



# Debate Europeo sobre la **Flexibilidad**

Dr. FEDERICO DURÁN LÓPEZ

**SODENA**

1984 - 2004 • 20 años que han cambiado Navarra



Gobierno  
de Navarra



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DIRECCIÓN DE PERSONAL  
Agrupación Navarra



Sociedad de Desarrollo de Navarra



Confederación de Empresarios de Navarra



NEGOCIOS  
en Navarra



Universidad Pública  
de Navarra  
Nafarroako  
Unibertsitate Publikoa

Grupo de  
Investigadores  
Sociales

Debate Europeo sobre la

# Flexibilidad

**Dr. FEDERICO DURÁN LÓPEZ**

Catedrático de Derecho del Trabajo

Miembro de la Comisión Europea  
TASK FORCE



## PRÓLOGO

**José María Aracama**  
Director General de SODENA



## DIÁLOGO SINCERO Y NECESARIO

Hoy son la flexibilidad, la deslocalización o el protocolo de Kioto. Hace unos años recordamos la implantación de un tercer turno y mañana será una nueva exigencia de los mercados o del "día a día" de las relaciones industriales. Siempre hay asuntos o detalles para mejorar en la empresa y entre los ciudadanos. Lo cierto es que no se aprecia un momento de descanso en la evolución de las relaciones laborales y en la innovación que sus protagonistas van introduciendo en sus respectivas áreas y competencias.

SODENA, cuya misión es la generación y desarrollo de proyectos empresariales para Navarra, procura en todas sus actuaciones en la Comunidad Foral la más efectiva coordinación y cooperación con el resto de los agentes públicos y con los agentes empresariales, económicos y sociales.

Esa permanente colaboración con la realidad económica es la razón de este documento, que tiene como base la intervención, en la Universidad Pública de Navarra, del catedrático de Derecho del Trabajo, Federico Durán López.

La deslocalización y subcontratación o la flexibilidad son parcelas y asuntos de máximo interés para todo tipo de proyecto empresarial. Empresa es cambio y riesgo permanentes. Es también mejora permanente y búsqueda de la excelencia, pero también relación con accionistas, empleados, clientes y proveedores. Es creación de riqueza y, cada día más, todas las compañías abren sus puertas a una mayor responsabilidad social. Pero no hay empresa sin trabajo, sin empleados. Sin diálogo sincero.

## UGT teme que Nissan plantee de inversiones

Cinco Días Barcelona

UGT teme que el expediente de regulación de empleo de Nissan en la fábrica de la Zona Franca de Barcelona, que afecta a 100 trabajadores, signifique un replanteamiento de las inversiones de la empresa, y no respuesta a una táctica de negociación del convenio colectivo, informa Efe. El secretario general de MCA de UGT, Manuel Fernández Lito, afirmó ayer que su sindicato está dispuesto a negociar para que Nissan continúe en España, para lo que no descartará discutir esta visión a la dirección de la planta.

Los 3.000 trabajadores de Nissan secundaron totalmente la huelga convocada ayer para pedir la retirada de España de la planta. Los trabajadores contrastan con la decisión adoptada el verano pasado por el grupo japonés de trasladar a Barcelona la producción de la fábrica para fabricar dos modelos de vehículo todo terreno, el Xterra y el Xterra 4x4. Por el momento, Nissan no ha anunciado ninguna versión para el futuro de la planta.

## Seat anuncia un recorte de 415 empleos en plena huelga

**AUTOMÓVIL** La empresa quiere un convenio más flexible para aumentar la competitividad

La dirección de Seat presentó ayer un expediente regulador de una sede para 405 empleados ante el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, con el objetivo de hacer la regulación más flexible para que la empresa pueda afrontar mejor la competencia de otros países. El convenio se aplicará a la totalidad de la plantilla de 34.000 trabajadores en la huelga de 24 horas convocada ayer, según informó la empresa.

**Weirke cede a las presiones políticas y deja el Bundesbank**

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

## Mitsubishi estudia suprimir el 10% de su plantilla

El fabricante alemán de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

Afecta a 4.500 empleados

para 2004

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.



Archer (derecha) y el vicepresidente de DaimlerChrysler.

**Una carga muy pesada**

El grupo japonés tiene una deuda acumulada que supera los 5.000 millones de dólares

en el año fiscal más reciente del país y de Europa. DaimlerChrysler se movió al primer día de abril en

el grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

## Opel España recalca que hay que bajar costes en Figueruelas

Arturo Cenozano Logroño

La dirección de Opel España advirtió ayer al comité de empresa que considera necesaria la reducción de gastos de fabricación y el lograr un alza en los niveles de productividad en la planta de Figueruelas "para asegurar el mantenimiento de dos líneas de montaje y dos productos diferenciados".

La empresa subrayó que, en el primer trimestre de este año, la división europea de General Motors ha sufrido un descenso del 3,7% en sus ventas y ha situado en el 9,5% la cuota de mercado, una décima menos que en mismo período de 2003. Un portavoz de la empresa señaló que "la compañía considera prioritario consolidar la actual estructura productiva". Estas fuentes matizaron que "este objetivo no será posible si continúan agrandándose las diferencias laborales de Opel y las del resto del sector".

Por su parte, fuentes sindicales mostraron su preocupación por el estancamiento de las negociaciones del convenio.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El grupo japonés de automóviles DaimlerChrysler ha puesto en marcha un plan para revitalizar a su socio japonés.

El business process outsourcing (BPO), más popularmente llamado deslocalización, se presenta como un proceso imparabile en el actual marco industrial, donde prima la competitividad. Hoy más que nunca la empresa busca las ubicaciones más rentables para sus instalaciones productivas, sin llegar a perder nunca el control de esas actividades más importantes. Directa o indirectamente, este proceso está afectando a la empresa navarra y son ya numerosas las plantas que han reducido sus jornadas o han tenido que reorientar su actividad por la marcha de trabajos y pedidos a otros países. Alguna incluso se ha visto obligada a cerrar sus puertas.

¿Flexibilidad para ganar competitividad o competitividad para poder mantener el actual nivel de empleo? Pueden hacerse decenas de preguntas y las respuestas serán también muy variadas, según quién las haga o en función de a quién vayan dirigidas o quién responda, etc.

¿Con la flexibilidad se posibilita una mayor capacidad de respuesta a los cambios del mercado, se llegan a compartir de verdad riesgos, es una necesidad de estrategia para alcanzar la excelencia? Cada empresa es un mundo distinto, de ahí también que las contestaciones no sean una, sino mil.

El deseo de SODENA con este documento es aportar información, también opinión, para un diálogo sincero entre las partes de toda negociación o mesa de trabajo. En el momento actual bien merece la pena leer estas líneas. Son unos pocos minutos. Gracias.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a vertical line and a horizontal line at the bottom.





**Dr. Federico Durán López**

Catedrático de Derecho de la Universidad de Córdoba, nacido en Cádiz el 14 de junio de 1950, es Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla en 1972 con premio extraordinario. Doctor en Derecho por la Universidad de Bolonia (Italia) en 1974.

Premio Vittorio Emmanuelle II en 1974 de dicha Universidad.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba desde 1980, aunque ya antes estuvo de profesor en Barcelona, en Granada, y en la Universidad de Sevilla.

Ha sido Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Córdoba en el periodo 1980-1984, y Vicerrector de dicha universidad entre 1986 y 1990. Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de 1986 a 1992. Presidente del Consejo Económico y Social desde 1992 a 2001.

Autor de más de 200 publicaciones científicas, miembro de los consejos de redacción y asesor de diversas revistas.

Académico correspondiente a la Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia.

Miembro del Consejo Asesor para el Debate sobre el Futuro de la Unión Europea, nombrado por el Gobierno en cumplimiento del Tratado de Niza.

En julio de 2001 fue designado por el Gobierno árbitro en el conflicto entre Iberia y el SEPLA.

Es miembro de la Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia, la Seguridad en los Mercados Financieros y las Sociedades Cotizadas.

Miembro del Grupo de Expertos, nombrado por el Consejo de la Unión Europea, para la Reforma de los Mercados de Trabajo.

Oficial de la Orden Nacional de la Legión y Honor de la República de Francia.

Actualmente Coordinador Nacional del Departamento Laboral en el despacho Garrigues Abogados de Asesores Tributarios.



Transcripción de la conferencia ofrecida por el Dr. FEDERICO DURÁN LÓPEZ, Catedrático de Derecho del Trabajo y Miembro de la Comisión Europea TASK FORCE, durante la Jornada celebrada el pasado 18 de febrero de 2004 en la Universidad Pública de Navarra.

## DEBATE EUROPEO SOBRE LA FLEXIBILIDAD

**M**i agradecimiento, en primer lugar, a los organizadores de estas jornadas y al profesor Luis Sarriés, por haberme invitado a participar en ellas. A José María Roig, por asistir a esta intervención, sin ahorrársela y venir directamente a la clausura. Y a todos ustedes también por su presencia.

Voy a tratar de compartir con ustedes algunas reflexiones sobre el debate de la flexibilidad en estos momentos en el ámbito de la Unión Europea. Un debate que se ha reactualizado y se ha retomado con motivo de la iniciativa que adoptó el Consejo Europeo, a la que se ha referido Luis Sarriés, de crear un grupo de expertos para elaborar un informe y formular una serie de propuestas acerca de las reformas necesarias en los mercados de trabajo en Europa. Y acerca de las reformas necesarias para el mantenimiento de los sistemas de protección social.

Todos ustedes saben, mejor que yo, los pasos que se han venido dando en las políticas y en los planteamientos europeos, y todos ustedes saben las estrategias europeas de empleo, y las iniciativas puestas en marcha con motivo, fundamentalmente, de la Cumbre de Lisboa de hace unos años, que han tenido continuación en el tiempo a través de otros documentos y otras iniciativas comunitarias.

Sin embargo, aún cuando la Comisión Europea sigue aferrada a que el desarrollo de la estrate-

gia europea de empleo llevará a solucionar los problemas del empleo en Europa, el Consejo, en un determinado momento consideró que por la línea que íbamos no había garantía de conseguir los objetivos que la propia Cumbre de Lisboa había establecido.

Saben ustedes que en la Cumbre de Lisboa se planteó el objetivo de hacer de la economía europea el espacio más dinámico y competitivo del mundo, fundado en el pleno empleo, y con capacidad de ofrecer trabajo suficiente y de calidad a toda su población, y de mantener unos niveles de bienestar social acordes con el desarrollo que hasta este momento se había conseguido.

Esos objetivos de hacer de la economía europea la más dinámica y competitiva del mundo, basada en el conocimiento, en el empleo, y en

**L**a Cumbre de Lisboa se planteó el objetivo de hacer de la economía europea el espacio más dinámico y competitivo del mundo, fundado en el pleno empleo, y con capacidad de ofrecer trabajo suficiente y de calidad a toda su población, y de mantener unos niveles de bienestar social acordes con el desarrollo que hasta este momento se había conseguido.

el trabajo de calidad, se concretaban en una serie de objetivos que tenían que ir alcanzándose, unos en el año 2005 y otros en el año 2010, donde termina el planteamiento temporal.

Y para eso se pusieron en marcha diversas iniciativas, entre ellas las que se conocen, agrupadamente, bajo el nombre de "Estrategias Europeas de Empleo". Sin embargo los resultados no están siendo los esperados.

Y es lo que provocó que el Consejo Europeo pusiese en marcha esta iniciativa, nombrara un grupo de expertos, del que efectivamente yo he formado parte, para sin las presiones de las políticas nacionales de los estados miembros, porque quienes formamos parte, o quienes hemos formado parte del grupo, no representamos a los estados miembros, no había ni siquiera una persona por estado miembro. Éramos siete personas en total, y sin las presiones también de la propia Comisión, que es una institución enormemente conservadora en la dinámica política europea.

Eso es lo que hemos tratado de hacer con una serie de iniciativas, y con una serie de planteamientos a los que yo me voy a referir.

El planteamiento del que hemos partido es el de que Europa corre en estos momentos el riesgo cierto de fracasar en la consecución de los objetivos que se fijaron en la Cumbre de

Lisboa. Si tenemos que mirar si en estos momentos, que ya estamos cerca del punto intermedio del proceso, si estamos cerca o lejos de conseguir esos objetivos., yo creo que estamos LEJOS de conseguir esos objetivos. No se ha avanzado lo que se tenía que avanzar en el conjunto europeo.

Eso significa que los medios que se han puesto en funcionamiento, y básicamente la Estrategia Europea de Empleo, no son medios suficientes. La Comisión de la Comunidad Europea defiende la Estrategia Europea de Empleo, y en nuestras primeras discusiones, casi no admitía que se sometiera a discusión, o que se revisara esa estrategia europea de empleo. Decía: la estrategia europea de empleo es una estrategia perfectamente válida, el único problema, comentaban, es que ahora no está funcionando, porque por dificultades económicas no está permitiendo que se cree empleo, pero cuando haya crecimiento económico, haya alegría, haya bienestar económico... , creará empleo.

Y nosotros decíamos: cuando haya crecimiento económico, ¿quién se va a preocupar de estrategias de creación de empleo?. El problema es ahora, cuando tenemos necesidad de afrontar los problemas con los que se encuentra la economía europea, sobre todo las economías centrales en el ámbito de la Unión Europea.

**E**uropa tiene un problema estructural, que sólo se podrá afrontar con respuestas estructurales. Mientras sigamos dando respuestas coyunturales, no estaremos en condiciones de afrontar definitivamente el problema.

Y el problema de fondo, por el que se produce esa circunstancia - en mi opinión- es que tenemos que debatir y llegar a conclusiones.

Hasta ahora, la política en este ámbito de la Unión Europea, y de los Estados miembros, ha consistido en dar respuestas coyunturales a los problemas del empleo y del mercado, por considerar dichos problemas coyunturales a los que se puede atender con soluciones también coyunturales.

Y ahí es donde en mi opinión está el error: Europa tiene un problema estructural, que sólo se podrá afrontar con respuestas estructurales. Mientras sigamos dando respuestas coyunturales, no estaremos en condiciones de afrontar definitivamente el problema.

Si me permiten ustedes voy a recordar unos datos para tener en cuenta el desafío que tenemos delante. El objetivo fijado en Lisboa para conseguir una sociedad de pleno empleo implicaba la necesidad de obtener una tasa de ocu-

pación, una tasa de empleo efectiva en el ámbito de la Unión Europea, del 70%.

La tasa de empleo es un indicador bastante más expresivo que la tasa de desempleo. El desempleo puede ser importante, pero lo que es importante es la tasa de empleo. Qué porcentaje de población en edad de trabajar trabaja efectivamente. Sólo con una tasa de empleo en torno al 70%, con sólo un 70% de población en edad de trabajar, de 15 a 64 años, efectivamente trabajando, se está en condiciones de asegurar el pleno empleo, de asegurar el crecimiento económico que puede mantener el sistema de protección social que actualmente conocemos. Esa tasa global de ocupación del 70%, para que se pueda conseguir, exige que haya una tasa de empleo femenino de al menos el 60%, y una tasa de empleo entre los trabajadores de más edad (los trabajadores de 54 a 65 años) de al menos el 50%. Y éstos eran los objetivos que la Cumbre de Lisboa establece para el año 2010.

## **¿En qué situación estamos ahora?**

Estamos lejos en los tres indicadores, unos países más, otros menos, pero en conjunto la Unión Europea sigue, poco más, unos puntos

por encima del 60% en la tasa global de empleo. En la tasa femenina algo más del 50%, y lo que es más grave, la tasa de los trabajadores de más edad, de 54 a 65 años, no llega al 40%. Esto es, en la población entre 54 y 65 años, ni siquiera un 40% trabaja efectivamente. Para llegar a los objetivos de la Cumbre de Lisboa que son los que permiten garantizar el pleno empleo y la sostenibilidad de los sistemas de protección social, exigiría que se creasen, de aquí a 2010, 15 millones de puestos de trabajo en Europa. En la Europa de los 15. Si consideramos la Europa de los 25, habría que crear 25 millones de puestos de trabajo.

De ellos, por ejemplo, 7 millones para trabajadores de 54 a 65 años. Eso es un esfuerzo increíble de creación de empleo que no se está en estos momentos viendo correspondido con la realidad. No hay un proceso de creación de empleo que permita suponer que vamos a llegar a esas tasas de ocupación. Y además las dificultades se acrecientan, porque Europa, el conjunto de la Unión Europea, no sólo tiene dificultades para crear ese empleo que resulta necesario, sino que cada año pierde un número muy significativo de trabajadores.

De media, el conjunto de los 15 países de la Unión Europea viene teniendo cada año un millón menos de trabajadores. En estos momentos estamos en 300, algo más de 300, 303 millones de trabajadores en la Unión

Europea. En el año 2030 serán 280 millones. Con lo cual, la población laboral se contrae, y al mismo tiempo hay dificultades para mantener a esa población laboral contraída, en la actividad, en la actividad efectiva. Sobre todo, insisto, con los trabajadores de más edad.

Un dato para que ustedes tengan en cuenta la importancia del problema: para tener unas tasas de actividad de la población de más edad (54 a 65 años) razonables en cuanto a las necesidades del mercado de trabajo, sería preciso que por lo menos dos tercios de los trabajadores que están entre 45 y 54 años, diez años después siguieran trabajando.

Sería necesario que por lo menos dos tercios de esos trabajadores continuasen trabajando cumplidos los 54, los 55 años. Sin embargo, en la década precedente, desde el año 1991 hasta el año 2000, sólo la mitad de los trabajadores que en el año 91 tenían entre 45 y 55 años, diez años después estaban trabajando. Con lo cual, pueden ustedes comprender la dificultad tan enorme que hay en mantener en el mercado de trabajo a la población de una determinada edad.

Si tenemos en cuenta además, la evolución demográfica, que nos tiene que hacer pensar que en estos momentos la población europea de más de 65 años representa el 23% del conjunto de la población, y que eso se va a trans-

formar en un 39% en el año 2030, y potencialmente en el año 2050, entre paréntesis porque ya son previsiones no enteramente fiables, con las mismas previsiones sería el 55%. Tendríamos un 55% de la población con más de 65 años. La población de más de 65 años representaría más del 50% de la población en edad de trabajar. En todo caso, en el año 2030 será casi un 40%.

Evidentemente esto pone de manifiesto que el problema es estructural. Problemas estructurales que provienen de la evolución demográfica en el conjunto de la Unión Europea, y que son problemas que no se solucionan con el aumento de la inmigración. Hay un problema estructural en la composición del mercado de trabajo de la Unión Europea que exige revisar las políticas que actualmente se están siguiendo.

Esto pone de manifiesto que los riesgos que actualmente tiene la Unión Europea de fracasar en los objetivos que se ha fijado, son riesgos, como decía antes, que provienen de causas estructurales, no de causas coyunturales.

Se puede intentar avanzar algo en solucionar estos temas, pero hay que tener en cuenta que las medidas al respecto son enormemente difíciles de aplicar y de llevar adelante. La edad media de retiro de la vida laboral en estos momentos en Europa, no llega a 60 años. Está exactamente en 59,9 que es la media de edad a la que se

produce la retirada efectiva de la vida laboral en el conjunto de la Unión Europea.

El Consejo de Barcelona de hace unos años, durante la presidencia española, adoptó el compromiso, de todos los estados miembros, de elevar por lo menos 5 años la edad efectiva de retiro de la vida laboral. La edad no se ha movido en este tiempo. Sigue anclada en los 59 años y no ha aumentado mínimamente.

Últimamente ha habido un intento algo más significativo, y en Alemania se acaba de aprobar una reforma que impide el acceso a las prestaciones de jubilación antes de los 63 años, tratando de quitar ese adelanto progresivo de la edad de la retirada efectiva del mercado de trabajo. Por lo tanto, hay un cambio demográfico significativo que no se puede afrontar con medidas coyunturales.

Y hay también un cambio económico que está siendo un cambio estructural, y es importante resaltarlo, porque también, frente a los cambios económicos con que nos enfrentamos, muchas veces se trata de articular respuestas puramente coyunturales, como si estuviésemos ante una coyuntura económica que requiere determinadas medidas. Ése es también un gran error, los cambios económicos a los que estamos asistiendo son cambios estructurales, y no son cambios que se puedan afrontar con medidas puramente coyunturales.

**L**os cambios económicos a los que estamos asistiendo son cambios estructurales, y no son cambios que se puedan afrontar con medidas puramente coyunturales.

Por tanto, las medidas económicas y las medidas de empleo, no pueden ser sólo medidas atentas a la situación actual de la coyuntura, sino que tienen que ser medidas que miren hacia el futuro, que eleven un poco la mirada y que tengan en cuenta las grandes tendencias hacia las que nos enfrentamos.

## **¿Cuáles son en ese sentido los planteamientos principales?**

En primer lugar hay un cambio fundamental que tenemos que percibir adecuadamente: hasta ahora, estamos acostumbrados a pensar en términos de economías nacionales. En el ámbito europeo todavía muchos seguimos pensando en términos de economías nacionales; pensamos que hay mercados nacionales; mercados de mercancías, de capitales, de servicios.. Mercados de trabajo nacionales. Y pensamos además, que en

esa realidad nacional, las empresas son empresas que pertenecen, por así decirlo, a determinado territorio, que están asentadas en el mismo, y además hay unas autoridades de política económica nacionales que tienen determinadas posibilidades de actuación. Con lo cual, el marco nacional sería el marco en el que se desarrollan las estrategias económicas fundamentales por parte de las empresas y por parte de las autoridades políticas.

Si ven ustedes declaraciones en la prensa de responsables políticos diciendo: "no vamos a permitir que tal empresa haga esto o haga lo otro". No vamos a permitir ni a dejar de permitir nada. Es algo que escapa a sus posibilidades de actuación, porque no hay un marco de competencias en ese sentido como podía existir hace tan sólo algunos años. Pero ese planteamiento de los marcos nacionales, es lo que ha provocado durante muchos tiempo unas relaciones laborales bastante intervenidas.

En casi todos los países europeos hemos tenido unas relaciones laborales en las que ha habido una continua presencia y una continua intervención de los poderes públicos. Se consideraba que los poderes públicos tenían una capacidad de ordenación y de incidencia efectiva sobre las relaciones laborales, que tenían que ser controladas, disciplinadas, intervenidas.. Y a las que se tenía que obligar a responder a ciertos parámetros de actuación. Y esto,

se vista como se vista, es la filosofía o el planteamiento de la rigidez.

Es lo que ha provocado la rigidez en las relaciones laborales en el conjunto de la Unión Europea. Rigidez que se manifiesta sobre todo en el planteamiento de pensar que en el mundo de las relaciones laborales, todo puede preverse de antemano, y para todo lo que se prevea de antemano se puede establecer una solución. De tal manera, que durante algún tiempo se llegaba a pensar que cualquier vicisitud que pudiese ocurrir en la vida de la empresa, podía estar prevista, y podía estar establecida una solución para ella. El resultado son las legislaciones que tenemos, como la legislación española, tan detallada, tan casuística.. Por eso prácticamente se hacía: No, hay que ver qué es lo que pasa, hay una modificación de condiciones de trabajo, a ver qué es lo que dice la ley. Y se aplica lo que dice la ley, se sigue el procedimiento, y no hay ningún problema.

Ésa es la filosofía de la intervención, ésa es la filosofía de la rigidez. Pero se trata de una realidad económica y social que ya no existe, aunque puede tener apariencia de que sigue existiendo.

Esto, si me permiten ustedes, es como esas estrellas que vemos brillar en el cielo, y que están muertas hace millones de años. Lo que pasa es que nos sigue llegando la luz. Pues lo mismo vemos una realidad que puede aparecer

todavía como si existiera, pero ya no existe. Está definitivamente muerta.

Es como la película "Los Otros", donde hay personajes que están muertos y ellos no lo saben. Son realidades políticas, económicas y sociales del pasado. Hoy estamos ante una nueva economía y una nueva realidad económica que impone cambios fundamentales respecto a lo que me he referido.

En primer lugar, no existen mercados nacionales. No existen mercados nacionales en ningún sentido. Ni desde el punto de vista de los productos, de las mercancías, de los servicios,..., ni desde el punto de vista, con unas matizaciones al respecto de los mercados de trabajo.

Vivimos en un mundo distinto, que yo no les voy a cansar, que todos ustedes conocen, el mundo de la globalización, de la apertura de la economía... Que no es una realidad con la que se pueda estar a favor o en contra. Uno no puede decir "yo estoy en contra de la Ley de la Gravedad de Newton".

Mire usted, la manzana se va a caer, esté usted en contra, o esté usted a favor. Aquí no se puede estar ni a favor ni en contra. Lo que hay que saber es cómo se puede gobernar el proceso. Y ello está provocando algunos cambios significativos en nuestra realidad política, en nuestra realidad social.

Vamos en concreto a alguno de los cambios más importantes que se están produciendo en el mercado de trabajo: esa nueva realidad económica provoca una situación muy distinta de la que conocíamos con anterioridad.

## **¿Cuál es la situación nueva que se plantea en el conjunto de todas las economías?**

Hoy nos encontramos con dos mercados de trabajo completamente distintos, completamente diferenciados en su funcionalidad. Existe un mercado de trabajo que es el del trabajo cualificado, el del trabajo formado, el de las personas con capacidad de adaptación y desarrollo a lo largo de su vida profesional; que se emplean en actividades de alto valor añadido, actividades muy productivas, y que permiten una creación significativa de riqueza.

Y ese mercado de trabajo no tiene nada que ver con el del trabajo no cualificado, con el del trabajo de escasa formación, de escasa posibilidad de aprendizaje y de desarrollo a lo largo de la vida profesional.

## **¿Y por qué no tiene nada que ver?**

Porque el mercado del trabajo cualificado sigue estando sometido a ciertos condicionamientos. Las actividades hay que desarrollarlas donde se dan las condiciones económicas y personales que permiten desarrollarlas, donde desde el punto de vista, ahora laboral exclusivamente, hay mano de obra formada, con la suficiente capacidad de adaptación, de cualificación, de desarrollo de conocimientos, etc. No se puede desarrollar una actividad de éstas, diciendo "me la llevo al norte de África".

Pero bueno, ¿dónde tiene usted en el norte de África, personas con la cualificación necesaria para desarrollar esas actividades?, ¿o un entorno de infraestructuras públicas suficientes al respecto?

Sin embargo, el trabajo no cualificado no tiene absolutamente ningún tipo de barrera, y esa es la diferencia: Para el trabajo no cualificado, hoy

**E**l trabajo no cualificado exige una oferta prácticamente ilimitada de trabajo a nivel global.

día estamos en presencia de un mercado global, de un mercado a nivel mundial. Y eso provoca una situación desconocida hasta ahora en la realidad económica, y en la realidad del mercado de trabajo, y es que para el trabajo no cualificado existe una oferta prácticamente ilimitada de trabajo a nivel global. Y eso cambia las condiciones en que se desarrolla el trabajo en ese mercado, y hace de los dos mercados algo completamente distinto.

## **¿Qué es lo que está provocando estas diferencias?**

Está provocando que la oferta de trabajo no cualificado sea una oferta global. Las empresas pueden desarrollar sus actividades con mucha facilidad, fragmentando sus actividades productivas, deslocalizándolas, y buscando aquellas ubicaciones que tienen ventajas competitivas desde el punto de vista del costo de la mano de obra, de los condicionamientos legales, medioambientales, sindicales, etc. Y a pesar de eso, mantener la unidad del proceso productivo global, porque la aplicación de las nuevas tecnologías, de la información, sobre todo, en los procesos productivos, permite fragmentar y deslocalizar las actividades, y mantener la unidad del proceso productivo global.

**N**o se puede, aunque se viva en el primer mundo, tener retribuciones del primer mundo, si se tienen cualificaciones del tercer mundo.

Eso hace que estemos en presencia de un mercado mundial, y cuando hay un mercado mundial, las reglas del mercado se imponen. Y una de las imposiciones es el abaratamiento del trabajo no cualificado, del trabajo de escasa formación.

## **¿Con qué resultados?**

En los Estados Unidos se crea mucho empleo, tanto cualificado, que se crea y mucho, como de baja cualificación, mal remunerado, que pierde continuamente condiciones de trabajo. Por eso el abanico salarial en los Estados Unidos se está abriendo considerablemente. El trabajo de más valor añadido, de mayor cualificación, cada vez está mejor remunerado. El trabajo no cualificado cada vez está peor remunerado.

Hay un crecimiento del abanico salarial impresionante en los Estados Unidos. Prácticamente todas las ventajas distributivas, todas, de la última década, se concentran en el sector de población que ya estaba mejor retribuido: porque tiene más formación, más capacidad de adaptación.

El mercado mundial impone sus reglas. Y los trabajadores con cualificaciones tercermundistas, no pueden tener sueldos del primer mundo. Serán sus cualificaciones las que, en ese mercado global, determinarán su retribución. No se puede, aunque se viva en el primer mundo, tener retribuciones del primer mundo, si se tienen cualificaciones del tercer mundo.

Y en Europa, donde hay más presiones sindicales, donde hay unos límites legales que impiden la evolución libre del mercado, ¿qué es lo que está provocando?

Vamos viendo un aumento del desempleo estructural en las últimas décadas, que se centra fundamentalmente en los trabajadores no cualificados, en los trabajadores de baja cualificación. Se ve perfectamente también en España.

## ¿Y en Europa?

Pues un doble proceso. Por una parte un proceso de deslocalización industrial de las actividades manufactureras, menos sofisticadas, que exigen menos formación de la mano de obra. Que se deslocalizan y van a buscar aquellas ubicaciones donde se pueden desarrollar con mayor, con mayor facilidad y con menores costes.

**E**uropa, España, los países de nuestro entorno, no tienen más remedio que optar, si realmente quieren apostar por el crecimiento y por el desarrollo económico, por el empleo de calidad. Por el empleo de trabajadores con formación, con capacidad de adaptación, con posibilidad de renovación de sus conocimientos laborales, de su actividad laboral.

En aquellos supuestos en los que las actividades no se pueden deslocalizar, porque hay que desarrollarlas en el territorio, como son las actividades agrarias y determinados servicios personales, ahí lo que se produce es una inmigración de mano de obra que va a prestar ese trabajo en condiciones inferiores a la mano de obra nacional, mucha de la cual permanece en el desempleo acogida a los sistemas de protección social, mientras esos puestos de trabajo son ocupados por trabajadores inmigrantes que los desarrollan en condiciones inferiores.

Eso es lo que explica la aparente paradoja de que nos encontremos con una coincidencia en España, sobre todo en determinados territorios, como algunas zonas de Andalucía, de elevados niveles de desempleo, y de una presión migratoria al mismo tiempo muy fuerte. En muchas ocasiones dicen: a ver, ¿cómo es posible?, si hay muchos puestos de trabajo que tie-

nen que ser ocupados por inmigrantes, ¿cómo puede haber un 18% de desempleo o un 20% de desempleo en este territorio?

Se explica porque son actividades de baja cualificación, que no se pueden prestar en España en las condiciones que el mercado establece, y como no se pueden deslocalizar, pues se prestan aquí por trabajadores que aceptan condiciones inferiores, en la legalidad o en la ilegalidad a través de la inmigración irregular.

Es un elemento que no podemos perder de vista: hay dos mercados de trabajo completamente distintos. Y eso exige establecer políticas adecuadas de empleo para atender a esa realidad, obviamente Europa, España, los países de nuestro entorno, no tienen más remedio que optar, si realmente quieren apostar por el crecimiento y por el desarrollo económico, por el empleo de calidad. Por el empleo de trabajadores con formación, con capacidad de adaptación, con posibilidad de renovación de sus conocimientos laborales, de su actividad laboral.

Pero también tienen que atender a las necesidades del trabajo no cualificado, que si no queremos cubrirlas con mano de obra inmigrante en condiciones de ilegalidad, tenemos que hacer que la cubra la mano de obra nacional, ¿y cómo la puede cubrir la mano de obra nacional?

**E**l sistema de protección social no debe permitir la opción personal del trabajador a no trabajar y seguir en el sistema de protección social.

Aquí es donde empezamos con las recetas que se propugnan en el ámbito europeo: revisando los sistemas de protección social, los sistemas de protección al desempleo, y los sistemas de fiscalidad de los salarios y de las contribuciones empresariales, y estableciendo una situación en la que se produzca un doble fenómeno:

**Primero**, que no exista, cuando se pueda trabajar, opciones de trabajar y no trabajar. Que hoy día existen. Hoy día, uno puede optar entre trabajar y no trabajar, y seguir en el sistema de protección social. Ésa es una opción que no debe existir. Cuando se pueda trabajar hay que trabajar, y el sistema de protección social no debe permitir la opción personal del trabajador a no trabajar y seguir en el sistema de protección social.

Y **segundo**, en conexión con la segunda, es que los sistemas de protección social hay que articularlos sobre el trabajo y no sobre la inactividad. Entonces que no sea el sistema que nos financie la inactividad, sino que financien el trabajo.

Ya hay algunas experiencias, en Inglaterra por ejemplo, que ahora está en una situación de prácticamente pleno empleo. Inglaterra ha establecido un sistema en virtud del cual se garantiza a todos los ciudadanos un mínimo de ingresos. Pero claro, hasta qué punto una sociedad puede soportar un proceso de desigualdad creciente en su seno, sin que ello provoque estallidos sociales difíciles de controlar.

Inglaterra asegura que todo ciudadano va a tener un mínimo de ingresos. Pero ese mínimo de ingresos, se garantiza, no en el desempleo, sino en el trabajo.

Si el trabajador que no tiene cualificaciones necesarias para un trabajo bien remunerado en términos de mercado, tiene que aceptar el trabajo con la remuneración que el mercado permite, se le complementará su renta. Y ésta es la protección social, la ayuda social, no en la protección del desempleo, o en la protección de la inactividad. Eso es lo que permitirá ocupar muchos puestos de trabajo vacantes en Europa en estos momentos por trabajadores que no pueden aspirar a otros puestos de trabajo.

**E** *l capital se mueve a velocidad de vértigo.*

Los cambios que se producen, con cambios en el terreno económico, que se manifiestan también en muchos otros aspectos. Por ejemplo, conectando todo con lo anterior, la autonomía y la movilidad del capital hoy día es mucho mayor. El capital se mueve a velocidad de vértigo y tiene mucho mayor autonomía respecto de las autoridades económicas nacionales. Porque además hay una limitación creciente de las posibilidades de actuación de las autoridades económicas nacionales. Los instrumentos tradicionales de actuación en la política económica hoy día no están en manos de las autoridades económicas, sobre todo cuando hay procesos de integración regional como el de la Unión Europea en el que nosotros estamos integrados.

En el ámbito europeo no hay instrumentos de las políticas económicas nacionales que puedan ajustar las dificultades competitivas de las empresas. Un desajuste competitivo hoy día, no se puede afrontar desde el punto de vista de la política económica nacional alterando el tipo de cambio de la peseta frente al marco, porque es que no existe la peseta ni existe el marco. Estamos en una unión monetaria, y además el tipo de cambio de la moneda no lo fijan las autoridades nacionales, sino que lo fijan las autoridades europeas.

Con el tipo de interés sucede lo mismo. Hoy, las autoridades monetarias nacionales no pue-

**T**odas la innovaciones que se han introducido en los últimos años provocan ahorros de empleo muy importantes. Estamos en una situación que no tiene nada que ver con la situación de hace un par de décadas, ni siquiera con la situación de hace una década.

den fijar los tipos de interés porque los fija el Banco Central Europeo. Con lo cual, los instrumentos tradicionales de política económica han desaparecido. Y todo eso se complica más aún con la existencia y con la aparición creciente de innovaciones continuas en los procesos productivos. Sobre todo el avance de las tecnologías de la información y su aplicación a los procesos productivos que hace que esto cambie continuamente.

Además todos los avances tecnológicos aplicados a los procesos productivos, que pueden ser muy diversos entre sí, tienen una característica común que no falla nunca, y es que permiten ahorros de trabajo muy importantes. Con lo cual, cualquier avance tecnológico, que es necesario para la productividad de la economía, y para el desarrollo, y para las producciones de alto valor añadido, tienen sacrificios en términos de empleo significativos.

Todas las innovaciones que se han introducido

en los últimos años provocan ahorros de empleo muy importantes. Por tanto nos encontramos con un cambio del escenario económico, un cambio global. Estamos en una situación que no tiene nada que ver con la situación de hace un par de décadas, ni siquiera con la situación de hace una década. Y además son situaciones que se retroalimentan.

Hay una ampliación del mercado que se globaliza y se mundializa. Y las empresas responden a eso con un aumento de su dimensión. Hay un proceso en estos momentos, de aumento de la dimensión la empresa para ajustarse al aumento de la dimensión del mercado. Y eso es lo que explica los fenómenos de fusiones, de absorciones, de integraciones empresariales en el ámbito multinacional. Pero es que ese fenómeno de fusiones, de absorciones, y de integraciones, también provoca la existencia de un excedente de mano de obra. Y si ustedes analizan cualquier proceso de fusión o de concentración empresarial, el resultado es que hay miles de trabajadores sobrantes. Y eso es inevitable.

Hay por tanto otra nueva presión sobre el mercado de trabajo, derivada de la necesidad de adaptación de las empresas a una nueva dimensión competitiva. Al mismo tiempo las economías se terciarizan, y cada vez tiene más importancia el sector servicios, que es donde se está creando empleo significativamente.

Pero esa terciarización de las economías también provoca efectos en esta nueva realidad globalizada, como el acercamiento de las pautas de comportamiento de las poblaciones. Sobre todo de las pautas de consumo. Hoy día no hay diferencias sustanciales entre las pautas de actuación del ciudadano en cuanto consumidor, en cuanto agente económico, en economías muy diferenciadas entre sí. En países sudamericanos y en países europeos, por ejemplo.

Y eso retroalimenta el proceso de globalización, el proceso de la nueva dimensión, de la nueva escala mundial de todas estas actividades. Y eso es lo que provoca los problemas del empleo con los que se enfrenta la Unión Europea. Hay todo un conjunto de circunstancias que provoca una destrucción de empleo significativa.

En Europa se destruye mucho empleo. Y ahí es donde tenemos que empezar a interrogarnos por las respuestas o por las salidas a este tema. Hay quienes dicen, la diferencia entre la economía norteamericana y la economía europea es que en Europa se destruye mucho empleo.

Pues no señor. En la economía norteamericana se destruye tanto o más empleo que en la economía europea. En la última década en los Estados Unidos se destruyeron 25 millones de puestos de trabajo.

**L**a diferencia entre la economía americana y la europea está en las posibilidades de creación de empleo, y no en la destrucción de empleo que es inevitable por los procesos de reestructuración y de adaptación en las unidades productivas.

## ¿Cuál es la diferencia?

Que la economía norteamericana crea mucho más empleo que la europea. Ahí es donde está la diferencia: en las posibilidades de creación de empleo, y no en la destrucción de empleo que es inevitable por los procesos de reestructuración y de adaptación en las unidades productivas. Tenemos en Europa un problema de creación de empleo, no un problema de destrucción de empleo. Un problema de creación de empleo y de ofrecimiento de oportunidades de trabajo al conjunto de la población.

## ¿Y eso cómo se afronta?

Tenemos un problema de empleo, y tenemos un problema de productividad, que muchas veces lo ignoramos. La productividad es un diferencial con los Estados Unidos y con

Japón, que todavía es enormemente significativo. Y además es un problema creciente.

En la década de los 60, la contribución de la productividad al crecimiento económico en el conjunto de la Comunidad Europea, era de un 4,6% (4,6 puntos de crecimiento económico se debían a incremento de la productividad). En la década de los 70, su contribución bajó al 2,8%. En la década de los 80 al 1,8%. En la década de los 90, el 1,5%. Y desde el final de la década de los 90 estamos instalados en el 1%. O sea que la contribución de la productividad al crecimiento económico ha pasado de casi un 5% a un 1%, y de ahí no se mueve; mientras que en Estados Unidos la productividad tiene una aportación al crecimiento económico muy significativa.

## **¿Cómo podemos afrontar este problema en el ámbito de la Unión Europea?**

Tenemos una estrategia europea de empleo, que trata de conseguir un empleo para todos en condiciones de suficiente calidad, pero el problema, en mi opinión, es que la estrategia europea de empleo es insuficiente.

## **¿Cuál es el problema que tiene en estos momentos la Unión Europea?**

Europa tiene un problema de flexibilidad. La economía europea necesita mucha mayor flexibilidad de funcionamiento. De funcionamiento económico y de funcionamiento de las unidades productivas, o de las unidades organizativas. El problema de la economía europea no es como se dice en muchas ocasiones, flexibilidad y seguridad, o calidad del empleo. Porque, de verdad, de la seguridad o de la calidad, ya nos ocuparemos después.

El problema ahora es que no se crea empleo, y que el poco empleo que se está creando corresponde a España. Hay algunos otros países que crean empleo pero con enormes dificultades. El problema es la creación de empleo y sólo se puede solucionar con unas condiciones de mayor flexibilidad.

**T**enemos problemas de creación de empleo, tenemos problemas de productividad.

## ¿Cómo podemos avanzar hacia la consecución de esas condiciones de mayor flexibilidad?

Aquí es donde vienen las propuestas que se realizan en el documento de las Task Force, que tratan de incentivar el debate en el ámbito de la Unión Europea.

**En primer lugar** es necesario crear un marco mucho más favorable al desarrollo de las actividades empresariales. Un marco legal y un marco de todo tipo. En España, todos ustedes lo saben mejor que yo, la cantidad de trámites que hay que hacer para crear una empresa. Y las dificultades que tiene poner en marcha cualquier proyecto empresarial. Pero además tenemos una fiscalidad que muchas veces penaliza las iniciativas empresariales. Y tenemos unos sistemas de cotización y de contribuciones sociales que penalizan en muchas ocasiones las iniciativas empresariales. Y además tenemos una identificación cultural todavía negativa en España, en otros países menos, en los países calvinistas menos. En los países de tradición católica todavía está mal visto la figura social del empresario. Y eso

**L**a máxima aspiración de cualquier ciudadano español es conseguir un puesto de trabajo fijo, al amparo de cualquier presupuesto. Y si es público, mejor.

hay que invertirlo, desde la escuela y desde el comienzo de la formación.

En España muchas veces, para denigrar a una persona, se trata de decir o de exponer el dinero que ha ganado. Cuando en cualquier país anglosajón, o en los países calvinistas, una persona que ha triunfado económicamente es una persona admirada. Es una señal de triunfo en su vida, que lleva también aparejada otro tipo de connotaciones morales.

En España no tenemos una cultura emprendedora. Somos todavía una sociedad mentalmente instalada en un planteamiento de prevalencia del trabajo asalariado. La máxima aspiración de cualquier ciudadano español es conseguir un puesto de trabajo fijo al amparo de cualquier presupuesto. Y si es posible público, pues mejor. Pero no hay una cultura emprendedora ni una cultura creadora de riqueza, ni hay un marco que incentive este tipo de actividades. Y eso es necesario ponerlo en marcha. En el conjunto de la Unión Europea tendrán que afrontarse las medidas necesarias, a medio plazo y a corto plazo, y eso exige revisar la política fiscal,

exige revisar la política de las contribuciones, o de las cotizaciones sociales.

En España todavía sigue coleando el Impuesto de Actividades Económicas, que hemos tenido durante mucho tiempo gravando la actividad económica. Sin embargo, la actividad económica da riqueza, y es una actividad que hay que potenciar y que hay que facilitar, y no gravar con trabas.

**En segundo lugar** (junto a la potenciación de las actividades empresariales, de las actividades creadoras de riqueza, y de la creación de un marco adecuado para ello) hay que hacer el trabajo más atractivo. El trabajo tiene que ser más atractivo para la población. No puede existir, como existe en muchos países europeos, situaciones en las que trabajar no tiene apenas ventajas sobre no trabajar. Y trabajar más no tiene apenas ventajas sobre trabajar menos. Eso exige la revisión de la progresividad fiscal, que en muchas ocasiones es un desincentivo a la mejora de la situación profesional, y al desarrollo de las rentas. Y exige revisar los sistemas de protección social. No puede ser que una persona que opte por trabajar, no tenga apenas incentivos respecto a una persona que opte por seguir en los sistemas de protección social.

Son cambios culturales de muy diverso tipo, pero también cambios jurídicos, que nos llevarían muy lejos. Si nos enfrentamos a proble-

mas, como por ejemplo, el seguro de desempleo, hay que tener mucho cuidado. Enseguida "rozamos" la inconstitucionalidad frente a posturas que defienden los sindicatos.

La cotización se considera como un seguro y muchos trabajadores se plantean una nueva situación sólo cuando finalizan los dos años y un día de haber disfrutado del "seguro". Considero que son consideraciones aberrantes.

El desempleo debe ser un sistema de protección de situaciones de necesidad, pero no un seguro. Por ejemplo, si usted puede trabajar, yo no le voy a pagar el desempleo por mucho que usted haya cotizado. Porque ese es un seguro colectivo en todo caso, de solidaridad social, para hacer frente a las situaciones de necesidad.

No debe permitir que una persona diga: "voy a disfrutar ahora de la protección del seguro, en vez de ir a trabajar". El trabajo hay que hacerlo más atractivo, tanto desde el punto de vista fiscal, como desde el punto de vista de las cotizaciones sociales. Hay que permitir que el trabajo se pueda desarrollar en las condiciones salariales que el mercado permite.

**E**l desempleo debe ser un sistema de protección de situaciones de necesidad, pero no un seguro.

## ¿Qué quiero decir con esta idea?

Es necesario enfrentarse con la realidad. No es suficiente con querer un empleo de calidad, y un salario mínimo de no sé cuánto. No. Debemos entender que hay trabajos cuyas condiciones de mercado están por debajo de ese salario mínimo que queremos o hemos fijado. Sí, pese a todo, imponemos ese salario mínimo, el trabajo es muy fácil que no se llegue a realizar o que se haga en la economía sumergida. Si además se puede deslocalizar, la empresa y el trabajo se van a deslocalizar.

## Entonces... ¿qué hay que hacer?

Hay que permitir que el trabajo se pueda desarrollar en las condiciones razonables o aceptables para el mercado. Eso exige, como decía antes, establecer sistemas de ayuda social para garantizar un mínimo de renta al conjunto de la población. Y en dedicar los recursos, más que a proteger el desempleo, destinarlos a completar las rentas de aquellas personas que tengan que desempeñar un trabajo en condiciones de mercado que están por debajo de las que en otras ocasiones han ostentado, o de las que la situación social les podría permitir.

Y por último, es necesario tener un marco jurídico de desarrollo de las relaciones laborales que sea coherente con todos estos planteamientos. No puede ser que tengamos en España una normativa como la del Estatuto de los Trabajadores.

Es una ley del año 1980, pero es además la Ley de Contrato de Trabajo del año 44 con un lavado de cara. Y la Ley de Contrato de Trabajo del año 44 es la Ley de Contrato de Trabajo del año 31 con otro lavado de cara. O sea, estamos hablando del siglo XIX. No tiene ningún sentido el mantener una legislación como la del Estatuto de los Trabajadores. Hay que tener un marco mucho más dinámico, mucho más flexible.

El trabajo a tiempo parcial puede ser otro ejemplo: se reguló en su día tratando de incentivar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial en España, pero no lo ha incentivado, no lo ha permitido.

Recuerdo que tuve la ocasión de hablar con un querido colega, que se presentaba como el

**T**enemos que permitir un desarrollo de las actividades en condiciones de mucha mayor productividad y de mucha mayor flexibilidad.

padre de la reforma, y hacía todo un elogio de la norma. A la pregunta de si tenía algún defecto, me respondió sin dudarlo: "el único defecto es que es un poco complicada".

Le contesté inmediatamente: "Ya te la has cargado". Comentábamos además: ¿tú crees que a un empresario le puedes decir que utilice un instrumento de contratación cuya regulación ocupa 3 páginas?... porque sólo un artículo ocupa 3 páginas. No tiene ninguna lógica.

Estamos en una situación muy atrasada, y hay que ir a un marco regulador completamente distinto. Y ésto es lo realmente importante, además de ser el mensaje que nos viene de Europa en estos momentos. Hay mensajes para cada uno de los países, y hay mensajes específicos para España. Mensajes específicos, porque también es verdad que hemos hecho las tareas en algunas cosas: hemos progresado adecuadamente, hemos creado empleo, etc.

La situación ha mejorado considerablemente, pero tenemos problemas todavía: hay una tasa de desempleo elevada, hay unos niveles de ocupación muy bajos respecto a otros países europeos. Y tenemos en ciernes un problema de competencia importante, porque los países que van a adherirse a la Unión Europea, son países que tienen costos de producción muy inferiores a los españoles, pero con niveles de formación iguales o superiores a los españoles.

**S** *i ustedes me apuran, se podría cambiar el Estatuto de los Trabajadores entero, derogarlo y hacer una norma mucho más moderna, menos intervencionista, con muchas más posibilidades de adaptación por parte de las empresas. Que no obligue a pagar continuamente cualquier cambio.*

La competencia ya no es el norte de África, y tampoco el sudeste asiático. La competencia son países que tienen una mano de obra formada. Una mano de obra que está además habituada a trabajos industriales de una cierta sofisticación. Y eso es un problema competitivo muy importante para nuestra economía.

Por lo tanto, tenemos que cambiar el marco regulador, y tenemos que permitir un desarrollo de las actividades en condiciones de mucha mayor productividad y de mucha mayor flexibilidad. Ya no sirven parches ni reformas parciales, no; como se ha hecho estos años anteriores, de ahora cambiar solamente el artículo cual.

Tiene que ser sustituido el marco global, y además es lo que nos pide la Unión Europea en el informe de las Task Force. La negociación colectiva, sobre todo, tiene que ser sustituida en este nuevo planteamiento de flexibilidad.

**E**l sistema de negociación colectiva es el gran obstáculo que encuentra la economía española para avanzar en los mecanismos de flexibilidad.

En las negociaciones de convenio colectivo que tenemos que asesorar a empresas clientes, y discutimos con los sindicatos, algunas veces digo en broma: "yo creo que deberíamos suprimir el salario base. No deberíais cobrar por el trabajo, que cobráis por todo. Cualquier cosa que se haga, por ejemplo hasta por respirar, se cobra, por cambiar de turno, se cobra, etc."

Nos olvidamos de que la empresa tiene que tener un margen de actuación propiamente, con participación sindical, con diálogo, con todo este tipo de cosas que son necesarias en un marco...pero hace falta un nuevo marco. Pero bueno, todo eso no serviría de nada si no cambia el sistema de negociación colectiva que tenemos en España en estos momentos.

El sistema de negociación colectiva es el gran obstáculo que encuentra la economía española para avanzar en los mecanismos de flexibilidad.

Piensen simplemente en una cosa: no hay un solo país del mundo, un solo país del mundo, en el que el Convenio Colectivo sea lo que es en

España: una norma jurídica, que se publica en el Boletín Oficial del Estado. Y que los jueces la aplican, como si fuera una ley.

Dicen: esto es un contrato, a ver ustedes que han contratado, vengan para acá y cuéntenme. Y al final es el juez quien dice: sí o no; esto es nulo, esto es válido, esto es tal o cual. Y se acepta.

Aunque hablemos de una sociedad democrática con economía liberal, donde los empresarios y los sindicatos acuerdan contratos...nos encontramos en un régimen absolutamente intervenido, donde los empresarios y los sindicatos forman parte de la estructura de un poder público; así que el Convenio es una norma jurídica, que se publica en el Boletín, la interpretan los jueces, la aplican, etc., etc.

Les pongo un ejemplo: el tema de las cláusulas de antigüedad.

Ustedes saben que en España, en el franquismo, teníamos un sistema de la relación laboral que se asemejaba al sistema funcionarial. Prácticamente eran todos funcionarios y era muy difícil despedir a un trabajador. Se aplicaba el mismo tema funcionarial de los trienios, de los quinquenios, de lo que fuera. El viejo chiste de algún colega de la universidad, que cuando te veías por los pasillos decía: "hombre, ¿qué tal?, ¿cómo te va eso?"

"Pues aquí estoy, consolidando trienios" respondía.

Esto hace que haya situaciones, lo saben ustedes mejor que yo, y empresas, en las que el peso de la antigüedad en la nómina es el 60 ó el 70%.

Claro, eso es un incentivo perverso para excluir a los trabajadores de más edad de la empresa, y sustituirlos por trabajadores de menor costo salarial. Y además es una alteración del planteamiento racional de los costos de producción.

## ¿Y qué sucede?

Con las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, se permite suprimir la antigüedad, y en los Convenios Colectivos se dice a los sindicatos: esto no es racional, hay que corregirlo, hay que suprimir la antigüedad.

La respuesta de los sindicatos, suele ser siempre la misma: "vale, yo estoy de acuerdo, pero a los que están ahora, a éstos no les toque usted nada, porque éstos tienen ya sus cuentas hechas, tienen sus hipotecas, han hecho sus cálculos, etc."

Se puede seguir hablando. Entonces, dice la empresa: vale, pues muy bien, a los que tienen

**L**a consideración de la negociación colectiva como norma jurídica que interpretan los tribunales, está impidiendo que la negociación colectiva afronte y resuelva muchos problemas.

ahora antigüedad, se les congela. Y a partir de ahora, para las personas que se contrate, se establece un sistema distinto de antigüedad.

Bueno, parece una cosa razonable, que en todo caso provocará problemas para el sindicato, con los jóvenes trabajadores por tener un sistema distinto del que se mantiene a sus compañeros. Pero es imposible.

El Convenio llega al Tribunal Supremo, y nos encontramos, que -como es una norma jurídica y por lo tanto es como la ley- no se puede aplicar, por ser una cláusula nula; con el agravante de que el Tribunal Supremo no dice, como debería señalar: "Esa cláusula es nula, renegóciela". Sino que dice: "Esa cláusula es nula, aplique usted la antigüedad de los antiguos a todos".

Es así como el Tribunal se ha cargado el equilibrio del Convenio, las concesiones, el carácter contractual del mismo, los cálculos que haya podido hacer la empresa, etc., etc.

**L**as reformas flexibilizadoras, absolutamente necesarias en España, pasan por un cambio del marco normativo general regulador, y por la modificación del sistema de la negociación colectiva. La negociación tiene que ser mucho más libre.

## ¿Y todo eso por qué?

Pues porque se considera que el Convenio sigue siendo una norma jurídica que está sometida a los mismos criterios, a las mismas exigencias. El Tribunal en este caso estaría impidiendo un desarrollo razonable de las relaciones laborales y la posición del empresario.

Por lo tanto, creo que las reformas flexibilizadoras son absolutamente necesarias en España. Pasan por un cambio del marco normativo general regulador, y por la modificación del sistema de la negociación colectiva. La negociación tiene que ser mucho más libre.

Los sindicatos, por lo general no plantean estrategias negociadoras innovadoras. Su planteamiento negociador es muy simple: ¿yo qué es lo que quiero?

Su respuesta es: pues lo que ya tengo (y no me puede quitar nadie, porque hasta que no haya otro convenio, todo sigue siendo igual) y algo más. Por lo general, algo más de salario, y algo menos de jornada.

Ante estos planteamientos, muchas veces en las negociaciones yo les digo en broma: "Oye, alguna vez pondremos un límite, ¿no?. Porque cuando la jornada sea una hora al trimestre, no podremos reducir más. Y el salario pues tampoco se podrá subir.

Ya en serio: hay toda una serie de aspectos que la negociación colectiva debería afrontar en estos momentos, para hacer unas relaciones laborales mucho más modernas. Con suficiente protección para los trabajadores, pero con unas condiciones adecuadas para las circunstancias actuales. Y no lo estamos haciendo por tener un sistema enormemente rígido.

Creo que todo lo comentado crea un panorama para el día después de las elecciones, en el que estas cuestiones habrá que ponerlas sobre la mesa, y -sin caer en trampas dialécticas de ningún tipo- poner toda la carne en el asador. Contando con los sindicatos y empresarios, obviamente. Pero también contando con la responsabilidad de las fuerzas políticas, que ante un bloqueo de la situación, tendrán que establecer los condicionamientos oportunos.

Oímos con mucha frecuencia que la negociación colectiva es una cuestión que compete a empresarios y sindicatos, y los poderes públicos no tienen nada que decir... pero nos olvidamos de que 20 artículos del Estatuto de los Trabajadores hablan de la negociación colectiva. Es una prueba más de que la negociación colectiva no es libre entre empresarios y sindicatos.

No me entretengo más y les doy las gracias por su atención.

**C**lausuró esta conferencia, celebrada en Pamplona, el Director General de Trabajo del Gobierno de Navarra, José María Roig.



PROGRAMA	
19.30 h.	CONFERENCIA
	Dr. FEDERICO DURAN LÓPEZ
	Catedrático de Derecho del Trabajo. Miembro de la Comisión Europea TASK FORCE
20.30 h.	CLAUSURA
	D. JOSÉ MARÍA ROIG ALDASORO
	Director General de Trabajo del Gobierno de Navarra



**Gobierno de Navarra**  
Departamento de Industria y Tecnología,  
Comercio y Trabajo

**SODENA**

1984 - 2004 • 20 años que han cambiado Navarra

Avda. Carlos III, 36. 1º Dcha.  
31003 PAMPLONA (Navarra)  
Telefono: 848 42 19 42  
Fax: 848 42 19 43  
E-mail: info@sodena.com

**www.sodena.com**  
información inteligente