

CRONICA DEL CURSO INTERNACIONAL DE VERANO DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN LA CRISIS ECONOMICA

(4 a 8 de julio de 1983)

Organizado por los XX Cursos Internacionales de Verano de la Universidad de Salamanca, que dirige el profesor Víctor García de la Concha, se ha celebrado en esta ciudad un Curso Superior de Derecho sobre «Las relaciones laborales en la crisis económica», en el aula Francisco Vitoria de la Universidad Vieja, los días 4 a 8 de julio de 1983, dirigido por el profesor Manuel-Carlos Palomeque López, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca.

Este curso ha congregado a un nutrido grupo de asistentes entre los que cabe citar profesores de Universidad, abogados, graduados sociales, sindicalistas, representantes cualificados de la empresa privada y alumnos de la Facultad de Derecho y de la Escuela Social de Salamanca.

El curso ha contado con un panel de prestigiosos e ilustres profesores de Derecho del Trabajo de varias Universidades, siendo el orden de intervención en las ponencias y el título de las mismas el siguiente: profesor Manuel Alonso Olea, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid: «Los rasgos generales de la crisis: la caída del empleo»; profesor Jaime Montalvo Correa, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNED y director del Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social: «Las relaciones laborales de la crisis económica: ¿Derecho del trabajo de la emergencia?»; profesor Antonio Martín Valverde, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Sevilla: «La política de empleo en situación de crisis: planteamiento general y solu-

ciones comparadas»; profesor Fernando Valdés Dal-Ré, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid: «La política de empleo en situación de crisis en España»; profesor Alfredo Montoya Melgar, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia: «La incidencia de la crisis económica en la dogmática del contrato de trabajo»; profesor Tomás Sala Franco, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia: «La contratación temporal de trabajo»; profesora María Emilia Casas Baamonde, agregado de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de San Sebastián de la Universidad del País Vasco, Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV-EHU): «Las medidas de reparto de empleo»; profesor Manuel-Carlos Palomeque López, catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca: «La estrategia y práctica del sindicato ante la crisis»; profesor Fermín Rodríguez-Sañudo, agregado de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Sevilla: «La negociación colectiva en la crisis económica»; profesor Gabriel García Becedas, adjunto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid: «La concertación entre los interlocutores sociales».

Las ponencias, seguidas de un debate general sobre las mismas, han suscitado una rica y viva polémica entre los asistentes con un elevado grado de participación.

A modo de reseña, acto seguido, se van a reproducir unas notas o apuntes de las ponencias presentadas, procurando la máxima fidelidad y confiando en que sirvan al menos para dar noticia en lo esencial (aunque incompleta) de lo tratado en cada una de ellas.

1. PROFESOR MANUEL ALONSO OLEA:

«LOS RASGOS GENERALES DE LA CRISIS: LA CAÍDA DEL EMPLEO»

Inicia el profesor Alonso Olea el turno de intervenciones poniendo de relieve los rasgos más característicos de la crisis, así como los procesos de acomodamiento y la complejidad intrínseca de su fundamento. Destaca como primer rasgo la mutación del trabajo, en sí mismo, y en su duración. Recuerda que durante la revolución industrial el tiempo de trabajo era excesivo y había una necesidad de reducirlo porque comportaba una agresión sostenida a la personalidad del hombre, quien no tenía tiempo ni para su mantenimiento fisiológico (el salvajismo de las relaciones industriales en Gran Bretaña). Haciendo un parangón con la situación actual, señala el ponente que curiosamente con la crisis se da un efecto aparente con similitud externa, en

cuanto a la reducción del tiempo de trabajo y al establecimiento de períodos de trabajo más breves. Si bien, aquí, la concepción es completamente distinta, porque ya no se trabaja en términos abrumadores sino razonables. ¿Cuál es, por tanto —se pregunta el profesor—, la razón de la reducción de horas de trabajo? Su explicación es que cada trabajador debe trabajar menos para que el trabajo que libera esté disponible para otros; de manera que lo importante no es la disminución sino la distribución. Ya no interesa tanto la reducción, sino la mejora de su distribución. Interesa un reparto más equitativo del trabajo: trabajar menos para que puedan trabajar todos. Porque el hombre necesita trabajar, se deshumaniza si no lo hace, se vuelve un ser hosco, incapaz de llevar vida familiar, pierde hábitos y se degrada.

Para el ponente dos causas son básicamente las que demuestran la existencia escasa del trabajo: 1.^a La aparición de nueva tecnología, que se caracteriza por el número escaso de personas que son necesarias para su manejo (aumenta el rendimiento humano a la vez que reduce el número de personas). La revolución industrial tuvo un efecto positivo en este sentido, puesto que, la sustitución de la máquina por el hombre generaba a medio y largo plazo más empleo que el que extinguía. Sin embargo, la moderna tecnología (cuyo símbolo es el computador) produce una reducción drástica de la mano de obra sin que haya visos de que genere nuevo empleo. Cada vez se produce más y mejor con menos recursos humanos. 2.^a La saturación de los mercados. El sistema de necesidades está saturado y la inmensa capacidad productora del hombre no tiene salida. No se sabe en qué invertir, particularmente en las grandes producciones industriales.

Las únicas vías de solución que atisba el profesor Manuel Alonso Olea son: *a)* el descubrimiento de un nuevo sistema de necesidades; *b)* la internacionalización del sistema de necesidades, y *c)* el ocio; el incremento de las industrias del entretenimiento del ocio y de las empresas de servicios. Igualmente sugiere la distribución del tiempo disponible mediante medidas de incentiación de la contratación temporal, de desincentiación de las horas extraordinarias, de reducción de tiempo de trabajo a través de jubilaciones anticipadas, etc.⁵

2. PROFESOR JAIME MONTALVO CORREA:

«LAS RELACIONES LABORALES DE LA CRISIS ECONÓMICA:
¿DERECHO DEL TRABAJO DE LA EMERGENCIA?»

La ponencia presenta a grandes trazos el perfil del derecho del trabajo en la transformación, situando el discurso en el gran debate europeo del derecho del trabajo de la emergencia.

Constata en primer lugar, que los principios que se tenían por dogmáticos aparecen contrastados, o puestos en cuestión; que los principios de fundamentación histórica del Derecho del Trabajo, reflejo del conflicto obrero-patronal, buscan un punto de equilibrio, en una serie de circunstancias, no ligadas al Derecho, datos fundamentalmente de carácter económico (oferta y demanda), donde dice, se emplaza la dialéctica del punto de equilibrio entre empresarios y trabajadores. A juicio del ponente, este debate no es original, y estima, que al mismo le es trasladable la polémica habida en torno a la crisis de los años 1920-1930.

Al derecho le asigna el profesor el carácter conformador de una realidad que es variopinta en el aquí y ahora, con una etiología diversa que no responde a una implantación, sino a la propia idiosincrasia. Por eso, entiende que todas las etapas históricas penetran, mediatizan y colorean el ordenamiento jurídico, siendo la crisis del Derecho del Trabajo consecuencia en buena medida de los datos económicos de la crisis, que, según revela el propio ponente, en nuestra situación presenta un perfil aterrador. Indica, asimismo, que todo influye de forma decisiva en lo laboral, cuyas manifestaciones más claras son la pérdida del empleo, del poder adquisitivo de los salarios y la pérdida de competitividad de nuestras empresas. Junto a estos datos primarios, manifiesta el conferenciante, que aparecen otros datos secundarios que condicionan también la situación actual: el desarrollo de las fuerzas de trabajo negro o de economía sumergida (el trabajo de menores, el desarrollo desproporcionado de trabajadores a domicilio) cuya incidencia se ha calculado en un 20 por 100 del producto interior bruto en Estados Unidos y del 25 por 100 en Italia. Descarta el conferenciante que las razones de carácter fiscal o cargas sociales pueden ser las causas absolutamente determinantes de la aparición del trabajo negro e indica que es más bien la propia incapacidad del legislador de asumir una realidad, de hacerlas emerger. La solución piensa que no es la supresión, sino su revisión dado que las condiciones del trabajo negro son sustancialmente inferiores al trabajo blanco (el 90 por 100 de los trabajadores con un trabajo de esta naturaleza perciben cantidades sustancialmente inferiores).

Otro elemento que aporta el ponente al análisis es el debilitamiento del trabajo organizado, es decir, de la organización de los trabajadores, constataando que los sindicatos están debilitados (la afiliación ha descendido en nuestro país casi a la mitad) y además, desconcertados. Señala que en España el sindicalismo está en posición de cautela y cierta hostilidad, que refleja posiciones de sintonía política. Nuestro sindicalismo ha demostrado una madurez prematura, ya que al poco de nacer (con contenidos radicales), entra en una dialéctica de concertación.

Alude también a otros aspectos, como las relaciones ley (intervención) y convenio colectivo (autonomía colectiva), afirmando que es históricamente falso que el sindicato se oponga a la intervención estatal. Señala que la legislación promocional se está deteriorando, y que el sindicato, como institución básica en una sociedad pluralista debe recuperar su protagonismo potenciando su papel en la negociación colectiva, participando en ciertas instituciones básicas, y en el desarrollo del Consejo Económico Social.

Por último, propone una auténtica distribución del trabajo disponible que pasa, según él, por una distribución de los costos de empleo disponible; por una llamada a la solidaridad, que no necesariamente hay que hacerla automática ni matemáticamente. Todo ello unido a la mejora de la productividad, de la tecnología, y a la reindustrialización y a la reconversión. Propone, asimismo, una mejora de la protección social en la cobertura del desempleo; que se introduzcan elementos de democracia en las empresas que no pongan en cuestión el sistema de producción, y un replanteamiento de la distribución del tiempo libre.

3. PROFESOR ANTONIO MARTÍN VALVERDE:

«LA POLÍTICA DE EMPLEO EN SITUACIÓN DE CRISIS: PLANTEAMIENTO GENERAL Y SOLUCIONES COMPARADAS»

La ponencia gira en torno a tres ejes o apartados: 1.º Definición de la política de empleo; 2.º Planteamiento y enumeración de los fines de la política de empleo; 3.º Relación y clasificación de medidas de política de empleo.

En el primero de los apartados (definición) distingue dos acepciones de la política de empleo: una amplia, que atiende al conjunto de medidas de los poderes públicos encaminados a un mejor aprovechamiento del empleo y que se concretan en una política aduanera, medidas de tipo fiscal, medidas de política monetaria, de reconversión industrial y otras muy diversas que miran especialmente a los fines y objetivos; y otra restringida, entendida como la acción de los poderes públicos sobre los elementos del mercado de trabajo, sobre el volumen de la oferta y demanda, y el ajuste o encuentro de la oferta y demanda. Señala al mismo tiempo las ventajas y desventajas de una y otra. En su opinión, la política de empleo se caracteriza: 1) Por ser extremadamente reciente (con anterioridad a la crisis económica la política de empleo se basaba en la autorregulación del mercado de trabajo, que sólo necesitaba medidas de acompañamiento); 2) porque la actuación de los poderes públicos tropieza en seguida con la existencia de las libertades individuales; encuentra limitaciones en el principio de libertad de empresa y de economía

de mercado. Comenta al respecto que los resortes pueden ser eficaces, pero también pueden ser falibles. Y que han de contar con unos interlocutores, sin que el resultado se pueda predecir de antemano.

En un segundo apartado estudia los «objetivos de la política de empleo» distinguiendo: A) los globales o generales planteados desde la sociedad y que buscan «el pleno empleo»: situación de la actividad económica en donde los recursos se emplean en determinado porcentaje (objetivo prácticamente inalcanzable, dado que estamos en una revolución industrial que supone la eliminación de puestos de trabajo, pero no iluso ni desdeñable, porque es el presupuesto indispensable para el ejercicio del Derecho del Trabajo); B) los mesoeconómicos o intermedios (macro-micro) que persiguen «mejorar el empleo»: máximo aprovechamiento de la fuerza de trabajo productivo; dato no cuantitativo, sino cualitativo que apunta a un factor estratégico que es el de la formación profesional; C) los individuales: el empleo satisfactorio de la fuerza de trabajo; existencia de prestaciones sustitutivas (zona fronteriza que hay que estudiar con las políticas de empleo que tienen su encaje en la Seguridad Social); ofrecimiento de oportunidades equitativas para todos los grupos de trabajadores; atención especial para los que presentan alguna dificultad, básicamente: mujeres, minusválidos, jóvenes y trabajadores maduros. Precisa el orador que estos objetivos son graduales en su consecución, y que aunque son compatibles es difícil alcanzar a todos a la vez, dado que los recursos son escasos. Asimismo, observa en el Derecho comparado, que la atención especial se está concentrando en los jóvenes, porque la rotación del mercado de trabajo es mínima y las oportunidades para este grupo son también mínimas. El tema de los jóvenes preocupa, porque, según revela el ponente, puede crear problemas de desintegración de valores que sustentan la sociedad. Sin embargo, parece relegarse a un segundo plano la prioridad de los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, debido a que el esfuerzo de adaptación a la nueva tecnología disminuye en esta franja de edad.

El punto tercero dedica el ponente a enumerar las medidas de política de empleo, distinguiendo tres tipos: 1) las medidas de fomento de empleo que actúan sobre la oferta de empleo; 2) las medidas de reparto de empleo que inciden sobre la demanda (población activa), y 3) las medidas de flexibilización del mercado de trabajo, dirigidas al ajuste o encuentro de la oferta y la demanda.

1) Política de fomento de empleo, que consiste: *a)* en la creación por los poderes públicos de trabajos de interés general, en sectores no mercantiles, ni atendidos por los empresarios y que son productivos (el empleo comunitario); *b)* el fomento de la iniciativa privada: estímulo para que cree empleo (subvenciones, abono de un porcentaje de los salarios, bonificación

de las cuotas de Seguridad Social); *c*) favorecimiento o facilitación de grupos discriminados en el mercado de trabajo con las mismas técnicas: pago de una determinada cantidad (disminuidos); establecimiento de preferencia o prioridad (difícil de instrumentar); establecimiento de cuotas de plantilla (que tiene que hacerse con grupos problemáticos).

2) Medidas de reparto de empleo, dirigidas a la reducción de la demanda de empleo (para que estén presentes en el mercado de trabajo sólo los que sean capaces de comparecer). Se parte de la población ocupada y de la desempleada, sin incluir en ésta a los estudiantes, a las mujeres en casa, y a los retirados. Las medidas consisten en: A) el trasvase: *a*) al sector estudiantil, prolongando el período de los estudios; aumentando los escalones no obligatorios del sistema educativo; *b*) al sector de los retirados, fijando para los trabajos penosos la edad de sesenta años (comenta que la edad de jubilación es el único factor flexible y que la edad de sesenta y cinco años en España es tardía en relación con otros países). B) La reducción del tiempo libre, actuando sistemática y generalizadamente sobre el exceso, sobre las horas extraordinarias y el pluriempleo; incrementando el período de vacaciones disminuyendo la duración de la jornada de trabajo; penalizando las horas extraordinarias por encima de un tope. Con estas medidas vaticina el ponente, que habrá un incremento de puestos de trabajo, aunque no de forma automática ni en proporción a la disminución de las horas de trabajo.

3) Política de flexibilidad del mercado de trabajo. Con esta política se pretende adaptar o modular las anteriores rigideces a las exigencias variables de la productividad. Manifiesta la ponencia que la existencia de un trabajador a tiempo completo para realizar de forma permanente el trabajo ha entrado en crisis; que la regla antes de la crisis era que el trabajo fijo requería un contrato de trabajo por tiempo indefinido; ahora lo que varía es el pronóstico del carácter permanente o fijo; y que existe una incertidumbre en cuanto a esta última valoración. Si el empresario tiene dudas sobre el carácter permanente del trabajo, señala el profesor, tiene derecho a no vincularse laboralmente con un trabajador de forma indefinida y más costosa. Todo ello se traduce en la flexibilidad de la contratación temporal que incluye el recurso a múltiples formas de contratación. Insiste en que la única razón válida para utilizar la fórmula de contratación temporal es la incertidumbre sobre la naturaleza del contrato de trabajo. A juicio del ponente no se debe contraponer movilidad (utilización de trabajadores contratados en su organización productiva, en el mercado interno de trabajo) a estabilidad, sino movilidad frente a inmovilidad, y estabilidad frente a desestabilidad, porque lo contrario de estabilidad es la precariedad que no está justificada cuando se trata de trabajadores de carácter permanente.

4. PROFESOR FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ:

«LA POLÍTICA DE EMPLEO EN SITUACIÓN DE CRISIS EN ESPAÑA»

En la primera parte de su exposición, el profesor Valdés Dal-Ré apunta los tres principios que han informado la política de empleo de los últimos años: 1) retraso considerable por parte de los distintos gobiernos que han venido sucediéndose en la adopción de medidas para combatir el desempleo de una forma monográfica; 2) la inestabilidad a que ha estado sometida la política de empleo (frecuentes cambios normativos que denotan la carencia de un proyecto definido); 3) la insuficiencia en la política de empleo llevada a cabo.

Dentro de las posibles direcciones de la política de empleo ocupan un lugar preferente en su análisis, la política de movilidad, o flexibilidad; así como, las medidas que tienen por objeto estimular o fomentar la demanda (cuya medida básica es la contratación temporal). En las consideraciones generales que realiza sobre el tema advierte el cambio experimentado por la movilidad en detrimento del principio de estabilidad (defensa del puesto de trabajo), al aligerarse los procedimientos de salida de los trabajadores (orientación legislativa): los expedientes de regulación de empleo y los despidos. De la flexibilidad ha dicho que es una nota que no se ha presentado en otros países que nos sirven de marco de referencia, y cuyas consecuencias más notables son: el desarme del principio de estabilidad en el empleo; la eliminación de los obstáculos para la contratación temporal, sin ninguna contraprestación para los sindicatos (no se han negociado fórmulas o esquemas de inversión para la creación de nuevo empleo); inexistencia de una cobertura amplia de desempleo, ni una lucha contra el paro y desempleo. Añade, además, que los mecanismos legales con que cuenta el empresario para ajustar la mano de obra al ritmo de producción son suficientes; los empresarios cuentan además de la temporalidad con otros instrumentos: *a)* amortización de puestos de trabajo vacantes por muerte, jubilación; *b)* extinción por mutuo acuerdo (fórmula denunciada por la sociología jurídica como encubridora de despidos); *c)* extinción o reducción de jornada a través del expediente de regulación de empleo; *d)* realización de horas extraordinarias. En su convicción está que el efecto neto que la contratación temporal ha traído sobre el empleo es justamente la de permitir un mejor reclutamiento de los efectivos humanos por el juego del despido y la contratación temporal, y un rejuvenecimiento de las plantillas con un incremento notable de la producción. En suma, que la política de flexibilidad y de contratación

temporal ha sido suscitada como medida orientada a reducir la seguridad en el empleo.

Entre las medidas destinadas a dar mayor fluidez y transparencia al mercado de trabajo, nos habla el profesor de los servicios de empleo, de los que se dice, han sido potenciados y reformados, dejando de ser solamente bolsas de trabajo y meras agencias de empleo, para asumir además otro papel en la asistencia al desempleado y en la política activa de la mano de obra, logrando una mayor cuota de penetración en el mercado de trabajo.

Enumera, también, otra serie de medidas activadoras de empleo, como: 1) la promoción de la inversión en sectores que actúan de locomotora del sistema productivo; 2) moderación de los costes (salarios, fiscales y de Seguridad Social); 3) desgravaciones, subvenciones; 4) la creación directa del puesto de trabajo desde la Administración del Estado. Si bien puntualiza en dos ideas: *a)* que la activación de la demanda tiene que ser selectiva por los cambios tan bruscos registrados en la oferta de trabajo (el 40 por 100 son jóvenes menores de veinticinco años); de ahí, la selectividad de las medidas de fomento de empleo; *b)* que ninguna de las medidas constituya un instrumento ideal utilizable en todas las circunstancias, sino que han de contemplarse desde una óptica de complementariedad.

Señala los tres grandes hitos en nuestro país en la evolución de la política de empleo: 1) el programa a medio plazo de la economía española, aprobado por el Congreso en 1979 (PEG); 2) la Ley Básica de Empleo de 1980; 3) el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981. Realiza algunas consideraciones críticas sobre la aplicación de los criterios antes expuestos, y pasa por último a presentar los resultados estadísticos obtenidos en 1982 de los programas de fomento de empleo que le permiten extraer la siguiente valoración global: 1) un coste relativamente elevado del estímulo al fomento al empleo; 2) inexistencia de una política ordenada y coherente en el sector público; 3) inexistencia de empleo juvenil; constatación de que no se están dando los resultados esperados en el contrato de trabajo en prácticas y para la formación; 4) pobre utilización del régimen de fomento territorial que concede ayudas a fondo perdido por valor de 300.000 pesetas a cada trabajador contratado; 5) disfuncionalidad en la contratación temporal, que no está siendo utilizada como una medida de fomento de empleo, sino como instrumento de debilitación del principio de estabilidad en el empleo; 6) los pobres resultados alcanzados, las cifras del paro son cada vez más alarmantes (superan ya el 17,1 por 100). Entiende que el modo de amortizar el paro está en la readaptación a las nuevas tecnologías, y en una equitativa distribución del trabajo existente. Y se pregunta si la lucha contra el paro no será contra la ética del trabajo y del ocio, es decir, una revolución industrial en la men-

talidad y los hábitos. El profesor no ofrece ninguna respuesta, simplemente repara en que la solución va a exigir muchos mayores esfuerzos de imaginación y solidaridad.

5. PROFESOR ALFREDO MONTOYA MELGAR:

«LA INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA EN LA DOGMÁTICA DEL CONTRATO DE TRABAJO»

La ponencia tiene por estudio en este caso la influencia de la crisis en las estructuras básicas del contrato de trabajo, esto es, en su dogmática. Al Derecho del Trabajo, según el profesor Montoya Melgar, no se le puede pedir la solución de las graves consecuencias que sobre el empleo comporta la crisis. La acción de los medios jurídicos es secundaria y juega limitado papel, que el ponente circunscribe al de mero coadyuvante con medidas secundarias (fórmulas de reparto de empleo; ampliación de los contratos de trabajo temporales). En este terreno la aportación del Derecho del Trabajo para paliar los efectos de la crisis se manifiesta en los mecanismos de fomento de empleo, ante los que se plantea la pregunta de si no suponen una desvirtuación de los principios clásicos del contrato de trabajo. Para su debida respuesta la ponencia ahonda en dos instituciones: 1) relaciones de trabajo de empleo comunitario; 2) las relaciones de trabajo temporales de colaboración social.

1) Estudio de las relaciones de trabajo de empleo comunitario. Antes de nada desentraña el significado de este tipo de trabajo comunitario señalando que: *a)* se trata de un instrumento de fomento de empleo de trabajadores agrícolas que se encuentran en paro; *b)* es una técnica distinta del mero paro subsidiado (además de subsidiarle se le encomienda una ocupación); *c)* tiene un carácter comunitario; es un empleo para que realice trabajos de utilidad social remunerado a través de una financiación compleja y múltiple. Después analiza el vínculo del trabajador comunitario (¿por cuenta de quién trabaja?) para dilucidar la naturaleza jurídica de la relación. De entrada, nos hace ver que existen indicios normativos para creer que los trabajadores comunitarios son verdaderos sujetos de contrato de trabajo, y que, por tanto, la suya es una relación contractual; sin embargo, el conferenciante alimenta la idea de que la relación de estos trabajadores no es realmente laboral. Ciertamente, hay factores que inducen a la confusión: hay una persona que trabaja, que en nada se separa de lo que hace otro trabajador sujeto del contrato de trabajo; no hace suyos los frutos o utilidad del trabajo comunitario; y tampoco se autoorganiza; sin embargo, la

verdadera piedra de toque para analizar si es o no sujeto de contrato de trabajo, es saber: *a)* si existe voluntariedad contractual; *b)* si hay causa contractual. En cuanto a la voluntariedad en el trabajo comunitario, pese a su coerción, podría pensarse que no es incompatible con la dogmática del contrato de trabajo y, por tanto, afín al contrato de trabajo forzoso; sin embargo, esta figura, dice la ponencia, lleva una *contraditio in terminis*, porque no es otra cosa que una hipótesis heterónoma de construcción jurídica (*ex lege*) (Díez Picazo), que no se adecúa al esquema de la contratación; *c)* si no hay voluntariedad falta un elemento esencial de la contratación en la relación de estos trabajadores. Por otro lado, respecto a la causa, entendida ésta como el intercambio de trabajo por salario orientado a un fin productivo, nadie puede pensar que en el trabajo comunitario exista esa causa, porque la suya es la sustitución temporal y percepción subsidiaria de los salarios: se busca el fin social de la colocación de los trabajadores agrícolas (a cambio de la obtención de una obra útil para la comunidad), y la finalidad del control de los parados para evitar que trabajen clandestinamente. Existe en toda esta polémica un dato legal decisivo que aporta el ponente. Es la OM de 11 de junio de 1981 la que zanja el tema de la naturaleza jurídica de los trabajadores comunitarios, al decir que en ningún caso se considerará que existe relación de trabajo entre estos trabajadores y los organismos públicos canalizadores de estas ayudas. Pero, entonces, descartada la naturaleza contractual de la relación, ¿cuál es la naturaleza de tal relación? Podría ser tal vez: *a)* una simple relación de seguridad social, pero se repara en que la cosa no es tan simple, porque aparece un elemento distorsionante, cual es la exigencia al trabajador de la prestación de un trabajo; *b)* o, acaso, una prestación personal obligatoria (como el servicio militar, o cualquier contingencia grave: incendio, etc.), que se caracteriza por tener plena sustantividad (no un carácter instrumental), lo que no concuerda con el empleo comunitario en el que lo básico no es la prestación del trabajo comunitario, sino que está condicionada o dependiente de la ayuda que vaya a percibir el trabajador.

En definitiva, estima Montoya Melgar que se trata de una medida de seguridad social que impone al trabajador como carga, gravamen o condición, realizar un trabajo, que si no lo realiza perderá su derecho. No obstante, confiesa el profesor, existe una gama de interrogantes, como el de si estos trabajadores están al margen del Derecho del Trabajo, ¿qué ocurre con la limitación temporal de la jornada de estos trabajadores, con las normas de seguridad e higiene, etc.?, y añade que hay que tratar con cautela el tema, porque aunque no sean sujetos de contrato de trabajo no se les puede desproteger, y en caso de incumplimiento grave como no se puede recurrir a la

sanción privada (incluido el despido) sólo restan sanciones jurídico-públicas que se traducen en la suspensión o extinción de las percepciones.

2) Estudio del trabajo de colaboración social del trabajador subsidiado que recibe un complemento económico hasta completar la integridad de la base de desempleo. En un principio sólo las Diputaciones y Corporaciones locales, indica el ponente, podían utilizar temporalmente fuerzas perceptoras del seguro de desempleo en trabajos que redunden en beneficio social; más tarde esta facultad se ha extendido al Estado y a las Comunidades Autónomas. El trabajo de colaboración social constituye un auténtico deber del trabajador y su omisión determina la suspensión de la prestación del desempleo. Quiebra el principio de voluntariedad típica del contrato de trabajo, porque el INEM puede exigirlo de todo empleado subsidiado.

Nuevamente aquí, el ponente descarta que tenga su origen en el contrato de trabajo, porque se trata de obligaciones que tienen su fundamento en la ley. Así como que tampoco se trate de trabajos personales obligatorios, llegando, en definitiva, a la conclusión de que su naturaleza es igual a la del empleo común, esto es, condición o carga para hacer efectiva la prestación de desempleo y su complemento. De su naturaleza se dice que es más asistencial que salarial, que se sustrae a la dogmática del contrato de trabajo y que entra en el ámbito y orden de la Seguridad Social.

Estos trabajos, puntualiza, podrían estar justificados, tal vez, dentro del deber de trabajar que consigna el artículo 35.1 de la Constitución Española, aunque de delicada exigencia en un ordenamiento democrático, en el que se reconoce la libre elección de profesión u oficio. Son una muestra más de intervencionismo estatal necesario en períodos de crisis grave.

6. PROFESOR TOMÁS SALA FRANCO:

«LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TRABAJO»

La exposición del profesor Tomás Sala Franco se puede diseccionar en dos partes: *a)* una descripción panorámica de la evolución histórica y de la situación actual en algunos países europeos y en España, y *b)* una valoración crítica de la situación española actual.

Para el orador, la consecuencia más importante de la crisis económica en la legislación laboral ha sido la de trasladar el interés de los aspectos contractuales y organizativos de la relación laboral a los aspectos del empleo. Por eso, dice que la llamada legislación de emergencia trata del gobierno y administración del mercado de trabajo. Situada la contratación temporal en este contexto, advierte el ponente el avance imparable de ésta frente al con-

trato por tiempo indefinido, que hasta hace poco constituía la regla general.

Divide el profesor en cuatro etapas la evolución histórica de la contratación temporal. La primera de favor hacia los contratos temporales. Se refiere aquí a los ordenamientos jurídicos surgidos de las revoluciones burguesas del siglo XVIII, que fomentaban este tipo de contratación para diferenciarlas de las relaciones esclavista y feudal, y evitar, así, la vinculación de por vida (Código de Napoleón de 1803). La segunda etapa, de igualdad de trato por el ordenamiento a ambos tipos de contrato. Superada la inicial confusión entre el contrato de duración indefinida y el contrato vitalicio, los ordenamientos jurídicos permitirán la libre elección de las partes entre uno y otro tipo de contrato (Código civil español de 1889, artículo 1583). La tercera etapa de favor del ordenamiento por los contratos de duración indefinida. Suprimida la libertad absoluta de despido y establecida la necesidad de justificar objetivamente el despido, los contratos de duración indefinida garantizarán mejor la estabilidad al trabajador que los contratos temporales. Por eso se introducirán limitaciones a la contratación temporal (de manera distinta según los países, en Italia por ley, y en Francia y Alemania a través de la propia jurisprudencia de los Tribunales). La cuarta etapa, de vuelta a la igualdad de trato por parte del ordenamiento de ambos tipos de contrato. Es la etapa, manifiesta el ponente, en la que actualmente nos encontramos. Mientras, por un lado, la suma de rigideces normativas impuestas en el momento de contratar (el carácter excepcional de la contratación temporal) y en el momento de despedir (supresión del despido libre) inciden negativamente en la creación de nuevos puestos de trabajo, reclamando la necesidad de flexibilizar las posibilidades de recurrir a la contratación temporal, por otro lado, se trata de evitar que por esta vía se llegue a una situación de fraude a la normativa de despido libre, impidiendo la sustitución de los trabajadores fijos por trabajadores temporales.

La ponencia alude a dos técnicas conocidas en otros países para eludir ese riesgo, en concreto se refiere a: 1) la limitación de la contratación temporal a una serie de supuestos excepcionales; 2) la permisibilidad de la contratación temporal, limitando su duración.

Igualmente, alude en un segundo plano a otras garantías empleadas en favor de la contratación temporal como son: 1) la exigencia de forma escrita como condición de validez o de licitud, y la exigencia de denuncia previa; 2) las limitaciones a las prórrogas o renovaciones; 3) la no permisibilidad de la resolución anticipada del contrato temporal por causas objetivas o crisis; 4) el establecimiento de un régimen de indemnización por despido improcedente distinto, como puede ser el abono de los salarios que hubiera cobrado de seguir trabajando hasta su terminación.

A la luz de estas consideraciones generales, la ponencia analiza con detalle el régimen jurídico de contratación temporal en nuestro país. Tras ofrecer una evolución histórica, se señala que el Estatuto de los Trabajadores no hace sino levantar acta del estado de cosas, abriendo el camino a una temporalidad casi masiva. Pone de manifiesto que el artículo 15:1 ET, pese a su aparente favor por el contrato de duración indefinida, enumera, acto seguido, hasta cinco supuestos posibles de contratación temporal de una gran amplitud.

La ponencia los divide en supuestos de contratación temporal *estructural* (los apartados *a*), *b*), *c*) y *e*), artículo 15 ET, regulados por el Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre) y supuesto de contratación temporal *coyuntural* (apartado *d*), artículo 15 ET), que permite la contratación temporal libremente, si bien limitada en cuanto a su duración.

Respecto a la contratación temporal «estructural», indica, que es tan amplia que permite reconducir a ella todos los supuestos imaginables de contratación temporal que se justifiquen objetivamente en las necesidades temporales de la empresa, pero, ¿cuál es —se pregunta Sala Franco— la razón empresarial para acudir a la contratación temporal coyuntural? Indudablemente, para el citado profesor no es otro que la intención del empresario de eludir las normas limitativas del despido a plazo fijo, con la finalidad de sustituir personal fijo por personal temporal.

Una vez analizado en detalle el régimen jurídico de la contratación temporal, estructural y coyuntural, pasa a realizar unas valoraciones críticas de los datos jurídicos objetivos. Reconoce que en este tema no caben dogmatismos, ni anatemas, y señala, que una política de rigidez en la contratación puede ser tan regresiva como una política de flexibilización en la contratación, dependiendo del resultado del análisis de la relación costos-beneficios. Los costos sociales son harto conocidos: pérdida de la estabilidad en el empleo (y derechos anejos: antigüedad...); pérdida de combatividad por los trabajadores en sus reivindicaciones; pérdida de protagonismo del sindicato en las relaciones laborales; creación de un «mercado de trabajo bis» (segmentación); precarización de los contratos de trabajo. Los beneficios se intentan justificar, indica: *a*) en el argumento empresarial de que contratación temporal contribuye a generar empleo, y *b*) en que es útil para hacer emerger la economía sumergida. Un retroceso en el garantismo sólo puede justificarse, a fin de cuentas, a cambio de una mejora considerable en la generación de empleo. Y la realidad (comprobada por los escasos datos estadísticos existentes) demuestra, sin embargo, la irregular y baja utilización de las medidas de fomento de empleo, que coincide con la evolución de las normas reguladoras de la contratación temporal coyuntural.

7. PROFESORA MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE:
«LAS MEDIDAS DE REPARTO DE EMPLEO»

A efectos de sistemática, la profesora María Emilia Casas divide en cuatro apartados su ponencia: 1) encuadramiento teórico de las medidas de reparto de empleo; 2) significado de tales medidas dentro de la política activa del empleo en la crisis; 3) debate y fórmulas de la política de empleo en la CEE, y 4) proyección de las distintas técnicas de reparto de empleo sobre el ordenamiento jurídico español.

Señala la profunda aceleración experimentada por el Derecho del Trabajo en los últimos tiempos, pasando de un Derecho del Trabajo de la emergencia, que surge con la crisis económica que se desencadena en los primeros años setenta, a un Derecho del Trabajo de la crisis estabilizado o desestabilizado en ésta a partir de la segunda crisis de 1978-79.

Departa la profesora María Emilia Casas sobre la búsqueda de nuevas fórmulas y la funcionalidad social del Derecho del Trabajo en la grave situación recesiva; sobre la crisis del modelo tradicional de Derecho del Trabajo y de algunos de sus ingredientes más sobresalientes, para acometer a continuación el tema de reparto de empleo. Uno de esos ingredientes es la concepción paradigmática del contrato de trabajo a tiempo completo; el otro es la rigidez en la ordenación y disposición del tiempo de trabajo. Asimismo, indica la necesidad de armonizar el Derecho del Trabajo tradicional con las exigencias de adaptación y cambio social en la defensa de los intereses de los trabajadores, sobre todo del empleo.

Respecto de la política activa de reparto de empleo fija como instrumentos y objetivos: *a)* la reducción y distribución del tiempo de trabajo de los trabajadores ocupados para dar empleo a los desocupados; *b)* la limitación de la duración de la vida activa del trabajador (reducir su presencia en el mercado de trabajo).

De las medidas reductoras de la duración del trabajo comenta que han jugado en épocas recesivas un papel importante como instrumento de política de empleo. Así ocurre tras la primera gran crisis mundial: según el informe de 1933 de la OIT sobre duración del trabajo y paro, con la reducción de la jornada semanal de trabajo de las cuarenta y ocho a cuarenta o treinta y seis horas se esperaba incrementar el número de empleos, al menos, de un 10 a un 20 por 100. Durante los años sesenta, caracterizados por una situación expansión y pleno empleo, la reducción del tiempo de trabajo no era más que una consecuencia del aumento de la productividad, cuyos incrementos se destinaban a engrosar los salarios y a reducir las jornadas.

Con la crisis de 1974 y el aumento incesante del paro, la reducción de la duración del trabajo recobra su condición de instrumento de la política de empleo.

La profesora manifiesta que el tema posee implicaciones más vistosas y de más amplio y profundo alcance que afectan al modo de organizar la vida social, el tiempo de trabajo (que sigue siendo «alienante, empobrecedor y fastidioso») y el tiempo de ocio; que el reparto de empleo se orienta a una mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, mediante la ocupación de nuevos trabajadores y la liberación del tiempo de trabajo de todos para su dedicación a nuevas y diversas actividades libres. Pero, lamenta que por el momento no desplieguen toda su potencialidad en la mejora de la calidad de vida, orientándose casi exclusivamente al incremento de empleo, entre las resistencias empresariales y las reticencias sindicales.

Enumera varias técnicas destinadas a distribuir el empleo existente, así: *a)* la reducción de la jornada de trabajo (diaria, semanal y anualmente), con la medida de acompañamiento imprescindible de la supresión de las horas extraordinarias sistemáticas; *b)* el aumento de las vacaciones anuales retribuidas; *c)* el aumento de los permisos retribuidos, especialmente los de formación; *d)* el adelantamiento de la edad de jubilación, mediante sistemas voluntarios y flexibles (acompañados de los contratos de relevo); *e)* la prolongación de la escolarización obligatoria (retraso a la entrada en la vida activa del mercado de trabajo); *f)* el contrato de trabajo a tiempo parcial.

El debate a nivel europeo, según María Emilia Casas, se inicia en los años 1976-1977, cuando se advierte que el paro no es un fenómeno coyuntural o pasajero.

Panorámicamente, expone la ponente cuál es la posición en este tema de los sindicatos, empresarios y de la CEE:

1) En cuanto a las organizaciones sindicales, la CES asume por primera vez en 1976 (Congreso de Londres) un programa de reducción de trabajo, sin pérdida de remuneraciones, cuyas aportaciones más notables han sido nuevamente recogidas en los Congresos de Munich (1979) y La Haya (1982): la reducción de la duración semanal del trabajo a treinta y cinco horas; anticipación de la edad de jubilación a los sesenta años; incremento de vacaciones hasta seis semanas mínimo, generalización de los permisos de formación, prolongación de la escolaridad obligatoria hasta los dieciséis años, introducción de un quinto equipo en el trabajo a turnos, reducción y abolición de horas extraordinarias excepcionales a cambio de tiempo libre o de descanso y no en dinero.

2) Las organizaciones empresariales (UNICE-CLE) se oponen a la re-

ducción del tiempo de trabajo, porque estiman no genera empleo, y porque el tema se plantea en términos de costos de producción, de rentabilidad y de concurrencia. Aceptan una duración reducida en cómputo anual, siempre que: *a)* se mantenga el nivel de producción; *b)* se reduzcan proporcionalmente los salarios, y *c)* se acompañe flexibilización de horarios. La CLE considera aleatoria y no deseable una reglamentación general a nivel nacional y menos aún a nivel comunitario. No es deseable, insiste que eventuales acciones comunitarias perjudiquen las negociaciones de las partes sociales en los diversos países.

3) En el ámbito de la CEE el debate sobre la contribución que la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo puedan aportar a la creación de empleo y a la disminución del paro se extiende a lo largo de varios años, sin haber alcanzado hasta el momento resultados eficaces en la tarea de armonizar las legislaciones de los Estados miembros. La primera piedra de semejante debate fue la recomendación que el 22 de julio de 1975 realizaba el Consejo a los Estados miembros para que éstos procediesen a fijar, el 31 de diciembre de 1978 como fecha última, en cuarenta horas la duración de la semana de trabajo normal sin disminución salarial y en cuatro semanas la de las vacaciones anuales retribuidas.

La ponencia relaciona en este apartado una prolija serie de decisiones adoptadas por la CEE de medidas de distribución de empleo encaminadas a la reducción del tiempo de trabajo. Basta citar aquí como más importantes: la resolución del Consejo Social de 18 de diciembre de 1979 sobre ordenación del tiempo de trabajo; la de 27 de julio de 1982 para combatir el paro, y las conclusiones del Consejo Jumbo de 16 de noviembre de 1982.

En cuanto al ordenamiento jurídico español pone de manifiesto que el debate llega tarde con los efectos de la crisis. En CC.OO. la reducción del tiempo de trabajo está ausente de su primer Congreso Confederal, y como técnica de reparto de empleo aparece en el segundo Congreso (previamente en el Plan de Solidaridad Nacional contra el paro y la crisis). La UGT, por otro lado, a partir del año 1979 y a raíz del AMI, se desenvuelve en el tema con cierta madurez. La CEOE se muestra contraria a la reducción de empleo, y ha insistido repetidamente en la tajancia de la negativa. En cuanto a la proyección normativa, en el ordenamiento jurídico español, la ponente da cuenta de la existencia: 1) Del contrato de trabajo a tiempo parcial (que aunque ha existido siempre en base a la autonomía de la voluntad tiene su regulación a partir del ET, artículos 12, 36, 44 y disposición transitoria 3.ª; la ponente pone de relieve su carácter de medida de fomento de empleo y no de reparto de empleo); 2) de la jubilación anticipada (ANE, a los sesenta y cuatro años sustitución de un joven; AI, el contrato de relevo);

3) de la reducción de jornada (LRL: cuarenta y cuatro horas semanales; ET: cuarenta y tres horas jornada partida, cuarenta y dos horas jornada continuada. AMI: mil ochocientos ochenta horas anuales, cuarenta y una o dos horas semanales. AI, mil ochocientos veintiséis horas anuales, cuarenta horas semanales), Ley 4/1983, de 29 de junio (de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días).

Por último, señala la ponencia que el propio Gobierno socialista ha asumido el reparto de empleo como fórmula para combatir el desempleo y que la Ley 4/1983, de 29 de junio, se inscribe dentro de esa política.

8. PROFESOR MANUEL-CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ:

«LA ESTRATEGIA Y PRÁCTICA DEL SINDICATO ANTE LA CRISIS»

En esta ponencia se valora de manera especial la incidencia de la crisis en la actuación de las organizaciones sindicales en España. El tema se aborda desde una triple perspectiva de influencias:

En primer lugar, desde el campo de la elaboración teórica del sindicato. Aquí señala la ponencia que es fundamental la reflexión y el debate teórico del sindicato sobre la estrategia y táctica sindicales ante la crisis. Elaboración teórica que se concreta en tres planos: *a)* en una reflexión sobre la propia crisis, sobre sus causas, naturaleza, etc.; *b)* en la articulación de propuestas sindicales de superación; *c)* en el papel del sindicato ante la crisis: estrategia y táctica sindicales partiendo de las anteriores premisas. La valoración al respecto del profesor M. Carlos Palomeque es que ha existido un retraso considerable en la preocupación por estos temas que se explican: *a)* por una reacción tardía de los gobiernos (inexistencia de propuestas sistemáticas hasta 1980); *b)* por la insuficiencia general del análisis teórico que realizan los sindicatos; esto es, por una ausencia de reflexión suficiente en el tercero de los planos apuntados, en el papel concreto del sindicato ante la crisis. La ponencia expone y analiza críticamente, con posterioridad, los principales documentos elaborados por las centrales sindicales CC.OO. (*plan de solidaridad contra el paro y la crisis*, principalmente), UGT y USO, expresivos de su preocupación por las relaciones entre sindicato y crisis económica.

En segundo plano, se analiza la incidencia de la crisis económica en la estrategia sindical, esto es, la definición de la nueva estrategia sindical en defensa de los intereses de clase. En este sentido, constata la ponencia una dejación de posiciones de enfrentamiento o de reivindicación por parte de los sindicatos, para pasar a la moderación, articulación y propuesta de fór-

mulas de corresponsabilidad, de soluciones conjuntas a la crisis junto a las fuerzas sociales antagónicas; es decir, un acercamiento de posiciones que nunca hasta el momento se había propuesto. Así pues, se aprecia que la *concertación* social supone concesión por parte del sindicato sobre puntos que eran innegociables hasta el presente; una mayor flexibilización de los esquemas tradicionales en temas como la moderación salarial (ruptura de la escala móvil), flexibilización del uso de la fuerza de trabajo (movilidad funcional, contratación temporal, contratación a tiempo parcial...), la productividad o el garantismo. Hay una actitud de concesión, de transacción en las garantías tradicionalmente consolidadas, y una cesión en aspectos considerados en patrimonio irreversible de los trabajadores. Lo que entronca con el problema de los límites a las cesiones que está dispuesto a llevar a cabo el sindicato, no otros que la obtención de mejoras generales para los trabajadores: una planificación descentralizada con intervención de los sindicatos, una mayor democratización en la organización de las empresas y una participación institucional de los sindicatos, etc.

En tercer lugar, se refiere la ponencia a la modificación en la táctica sindical, a la incorporación por nuevas exigencias derivadas de la crisis de instrumentos nuevos para llevar a cabo la estrategia. En este sentido, se reflexiona sobre la utilización de la negociación colectiva como instrumento válido para esta nueva táctica sindical. De la negociación colectiva, se dice que se ha convertido en réceptáculo de algo pactado centralizadamente y que la eficacia y necesidad de la misma está siendo globalmente reconsiderada en la nueva estrategia del sindicato. En este punto se analiza igualmente la transformación de la táctica sindical desde el plano de la estructura organizativa del sindicato, así como otros nuevos ingredientes en la actuación del sindicato ante la crisis.

9. PROFESOR FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO:

«LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CRISIS ECONÓMICA»

Esta exposición versa fundamentalmente sobre los efectos que la crisis provoca en nuestra negociación colectiva. Ya en las ideas preliminares apunta el profesor Rodríguez-Sañudo que la negociación colectiva es una institución arraigada (elemento esencial) dentro de las relaciones laborales, flexible y dinámica. La ponencia se desarrolla en tres grandes capítulos: 1) función de la negociación colectiva; 2) estructura de la negociación colectiva, y 3) contenido de la negociación colectiva.

Rodríguez-Sañudo comienza en el primer capítulo cuestionándose si la

crisis provoca una transformación en la negociación colectiva. Niega que haya tal modificación sustancial, consecuencia de la situación de crisis, pero admite que existen modificaciones que demuestran una flexibilidad de adaptación a las cambiantes condiciones. Así, entiende: *a)* que la negociación colectiva, de ser un instrumento que permitió participar a los trabajadores de los frutos del expansionismo (incrementos salariales, estabilidad en el empleo), ha pasado en la actualidad a tratar de coadyuvar a reducir efectos de la crisis; de controlar la crisis aunque sus efectos sólo sean perceptibles a largo plazo; *b)* que existe en la negociación colectiva una clara sensibilización ante los problemas generales. No es un medio de regulación en sectores concretos, sino que contribuye a una política general frente a la crisis; *c)* que no se puede afirmar en sentido absoluto que la relación negociación colectiva-conflicto se produce con mayor agudeza en la crisis. Hay factores contrapuestos que impiden obtener una conclusión definitiva.

De la estructura de la negociación colectiva, que entiende de la distribución de la actividad negociadora entre distintos ámbitos donde se produce, y de la relación que se origina entre sus ámbitos jerárquicos, la ponencia analiza con detenimiento los tres ámbitos o ejes a través de los cuales gira; los convenios colectivos de: 1) empresa; 2) rama; 3) intersectorial o interconfederal. Nuevamente en este lugar se pregunta si resulta alterado el esquema por la crisis, para llegar tras un análisis a la convicción de que no se produce una alteración en profundidad en la estructura, sino que se da una adaptación a las exigencias de la crisis económica. Observa que el nuevo modelo de relaciones laborales empieza a centrarse en el ámbito intersectorial, sin determinar exactamente si es o no consecuencia de la crisis. En cualquier caso, dice, es una muestra de responsabilización de los interlocutores ante la crisis, que permite la presencia del poder público.

La tercera parte de la ponencia, que se refiere al contenido de la negociación colectiva y los posibles efectos reflejos de la crisis, se aborda desde una doble perspectiva: 1) identificación dentro del contenido de la negociación colectiva de aquellas materias que serían respuesta directa a la crisis; 2) materias que significan apertura a nuevos temas.

En el primer punto se incide particularmente en dos materias: *a)* salarial, y *b)* empleo.

a) En materia salarial, nota el ponente que los acuerdos intersectoriales producen un pacto de limitación salarial como medida para la recuperación de la inversión o empleo; y que existe un sometimiento efectivo mayoritario a esta banda salarial de los convenios colectivos firmados, aunque no del 100 por 100.

b) En empleo apunta que las soluciones que la negociación colectiva

puede ofrecer son más variadas, aunque el estudio de los convenios colectivos en España es decepcionante y poco imaginativa: hay un primer grupo de cláusulas en defensa del nivel de empleo existente o compromiso de la empresa de mantenimiento, y otro segundo grupo, identificable como de técnicas de reparto de trabajo (limitación jornada, de horas extraordinarias y del pluriempleo), cuya eficacia es limitada porque se trata de manifestaciones de buena voluntad y de deseo. Y por último, un tercer grupo de medidas efectivas de creación de nuevo empleo que son absolutamente aisladas y prácticamente inexistentes.

2) En el segundo punto considera la ponencia las materias que significan apertura a nuevos temas. Mientras el enriquecimiento de la negociación colectiva está adquiriendo en Europa un especial significado, en el intento de compensar los sacrificios salariales con la mejora en el trabajo en temas como: la participación, la transformación de seguridad e higiene en el trabajo frente a riesgos personales y sociales, aumento en las prestaciones asistenciales, o en la formación..., el panorama en España en este terreno, según afirma el ponente, es igualmente decepcionante porque el contenido de la negociación colectiva sigue siendo pobre reproduciendo normas en vigor (el contenido de normas intersectoriales) o fijando simplemente tablas salariales.

10. PROFESOR GABRIEL GARCÍA BECEDAS:

«LA CONCERTACIÓN ENTRE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES»

El profesor Gabriel García Becedas desarrolla en su ponencia el tema de la concertación social. Para ello, distingue distintas concepciones de la concertación (1, ordenación y jerarquización: integrador del conflicto; 2, acto o relación entre las partes; paradigma, el Acuerdo Interconfederal). Sitúa la concertación social en el marco de un determinado modelo en donde el cambio no es de prestación y contraprestación, sino de cambio de una cosa por otra que no es homogénea, y que se produce en determinadas circunstancias. Configura la concertación social como producto del Estado democrático de derecho. En este sentido, alude al Estado pluralista, ampliamente intervencionista, del que dice que busca la colaboración de grupos de interés en el seno mismo del Estado. Se refiere en concreto al Estado keynesiano del que subraya: su intervención en la economía como representante de las clases capitalistas, y la presencia del sindicato dentro de él, para obtener mejoras de empresa y de Estado; la imposibilidad de la concertación al margen del Estado, y la posibilidad de concertar únicamente bienes econó-

micos, descartando la concertación de bienes políticos. Destaca fundamentalmente el aseguramiento del consenso: el Estado deja participar en su poder decisorio, pero les exige aseguramiento del consenso social. El Estado delega el poder político en sujetos que tratan de actuar en contra de un intento dirigista contra la sociedad. Se produce así una acción concertada, ampliándose el mercado. Los sindicatos y las organizaciones empresariales ofertan al Estado una actitud de consenso social, un cambio de su actitud. No van a cuestionar el modelo de producción capitalista y aceptan una política de rentas dirigida a la ordenación del crecimiento económico. Los sindicatos aceptan el consenso en la medida que controlan el costo de incertidumbres. La concertación social se traduce en un acuerdo por ambos que no excluye la situación de conflicto, ni implica la colaboración de clases, ni tampoco la desaparición del conflicto social. Es un mercado de intercambios políticos, que permite la estabilidad nacional y el crecimiento. En los años 1966-67, la concertación social actúa como instrumento de política económica, y lo hace a través de una moderación salarial (exigencia de carácter político). Se caracteriza por ser: 1) verticalizada (los acuerdos se adoptan en la Confederación); 2) centralizada (los interlocutores sociales se comprometen a cumplir en las bases; férreo control); 3) sectorializada (la productividad es la norma para el incremento salarial; una misma banda puede resultar inflacionista para algunos sectores poco prósperos).

Este es brevisísimamente el esquema de concertación social que rige hasta 1973. A partir de entonces, nos dice la ponencia, se modifica la naturaleza del Estado interventor keynesiano. Se pasa de un Estado del reparto y de la apropiación, a un Estado privatizado por grupos de interés, en el que se potencian intereses corporativos, subordinándose el interés público al interés privado. Se caracteriza por un autoritarismo consensual; por la nacionalización de sectores atrasados (no boyantes); por la crisis de los postulados del Derecho del Trabajo, del garantismo, y por pretender una concepción del trabajador y de un ordenamiento no protector de los trabajadores.

Ante esta situación García Becedas señala dos posibles formas de actuación: *a)* una concertación neocorporativa, y *b)* una concertación democrática.

En cuanto a la concepción neocorporativista dice reunir los elementos básicos de la época precedente: *a)* número limitado de interlocutores sociales (de sujetos) cuya consecuencia es la depuración del sindicato de carácter conflictual y la prevalencia del gobierno, sindicato y patronal, frente al debilitamiento o declinar del Parlamento y del sistema de partidos; *b)* los interlocutores dejan de ser sujetos competitivos; solamente regulan el conflicto; y se da una mayor centralización sindical para reequilibrar los desplazamientos de poder. Esta concepción presenta como manifestaciones típicas:

a) una actuación de los sindicatos en base a funciones de ocupación de los individuos que están allí, y no en base a la solidaridad; *b)* de control económico distributivo y no político; *c)* negociación sectorial de la crisis. No hay gestión de empresa, y ningún rasgo de democracia industrial.

La otra alternativa es la concertación democrática, que a juicio de la ponencia, pasa por dos bloques de soluciones: *a)* concertación económica, que exige un proyecto sindical autónomo; participación conflictual; *b)* democracia industrial en el seno de las empresas; control (inversiones); derecho de información y acción de los sindicatos en la empresa.

JOSÉ LUIS GOÑI SEIN

(Profesor ayudante de Derecho del Trabajo.
Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca)

