos como movilidad funcional y/o geográfica, cambios sustanciales en las condiciones de trabajo ... ha provocado que se tengan que discutir en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva para evitar vacíos legales. Así se ha producido un efecto perverso, y mientras en sectores con un peso sindical importante se consigue llegar a acuerdos reguladores, en la pequeña y mediana empresa esto no se logra, de modo que se aumentan las diferencias dentro del colectivo obrero. De este modo los que diseñaron y aprobaron la reforma laboral consiguen la desprotección de importantes masas de trabajadores.

Otra consecuencia totalmente rechazable es el intento por parte de CCOO-UGT y la mayoría de la patronal vasca de querer asentar la centralización de los ámbitos de negociación donde imperen los acuerdos o convenios estatales. Para todo ello se

amparan en las restricciones marcadas en el artículo 84 del ET a pesar de estar demostrada ya su ineficiencia reguladora, como se ha visto en el convenio estatal de químicas.

3.- Tenemos que constatar que los pactos o convenios a nivel de empresa se han devaluado en número y calidad de contenido, reduciéndose la negociación al incremento salarial.

En este capítulo de fijación salarial, seguimos sin aceptar una reducción en el poder adquisitivo pues no asumimos que los beneficios resultantes del incremento en productividad los absorba exclusivamente el capital. Rechazamos también los incrementos salariales ligados a supuestos beneficios, no sólo por nuestro desacuerdo con la filosofía de los mismos sino también porque conocemos de la existencia de dobles contabilidades. Tales contabilidades nos demuestran que estas propuestas no tienen ninguna credibilidad. Así se da el caso del empresario que declara números negativos y a la vez aumenta desorbitadamente su patrimonio o el de algún pariente cercano.

Con respecto a las horas extraordinarias sería muy pretencioso realizar ya un análisis de la incidencia de la reforma laboral en este tema pero denunciemos los intentos de la patronal por ocultarlas para evitar el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, pero también para intentar tapar su falta de organización y planificación.

4.- En las últimas décadas se han producido sucesivas reducciones del tiempo de trabajo, pero al contrario de lo que se podría pensar la producción económica ha seguido aumentando, debido al progreso tecnológico que ha provocado grandes aumentos en la productividad. Esta reducción tendencial del tiempo de trabajo desde los años 60 (disminuyendo la proporción de activos sobre el total de la población, elevando la edad de entrada al trabajo y reduciendo la de jubilación, aumentando los días festivos, así como la reducción de la jornada normal de trabajo) ha sido ya absorbida por el progreso tecnológico y se requeriría un nuevo salto cualitativo en esta dirección, menor tiempo de trabajo y más ocio, y todo ello sin pérdida de salario.

Además del progreso tecnológico, también las nuevas formas de organización y los cambios en la gestión orientados a mantener una postura positiva ante la situación laboral han posibilitado un aumento en la productividad del trabajador. Y decididamente la posibilidad de contribuir a aumentar la productividad desde estas perspectivas no se ha agotado.

Las condiciones laborales en las que se encuentra el trabajador son determinantes en la actitud que luego desempeñará en su trabajo. Así una reducción de la jornada conduce a un menor absentismo, a una disminución de los accidentes y a una mayor intensidad horaria del trabajo, con lo que la productividad aumenta.

Aquí haríamos un paréntesis para añadir al punto anterior la importancia que también tienen las condiciones personales, situación psicológica, y circunstancias sociales que vive el trabajador.

Respecto al tema de organización resulta que gran parte de nuestras empresas son de reducido tamaño y de carácter familiar, por lo que no se ha dado la separación tradicional en las economías avanzadas entre propiedad y gestión. Esto ha conllevado

problemas tales como la escasa profesionalización de la gerencia, la falta de perspectiva estratégica y global y la carencia de gestión de los recursos humanos.

En la empresa vasca prima la resolución de los problemas a corto plazo, se tiende a parcializar la resolución de los problemas y la adopción de las decisiones sin tener una visión integrada de las diferentes partes de la empresa.

De todas formas la discusión de este tema está supeditada al hecho de que el volumen de trabajo social necesario para cubrir las necesidades sociales es un producto del modelo de producción, distribución y consumo implantado en cada sociedad.

5.- Se puede reducir el coste del trabajo menos cualificado bajando los tipos de cotización a la Seguridad Social, pero siempre que éste no suponga una merma en la generación de las prestaciones a las que tuvieran derecho con posterioridad. Igualmente, y debido a la especial característica del sistema de cotización a la Seguridad Social en el Estado español se deberían suprimir en la actualidad los topes máximos de las bases con el fin de aproximar los salarios de cotización a los reales. Por lo tanto, se cumpliría una doble función, por una parte, repartir la carga de las cotizaciones sociales entre todos por igual, y por otra, evitar la disminución de los ingresos de la Seguridad Social.

La mejor fórmula de promoción de empleo es la reducción para todos los sectores productivos de la jornada semanal, manteniendo el salario actual. Esto inicialmente supondría un incremento de la masa salarial, pero existen tres importantes fuentes de ingresos que permiten financiar dicho incremento sin variar el coste unitario del producto:

- El ahorro generado al no tener que pagar la prestación de desempleo a los nuevos trabajadores y trabajadoras; este dinero sirve para disminuir las cotizaciones sociales.
- El aumento de los ingresos fiscales, atacando el enorme fraude fiscal, y actuando sobre rentas no salariales; asimismo dando facilidades fiscales para aligerar cargas financieras a las pequeñas y medianas empresas.
- Finalmente, debido al relanzamiento de la demanda, aumentaría la utilización de los equipos productivos, lo que permite reducir el coste unitario. Todo ello nos llevaría a obtener resultados significativos en el empleo sin degradar la competitividad de las empresas, y si va acompañado de medidas como la desaparición de las horas extraordinarias y la no utilización de contrataciones en precario nos llevaría a una sociedad mucho más justa y solidaria y con una población activa muy superior a la actual.

6.- Tras continuos procesos de reconversión industrial, se ha conseguido en nuestro país importantes aumentos de productividad en las empresas, como consecuencia directa de la destrucción de empleo. Los trabajadores y trabajadoras actualmente con empleo son muy productivos pero la economía vasca no lo es en su conjunto ya que existen muchos trabajadores y trabajadoras en desempleo. Como consecuencia se producen dos fenómenos adversos, por un lado, la economía no mejora su productividad global y es menos competitiva, y por otro lado, se produce una dualización social entre empleados y desempleados.

Esta realidad nos lleva a plantearnos el debate del reparto del empleo, la reducción de la jornada de trabajo, pero no sólo en base a acuerdos singulares sino a acuerdos globales como los que se plantean en el punto cinco, este tipo de acuerdos no generarían problemas de eficiencia, ni tan siquiera problemas organizativos que no fuesen solucionables, y sí conseguirían mejoras de productividad y de eficiencia al mejorar las condiciones de trabajo, reducir los accidentes laborales, el absentismo, etc..

7.- Dadas las características en las que se está produciendo la negociación colectiva, no podemos hacer en este momento una apuesta favorable por estas medidas. Cuando el único interés de negociación por parte de la patronal es el tema salarial, cuando se discuten cuestiones diferentes empresa por empresa, cuando la desprotección aumenta y se quieren conseguir negociaciones individuales trabajador por trabajador, el plantear medidas sueltas de este tipo no soluciona nada.

En otro marco en el que la negociación colectiva se definiera globalmente, con otros fundamentos y otras bases de partida, serían medidas negociables.