

**Mesa redonda:
El Derecho del Trabajo
ante la nuevas iniciativas de empleo
y las nuevas realidades empresariales.**

D. JUAN GARCÍA BLASCO

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Zaragoza

D. JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de A Coruña

D. ANTONIO BAYLOS GRAU

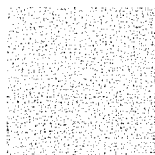
*Catedrático de Derecho del Trabajo,
Universidad de Castilla-La Mancha*

D. JUAN RIVERO LAMAS (MODERADOR)

Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Zaragoza



El Derecho del Trabajo ante las nuevas iniciativas de empleo y las nuevas realidades empresariales



Juan García Blasco
Jesús Martínez Girón
Antonio Baylos Grau
Juan Rivero Lamas
(moderador)

Moderador D. Juan Rivero Lamas

En primer lugar, quiero agradecer a la Dirección de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales y a los organizadores y coordinadores de estas jornadas la oportunidad de que comparezcan ante ustedes cinco catedráticos de Derecho del Trabajo, para hablar de presente y futuro de una disciplina que ocupa un lugar importante en el Plan de estudios de las carreras que se cursan en esta escuela.

D. Francisco de Quevedo decía que con las palabras pasa lo mismo que con las monedas que una sola puede valer mucho y muchas pueden valer poco. Pues bien, a los organizadores de las Jornadas y en primer término a la dirección de la Escuela, nosotros queremos decirle muchas gracias por brindarnos la oportunidad de discutir problemas importantes que en el día a día de la enseñanza no son objeto de una consideración como merece, tal vez algunos profesores les hacen una crítica; pero no un tratamiento a fondo que es lo que queremos hacer ahora sobre las cuestiones que nos ocupan.

En segundo lugar, quiero hacer una consideración en relación a la mesa redonda, hablar del derecho del trabajo ante nuevas iniciativas empresariales supone hablar del futuro de las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI.

Aquí se va a tratar de temas importantes no sólo para ustedes sino también para los trabajadores, las empresas y para la sociedad en que nos movemos todos.

Supongo que ustedes esperan de nosotros ideas nuevas, conceptos claros de cosas importantes que pasan en el mundo

de la economía, del empleo, que giran entorno a 3 ejes fundamentales:

En primer lugar, la crisis del contrato de trabajo clásico, el régimen de trabajo dependiente, configurado por un estatuto imperativo que se encapsula en un contrato del derecho de obligaciones. En segundo lugar, la escasez del empleo, en una misma empresa y a tiempo completo y las consecuencias para una sociedad industrializada y desarrollada. Por último, hablar también de las transformaciones productivas que están minando el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, un campo sin grandes cambios hasta hace poco, pero que ahora sufre transformaciones importantes que afectan a la configuración de las empresas y a las relaciones laborales que pueden existir en las mismas. Estos cambios requieren un labor de análisis, de nuevas formas de empleo, hacer un diagnóstico de las situaciones creadas por estas transformaciones y, por último, especular sobre posibles soluciones. Lo que representa para los estudiosos del Derecho del Trabajo no un privilegio sino un deber absoluto como decía un gran autor laboralista: Kahn Freund.

Ante este futuro que hay necesidad de elaborar, cabe aplicar el pensamiento de Kafka del silencio de las sirenas: hay una meta pero no un camino que se puede completar con el del poeta de Castilla: caminante no hay camino, se hace camino al andar. Es lo que intentaremos esta tarde con la ayuda de ustedes.

Sólo me resta nombrar a los intervinientes: el profesor D. Juan García Blasco, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de nuestra Universidad, antes catedrático de la Universidad Pública de Navarra y Rector de esa universidad y en estos momentos Presidente de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos y Director del Departamento del Derecho de la Empresa. El tiene una visión muy directa de los problemas laborales a través del flujo de convenios y también la posibilidad de analizar los problemas particulares que afectan a esta negociación colectiva, él va a enfocar un tratamiento del tema de esta perspectiva.

El Profesor D. Jesús Martínez Girón, Catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad de La Coruña, tiene una formación jurídica anglosajona, un especialista en Derecho del Trabajo, muy detallista, y a veces provocador, que nos hablará de la perspectiva que afectan a la contratación individual y formas

contractuales que han aparecido a raíz de los acuerdos interconfederales de 1997.

Después, intervendrá D. Antonio Baylos Grau, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha y una persona que destacó por una obra que supuso una ruptura con los tratamientos convencionales que se llamaba: Derecho del trabajo, modelo para armar. Pienso que difícilmente hemos elegido una persona más idónea porque con las variaciones, tormentas que hoy se proyectan sobre el derecho del trabajo, como técnico, el profesor Baylos nos podrá hacer un diagnóstico y una previsión de futuro para reconducir esta situaciones e indicarnos el camino.

Por último, yo intentaré hacer una perspectiva del conjunto, porque en algún sector del ordenamiento jurídico estamos obligados a ir al compás de los cambios sociales y económicos recomponiendo el ordenamiento jurídico y que requiere de ajustes obligados para que la normativa jurídica no se quede siendo una mera forma que aprisiona, sino que apunte al logro de mayor libertad y defensa de los derechos de la persona y su expresión más plena en todos los ámbitos .

Hecha ya la introducción tiene la palabra D. Juan García Blasco.

Intervención de D. Juan García Blasco

Muchas gracias por la presentación y mi agradecimiento a los organizadores de la Jornadas que conmemoran 10 años de actividad universitaria de esta casa, de sus profesores y sus alumnos, y yo comparezco gustosamente aquí para expresar algunas reflexiones sobre el título de la mesa redonda.

El título de esta mesa redonda resulta complejo. Hablar del Derecho del Trabajo del presente y del futuro, es un enunciado amplísimo dónde hay tantas cuestiones, tantas materias , tantos aspectos que es difícil abordar todos ellos. Hoy, el Derecho del Trabajo, además de ocuparse de los aspectos clásicos, la relación laboral de los que tienen empleo, de los que tienen una relación contractual, también se está ocupando de los que no tiene empleo y, particularmente, del favorecimiento del empleo.

Hoy cubre una parcela importante alrededor de todos los aspectos anudados al empleo y a la ocupación con mejor o peor fortuna, pero sin duda alguna hay una vertiente importante en la que un sector del ordenamiento jurídico, como es el Derecho del Trabajo se está ocupando de dar respuesta a través de distintas técnicas, instrumentos, fórmulas, a los retos que tiene el propio empleo, de modo que aparecen muchos elementos que conforman todo esto, la propia intervención normativa, que tiene origen en el diálogo social. Tenemos ejemplos claros de actividad normativa reciente a través de figuras contractuales o través de negociación colectiva o cuestiones que afectan también a la respuesta que da el ordenamiento laboral a la dimensión empresarial y en particular, el papel que asume el Derecho del Trabajo como ordenamiento regulador de la actividad de la empresa y especialmente de la pequeña y mediana empresa.

En relación con eso un debate importante en el redimensionamiento del Derecho del Trabajo, es necesario, se justifica hoy, y será necesario un ordenamiento laboral que de respuesta a los problemas y características de las pequeñas y medianas empresas. ¿Da respuesta el derecho del trabajo a estas realidades? Ahí está una de las cuestiones sobre las que, sin duda alguna, hay que reflexionar.

Yo quería centrar mi intervención desde la perspectiva de una fuente ordenadora de la relación laboral que a mi juicio ocupa el protagonismo fundamental de presente y de futuro en los retos que tiene el Derecho del Trabajo para hacer frente al empleo y a las realidades empresariales, en particular es la negociación colectiva, al fin y al cabo la fuente autónoma, todas las manifestaciones de la negociación colectiva, las que sean constituyen un entramado fundamental del propio ordenamiento jurídico. Dentro del Derecho del Trabajo está el resultado de la negociación colectiva, los convenios colectivos, los acuerdos de empresa, los acuerdos irregulares los acuerdos estatutarios, como ustedes quieran denominarlos, en este campo amplísimo de la negociación colectiva dentro del ordenamiento laboral en su conjunto, hoy tiene retos y desafíos importantes para intentar dar respuesta al empleo por un lado y a las realidades empresariales por otro.

En este sentido, yo quisiera presentar un cierto balance sobre el papel que asume la negociación colectiva desde este

punto de vista que vengo a mencionar. Hoy, probablemente, se observa desde los años 80 como el cambio más trascendental que afecta a la negociación colectiva es el que tiene que ver con la función, con la organización del trabajo y las relaciones de trabajo.

Hoy la negociación colectiva sobre todo en buena parte de los países de la U.E, no necesariamente en nuestro país, puesto que lo que voy a poner de relieve es que probablemente en nuestro país no se ha alcanzado ese objetivo, digo que la negociación colectiva se ha convertido en un factor esencial de la organización del trabajo. En buena parte de los países este cambio es muy pronunciado. La negociación colectiva funciona como un instrumento de colaboración en los cambios y en la organización del trabajo y plantea nuevas formas de interlocución social no solo sobre condiciones de trabajo sino sobre la organización del trabajo, y su objeto traslada más bien la realidad normativa del trabajador al trabajo. Es decir, la negociación colectiva utiliza como punto de referencia, más que el trabajo, más que la relación contractual, más que los elementos de la relación contractual y al propio trabajador; al propio trabajo, a la propia actividad.

Y es que hoy hay cuestiones de organización del trabajo que son esencialmente cuestiones colectivas, cuestiones como el encuadramiento profesional, el tiempo de trabajo, la productividad, la descentralización.... esto obliga en muchos casos a instrumentos colectivos menos uniformadores y más capaces de diferenciar los tratamientos frente a lo que ha sido hasta ahora, el papel tradicional de la negociación colectiva, la negociación colectiva de empresa es hoy un aspecto fundamental para el ejercicio del poder organizativo empresarial. Pongan esto ustedes en conexión con las nuevas iniciativas empresariales, y probablemente con el empleo. Las modificaciones recientes, no solo afectan a las funciones clásicas del convenio colectivo, sino a sus objetivos. La negociación colectiva actual dispone de contenidos materiales más completos y no sólo es que sus objetivos tradicionales reciban tratamientos nuevos: estructuras salariales variables, vinculación a los objetos productivos, al empleo, tomar en cuenta las necesidades empresariales sino que se ocupa de cuestiones nuevas, antes desconocidas, marginales, introduciendo mayores dosis de disponibilidad en lo que es el

bloque de las relaciones laborales y aquí la política de empleo ocupa un papel señalado, a mi juicio la negociación colectiva es un campo fundamental de intervención sobre las políticas de empleo, sobre la ocupación, que sus contenidos reciben hoy un tratamiento negocial en términos nuevos que tienen poco que ver con lo que ha sido la tradición operada por la negociación colectiva, por ejemplo, la reducción salarial a cambio de formación o el empleo de jóvenes, o de parados de larga duración, reducciones salariales y del tiempo de trabajo como contrapartidas a necesidades empresariales de reducir los despidos por causas económicas, ahí tiene ejemplos en la negociación colectiva española sobretodo el área de la comunidad autónoma de Cataluña de forma que se pactan determinados compromisos que hacen referencia a la flexibilidad de salida en las empresa a cambio de determinadas garantías de seguridad y certeza en la producción y en el empleo.

Alterando profundamente la regulación típica, a veces calificada de elemental, de simple, la negociación colectiva, acomodación por ejemplo de tiempos u horarios laborales a las necesidades empresariales, establecimiento cuentas tiempo de trabajo de los trabajadores. Los avances de negociación colectiva producidos en algunos países de la U.E, muy tímidamente en la negociación española, encuentran ocasionales obstáculos en las normas legales, por ceñirnos a nuestro país, por ejemplo, hay que plantearse hoy si la regulación del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores es una regulación que todavía está pensando en las necesidades de hace 25 o 30 años y eso que se ha producido recientemente una reforma importante en estas figuras ¿existe hoy un marco jurídico adecuado en cuanto a las necesidades de las empresas sobre todo en cuanto al macro concepto del tiempo de trabajo? Por un lado aparece la dimensión que actúa sobre la duración del tiempo de trabajo desde el punto de vista prestacional, y por otra parte, otra dimensión que a mi me parece más importante: la dimensión contractual del tiempo de trabajo y en particular la figura del trabajo a tiempo parcial, que no el contrato a tiempo parcial sino el trabajo a tiempo parcial.

En esta vertiente contractual del tiempo parcial se observa, que en nuestro país no existe garantía suficiente para incorporar a la negociación colectiva aspectos importantes del tiempo

parcial. No hay negociación colectiva sobre el tiempo parcial. De esta manera, es muy difícil llevar a cabo lo que se está revelando en otros sistemas comparados como una actuación de la negociación colectiva capaz de producir efectos positivos sobre el empleo y otras muchas cuestiones anudadas a la propia contratación, me estoy refiriendo a la distribución irregular del tiempo parcial, desde la dimensión contractual del tiempo parcial no desde la duración de la jornada de trabajo.

Probablemente esta distribución irregular, es muy difícil porque el artículo 34 lo impide, porque el artículo 34 es un precepto cerrado que está pensando simplemente en la distribución irregular del tiempo completo y no permite actuaciones de la negociación colectiva en esa dirección. Significa que a veces la propia legislación presenta obstáculos, rigidez, a esa nueva función de la negociación colectiva fundamentalmente, y esto tiene que ver con los contratos temporales y horas extraordinarias.

Se ha observado, por ejemplo, en la negociación colectiva española, en el convenio que se refiere a Port Aventura hay experiencias muy interesantes negociales que han actuado en el cielo de la legalidad sobre la distribución regular del tiempo parcial que ha corregido profundamente la generalización de la contratación temporal y que ha eliminado el trabajo extraordinario. Desde esa perspectiva que hay grandes posibilidades de actuación para la negociación colectiva.

La virtud del contrato parcial indefinido de jornada variable, puesto que es un contrato indefinido, está en la posibilidad de actuar en el empleo corrigiendo buena parte de los efectos de la contratación temporal y, al mismo tiempo, estas intervenciones normativas de flexibilidad sobre el tiempo parcial haría que tuvieran menos importancia; menos trascendencia, que se retardaran los efectos de los artículos 52.c y 51 de los despidos colectivos o los despidos por causas económicas fundamentalmente.

La causalidad del despido ya no sería tan importante si se hace uso de este contrato a tiempo parcial, con esta flexibilidad, con esta distribución irregular y esto mismo se trasladaría a las empresas de trabajo temporal. Un trabajador de puesta a disposición podría ser llamado al amparo de esta figura de un contrato estable, de un contrato de duración indefinida solo que con una distribución irregular de ese propio tiempo parcial. En este

sentido las empresas de trabajo temporal deberían pensar seriamente sobre la posibilidad de incorporar estas figuras, puesto que al fin y al cabo el 99% de las contrataciones de las ETT son temporales.

Significa que hay muchos caminos que recorrer y a veces la negociación colectiva tiene serios obstáculos legales para llevar a cabo estas acomodaciones en el sentido que estoy mencionando o dentro de este nuevo papel de la negociación colectiva en el contexto, en esta misma mesa redonda estaría también las cláusulas de garantía de empleo, las intervenciones de la negociación colectiva en lo que toca al empleo, el establecimiento de relaciones de participación y la importancia cobrada hoy por la organización del trabajo hace que la negociación colectiva se vuelva hacia la empresa como lugar preferente para su desarrollo; hacia los representantes de los trabajadores. Aquí sin duda hay un reto importante, porque el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva apuesta por una negociación colectiva centralizada, sectorial a nivel estatal y se plantea también que sucederá con la negociación colectiva de empresa en el futuro, que parece que se ha revelado, por lo menos en los sistemas comparados, como el instrumento idóneo para dar respuesta desde la negociación colectiva a esas necesidades empresariales, a esos cambios en las formas de producción, que están operando hoy consecuencias notables sobre el propio empleo.

Las nuevas formas de negociación compartida, de participación directa de los trabajadores, se plantean como exigencias de mayor racionalidad en las empresas, estas precisan de una implicación de los trabajadores, para que aporten ideas, formulen propuestas, que mejoren las condiciones de funcionamiento y sitúen a las empresas en mejores condiciones para competir y por tanto para proyectarse, para actuar, para crear empleo al fin y al cabo para suministrar elementos fundamentales para la ocupación y ahí están sin duda todas esas posibilidades de empleo a través de las nuevas formas de actuación.

Todo esto, se muestra a su vez como un complemento necesario para que las exigencias de la flexibilidad, que al fin y al cabo es el debate en que se sitúan estas cuestiones que requieren las empresas sin duda alguna en un mercado tan competitivo como es el actual, no se traduzcan en formas de precariza-

ción del empleo ni en una degradación del régimen estatutario de los trabajadores adquirido por ley e incorporado al contrato de trabajo, la realidad demuestra que las nuevas formas de cooperación en la empresa crean zonas de convergencia y de consenso sobre diversas materias. No es tan difícil encontrar hoy espacios de participación conjunta y de acuerdo entre empresarios y trabajadores desde la conveniencia y la necesidad de mantener un consenso sobre aspectos fundamentales que afectan a la gestión de la empresa, a la organización del trabajo y no solamente a elementos fundamentales de la relación contractual.

Estas exigencias desarrolladas en algunos países de la U.E que apenas tienen éxito en nuestro país. En este sentido es necesario cambiar actitudes y abrir puertas para que se puedan lograr estos objetivos.

Hay ejemplos clarísimos en la negociación colectiva de como existe hoy un desajuste importante desde la negociación colectiva para dar respuesta a estos problemas, viene dado por ejemplo por los ámbitos funcionales de los convenios colectivos. Si uno se aproxima a los convenios colectivos españoles comprobará como una buena parte de estos convenios coinciden con los mismos ámbitos funcionales de hace 30 y 40 años, los trabajadores y la actividad regulada por los convenios colectivos es la misma que regulaban antes las ordenanzas laborales. Si uno coloca las ordenanzas en la mano izquierda y los convenios en la mano derecha son líneas paralelas, siguen siendo los mismos ámbitos que coincidían con realidades productivas que tiene poco que ver con el presente a diferencia de lo que se regulaba en esos aspectos.

Se plantean muchos problemas respecto del ámbito funcional de muchos convenios que no dan respuesta a nuevos oficios, a nuevas tareas que no tienen cobertura por el actual ámbito funcional de los convenios colectivos. En la propia cobertura de vacíos hay viejos sectores productivos pero también nuevos, importantes que no tienen negociación colectiva porque no hay interlocución social hay un desequilibrio profundo en el umbral del siglo XXI, como decía el profesor Rivero, de modo que no hay interlocutores sociales capaces de regular esas actividades algunas importantes, como las que tienen que ver con la prensa, con la radiodifusión fundamentalmente.

Una negociación colectiva que, sin perder sus finalidades propias atiende a objetivos más solidarios, dé respuesta a las necesidades productivas reales, a nuevas formas de organización del trabajo que mejoren la racionalización y las condiciones de competitividad en un mercado que demanda hoy -sin duda- mayores niveles de innovación y de calidad y para lo que se necesita una iniciativa y cooperación de los trabajadores. Este es el verdadero reto que tiene hoy el ordenamiento laboral, no está en el papel de la ley; la norma laboral configura el estadio mínimo, pero no es ese a mi juicio el más importante.

Yo creo, que la fuente llamada a ocupar un papel primordial es la nueva y rica negociación colectiva que tiene mucho campo por descubrir y desarrollar, para dar respuesta efectivamente desde la autonomía colectiva. Precisamente lograr esa zonas de consenso que no son tan difíciles a esos nuevos retos de las organizaciones productivas, de la competitividad y por tanto, al fin y al cabo, del propio Derecho del Trabajo en el umbral del siglo XXI.

Esa era la reflexión que yo quería hacer y termino aquí para dar tiempo a mis compañeros.

Intervención de D. Jesús Martínez Girón

Lógicamente, mis primeras palabras tienen que ser de agradecimiento al profesor García Blasco que ha sido mi contacto para poder estar aquí con ustedes. Agradecimiento también a la Dirección y Administración de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de Zaragoza. Respecto de ellos tengo que decir que todo han sido facilidades para hacer grata y cómoda mi estancia aquí. Y agradecimiento a las profesoras Susana Torrente y Ruth Vallejo que tuvieron la gentileza de recibirme. Y dicho esto, tengo que poner de relieve que me siento muy feliz por compartir mesa redonda con personas, colegas y maestros por los que siento afecto y admiración científica y presidida por Juan Rivero, al que le queda estrecho el calificativo de maestro y al que creo que debería aplicarse la segunda potencia porque es maestro al cuadrado, porque es maestro de maestros. Me siento tan cómodo aquí que voy a hablar con absoluta desinhi-

bición aunque será estricto con el tiempo pues no hablaré más de quince minutos.

Creo que mis circunstancias vitales son dos que se pueden resumir en una sola: yo vivo en Galicia y me jubilaré en Galicia. Galicia es España, lo creo firmemente, pero es especial desde el punto de vista de las relaciones laborales y es especial porque allí tenemos algo que no existe en el resto de España y ese algo es la CIGA ¿Qué es la CIGA? La CIGA es una central sindical (Convergencia Intersindical Gallega) más representativa en el ámbito autonómico, aunque está creciendo mucho, incluso fuera de Galicia. Intentaron proyectarse sobre El Bierzo, lo que llaman la Galicia irredenta, y sobre una parte de Asturias, aunque luego tuviesen que dar marcha atrás porque si se computasen esos afiliados cambiaría el parámetro de cómputo de la representatividad sindical que ya no sería autonómico sino estatal y seguramente dejarían de ser más representativos.

Decía que está creciendo y vinculada a un partido político, aunque lo nieguen, que es la segunda fuerza política de Galicia: el Bloque Nacionalista Gallego. Es una central sindical que arrasa en las administraciones públicas y, entre ellas, en las tres universidades públicas de Galicia: Vigo, Santiago y A Coruña. Yo pertenezco a la Universidad de A Coruña y tengo que tener en cuenta la CIGA. Yo soy el asesor jurídico-laboral de la Universidad de A Coruña por encargo del Rector.

La Universidad es una empresa, tiene más de 200 trabajadores y el Comité de Empresa de nuestra Universidad es la CIGA. Hay que entenderse con ellos, hay que negociar con ellos, pleitear con ellos, y me queda por relatar otra característica de la CIGA: se opone radicalmente a CCOO y a UGT y a todo lo que realizan UGT y CCOO. El dato es significativo porque hay que reconocer que últimamente UGT y CCOO viene haciendo muchas cosas de ámbito estatal, entre ellas cinco grandes pactos estatales, dos con el Gobierno y tres con la patronal, pactos que condicionan radicalmente la realidad de las relaciones laborales en sentido amplio en España.

Las críticas de la CIGA a UGT y CCOO son muchas. De esa multiplicidad de críticas de la CIGA voy a centrarme en dos aspectos que no son anecdóticos, son reales, verdaderas cargas de profundidad que obligan a un observador neutral como

yo a reflexionar sobre ellos en Galicia pero también en toda España.

El primer aspecto se refiere al nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida. Es la figura estelar de la reforma habida el año pasado en España, pactado por un lado por CCOO y UGT y por la gran patronal CEOE y la pequeña patronal CEPYME por otro lado es un contrato indefinido que al parecer está funcionando muy bien, por la vía de transformación de viejos contratos precarios o por la vía de estipulación *ex-novo* de este nuevo contrato y parece que el empresario se está animando a estimularlo. La CIGA dice que no es un contrato indefinido sino coyuntural por dos años con despido gratis. Dicen esto teniendo en cuenta que el nuevo contrato de trabajo de fomento de la contratación indefinida está anclado en un generoso sistema de bonificaciones que en principio duran dos años, bonificaciones en la cuota patronal a la seguridad social por riesgos comunes, que no es ninguna bobada, ya que si el empresario paga cien mil pesetas de salario al trabajador, aproximadamente tiene que ingresar veinticinco mil pesetas por este concepto en la Tesorería de la Seguridad Social.

Dice la CIGA que nada impide después de dos años despedir improcedentemente al trabajador que ha sido contratado alegando una causa objetiva. Pues bien, si se despide a los dos años son treinta y tres días de salario por año trabajado, sesenta y seis días, y, dice la CIGA, si se tiene en cuenta lo que se le ha bonificado, eventuales subvenciones autonómicas y lo que tendría que pagar el empresario en concepto de despido al cabo de dos años, la cantidad la ha ido pagando el INEM todos los meses. Esta es la crítica que ellos hacen.

Me inquieta el asunto por la siguiente problemática jurídica. Esas bonificaciones que prevé la normativa tienen un carácter incondicional en el sentido que no se sujetan a ningún compromiso por parte del empresario de mantenimiento del empleo ni durante dos años, ni durante menos de dos años, ni más de dos años. En segundo lugar, me inquieta esta crítica de la CIGA porque ya no existe en España la figura del despido en fraude de ley. Evidentemente, un empresario que hace esto, que contrata por dos años para aprovecharse de las bonificaciones y al cabo de dos años despide alegando una causa objetiva de manera improcedente está defraudando varias leyes y, sin embargo, no

cabe apreciar que el despido es nulo por ser en fraude de ley porque esa categoría se la ha cargado el Tribunal Supremo. Otro factor que me inquieta es la absoluta querencia empresarial en España por todo tipo de contratos precarios. Al empresario le volvía loco el contrato precario y de golpe y porrazo parece que ha cambiado de mentalidad y que lo que quiere es contratar a gente indefinida. Esto me inquieta.

El segundo aspecto sobre el que quiero incidir es la prevención de riesgos laborales. Como saben ustedes hemos estrenado normativa de prevención de riesgos laborales y sin embargo se ha incrementado drásticamente la cifra de accidentes laborales. El accidente de trabajo, como todo el mundo sabe, es un una desgracia para el trabajador y para su familia y también una desgracia jurídica para el empresario. Todo empresario sabe que cuando sobreviene un accidente tiene que contratar un bufete polivalente porque tiene que hacer frente a un montón de pleitos.

La CIGA le echa la culpa a los empresarios del aumento del número de los accidentes y apuesta por la vía penal porque sindicalmente no se puede hacer más, salvo exigir inflexiblemente al empresario el cumplimiento. Yo no entro en el asunto de que vayan por la vía penal. Creo que científicamente es discutible, porque la legislación inglesa va por esta misma vía, aunque no le conviene al trabajador porque la acción penal paraliza la acción administrativa, en la jurisdicción penal se aplica el principio indubio pro reo y el reo es el empresario. Lo que si me parece discutible es que sindicalmente no se pueda hacer más en prevención de riesgos y voy a poner ejemplos, en la línea que indicaba el profesor García Blasco cuando hablaba de nuevos contenidos de la negociación colectiva. ¿Se puede hacer más a través de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales? Pues yo creo que sí. Si leemos el artículo cuarenta y cuatro del segundo convenio colectivo estatal negociado por UGT y CCOO de empresas de trabajo temporal, y les aclaro que para mí es una realidad odiosa porque me parece que es la explotación del hombre por el hombre y creo que la gente joven no se merece trabajar en unas condiciones que no me parecen aceptables por setecientas pesetas la hora, encontramos que un convenio larguísimo sólo le dedica un artículo al tema, que lo único que dice es que si sobreviene un accidente

el recargo es responsabilidad de la empresa usuaria, empresa cliente. Yo creo que se podría decir algo más, negociar algo más sobre la prevención de riesgos laborales.

Aquí hay mucho más que decir por parte de la patronal y por parte de los sindicatos, visto además el pandemónium normativo que en materia de prevención de riesgos hay en España. España ha sido condenada por el Tribunal de Luxemburgo, se están sacando a trancas y barrancas, a golpe de boletín, decretos que intentan trasponer directivas que son completamente ilegales porque no entran en vigor ya sino a los cuatro meses, doce meses, a los veinticuatro meses, ampliando ilegalmente el plazo de transposición de la directiva, y aquí el pueblo pide más, el pueblo representado por las Cortes. La ley 10/97 de 24 de abril que traspone la directiva sobre el comité de empresa europeo es una ley de la que lo único que me interesa es la exposición de motivos, porque se refiere a empresas gigantes, que es lo que no suele haber en España y se le recuerda a la patronal y a los sindicatos que se puede trasponer una directiva a través de un convenio colectivo. Los interlocutores sociales debían animarse a hacerlo, aunque sólo sea porque pide el pueblo representado por la Cortes.

Intervención de D. Antonio Baylos Grau

Estoy encantado de estar en Zaragoza. No vengo mucho. Hay que cantar a la Escuela el cumpleaños feliz, hay que felicitar a los fantásticos coordinadores de estas jornadas, también a Juan García Blasco que fue el gran contactador y a Juan Rivero por su presencia humana, su simpatía... y por estar en esta mesa con personas tan queridas y respetadas por mí mismo.

El tema es inabarcable, tal como aparece en el enunciado no sabe uno realmente como plantearlo. Aquí cada uno, aunque no esté explicitado, tenemos un rol, cada uno tenemos que desempeñar un papel y, teóricamente, yo tendría que desempeñar un papel más cauteloso, mostrarme más reticente ante esa exaltación de cambios, de modificaciones en las realidades económicas. Pues bien, ese papel puede ser complicado porque uno acaba haciendo el personaje ridículo, entre ridículo y molesto, el gruñón, entre una audiencia joven a la que ha aludido el

profesor Martínez Girón, sin duda porque se ha encontrado cautivado por esta juventud que nos rodea.

Brevemente, para que haya un poco de debate, voy a intentar ofrecer una visión y voy a señalar el punto de vista que más me gusta. Será una visión breve, esquemática y como tal muy falsa pero hay un discurso aquí sobre la adaptación del Derecho del Trabajo a los cambios económicos, a la transformación socioeconómica que se está produciendo con la caída del taylorismo, del fordismo.

Hoy se da una visión determinista y pasiva de la función que puede tener el Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo aparece como mera variable del sistema económico o sistema económico-productivo, y además estos argumentos se refieren a la relación del trabajo propiamente dicha, al tema de condiciones de trabajo, organización productiva, estructura de la empresa, dinámica de empresa. Ahí aparece esa idea de que el Derecho del Trabajo es un mero epifenómeno de la transformación productiva y eso se manifiesta en que o el Derecho del Trabajo se adapta o desaparece. Es más: para adaptarse debe desaparecer.

Eso se manifiesta en varias cosas: el intervencionismo estatal es un elemento del pasado que no puede funcionar. ¿En qué? Por ejemplo en el burocratismo sobre lo que sería el mundo económico, se habla de la burocratización de la economía al exigir la desaparición del requisito de autorización administrativa previa en materia de movilidad geográfica, de modificación sustancial del contrato de trabajo, de despidos colectivos, o, muy ligado a esto, debe desaparecer lo que llamaríamos la mediación colectiva en determinada toma de decisiones de la empresa sobre aspectos económicos, tecnológicos, lo que se viene a llamar corporativización de la economía. Realmente hay que adelgazar ese tipo de mediación o hay que reducir el espacio normativo colectivo y sustituirlo por relaciones individuales.

Es necesario fomentar la individualización en las relaciones de trabajo porque se consigue la realización del propio trabajador como persona, etcétera. Y si el Derecho del Trabajo no lo hace así, entonces el mundo económico no irá por el Derecho del Trabajo sino por otros derechos: se deslaborizará. Las relaciones de producción en vez de someterse a una regulación que es el Derecho del Trabajo se apartarán de ahí y aparecerán todo tipo de figuras civiles, una parábola de cómo el Derecho del Trabajo

pierde su razón de ser y vuelve a aparecer con ese magma indeterminado que sería una relación de servicios, un contrato de servicios. Esto afecta al sistema de fuentes, al discurso hegemónico, a la función interpretativa de jueces y tribunales.

Pero hay otra visión del Derecho del Trabajo que es puramente lo contrario, una función positiva del Derecho del Trabajo sobre las relaciones sociales y yo creo que si lo anterior se refería a la relación de trabajo se refiere más este discurso al empleo y al mercado de trabajo. La norma laboral es útil y no sólo es útil sino que condiciona la realidad económica, condiciona las opciones de los agentes económicos, condiciona lo que van a hacer los sujetos económicos en su globalidad. El Derecho del Trabajo crea empleo. Es más, no se crea empleo porque hay una norma que lo impide y entonces hay que cambiar la norma para generar empleo. Esa idea de la norma seductora se ve muy bien en dos momentos: la salida y entrada del mercado de trabajo.

Hay otra visión casi taumatúrgica, mágica, del Derecho del Trabajo como dinamizador de la sociedad, que puede hacer algo ante las nuevas iniciativas de empleo, que puede crear, generar empleo. Por eso es muy importante que aparezca la concertación social en ese discurso que no solo es del poder público sino además de los propios interlocutores sociales. La reforma de 1994 fue la primera hecha contra la totalidad del movimiento sindical. Como recordarán, la de 1984 se realiza a mitad, pero cuenta con una parte del movimiento sindical. La reforma de 1997 es una reforma donde se corrige.

Yo creo que hay otra mirada frente a las nuevas realidades económicas: darse cuenta de que en su comienzo y presente el Derecho del Trabajo tiene una dimensión política muy clara y una dimensión igualitaria muy neta. Es decir, que además de la función económica y de actuación y manipulación del empleo, el Derecho del Trabajo es un modo de organizar el poder de unas personas sobre otras, el modo de organizar una situación de desigualdad económica y social que lleva a una situación de poder abrumador de una parte sobre la otra. El pensamiento del Derecho del Trabajo busca la reducción gradual de esa situación de desigualdad en una idea emancipatoria, en una idea de ir removiendo gradualmente la desigualdad económica para tender a una igualdad sustancial. El empleo que no sólo es una

variable económica, sino que el empleo es un derecho del ciudadano. No es solo una variable que depende de los mercados sino una variable que depende también de una posición política.

Esas tres visiones que de alguna manera hacen referencia a la relevancia de la organización empresarial, la primera, o de la organización del sistema económico, la segunda que hace referencia a las funciones muy importantes que el Derecho del Trabajo puede cumplir desde el empleo y esta tercera que hablaría del Derecho del Trabajo como el modo de regular y administrar situaciones de poder privado, yo creo que no son visiones que una niegue la otra, pero pueden entremezclarse y el sabor que predomine tiene que ser la dimensión política e igualitaria del derecho del trabajo.

¿Qué retos, qué puntos centrales se pueden avanzar? Juan García Blasco ha hablado de ese tema desde el punto de vista de la realidad española. Yo creo que hay un elemento central que es la relevancia del ordenamiento autónomo respecto de la norma estatal. Otro punto es que es necesaria una reformulación de la relación individual-colectiva en Derecho del Trabajo que no niegue la diferencia desde lo individual en la homogeneidad colectiva, pero que no implique la desaparición, la reducción o adelgazamiento del espacio vital del sindicato como sujeto emblemático de la representatividad social. Yo creo que se tiene que resolver en una institucionalización descentralizada y coordinada, en una acción pública de promoción de lo colectivo y una acción garantista de suplencia del vacío colectivo y eso lleva a una reformulación de la relación entre diversos centros de imputación normativa.

Yo creo que la función del jurista tiene que tener un referente cultural y no puede ser la economización del Derecho del Trabajo. Yo creo que el referente cultural tiene que ser la integración de esas tres funciones pero sobre todo revalorizando la dimensión política, de poder.

Intervención de D. Juan Rivero

Creo que todo lo que se está exponiendo aquí se complementa y confluye, aunque no se de una perfecta convergencia. Mi exposición va a tratar sobre el tema estricto formulado en el

programa: el Derecho del Trabajo ante las nuevas iniciativas de empleo y nuevas realidades empresariales.

Quiero comenzar con una frase que es el título de un trabajo que ha publicado recientemente un profesor alemán: ¿Hay un futuro para el Derecho del Trabajo? La verdad es que es una pregunta muy dura porque si no lo tiene habrá que pensar en un expediente de regulación de empleo para todos los profesores del Derecho del Trabajo, ya que seremos sustituidos por profesores de Derecho Civil, Derecho Mercantil etc., lo que ocurre es que él dice que tiene, un futuro problemático pero cierto, se sabe donde se va pero no se conocen los caminos. El dice que no hay duda de que las condiciones de trabajo han cambiado radicalmente que la tradicional relación de trabajo está llegando a su fin. Incluso llega a decir que: ¿hay que relegar al Derecho de Trabajo como un dinosaurio al museo de la historia del Derecho?

En relación con las empresas ¿cuales son los fenómenos que se están proyectando sobre ellas y determinan una problemática especial? Yo no soy partidario de utilizar términos ingleses pero voy a utilizar tres de estos términos que actualmente están incidiendo en el Derecho del Trabajo y en la vida de las empresas que hemos conocido como las empresas creadoras de empleo y empresas donde tenían lugar esas relaciones laborales típicas, trabajadores dependientes, a tiempo completo, sometidos a un poder donde se limitaba el poder empresarial a través de instancias de representación, o cogestión etc.

Uno de los fenómenos que está en estos momentos incidiendo negativamente en la configuración del Derecho del Trabajo es la reducción del tamaño de las empresas. En estos momentos la búsqueda de la dimensión óptima de las empresas y el reducir el tamaño de las empresas como medida para hacerla competitiva y poder garantizar su futuro, produce un desarrollo de las pequeñas empresas. Se dice que así como en este momento las grandes empresas están destruyendo empleo las que crean empleo son las empresas pequeñas y medias más las microempresas.

El segundo fenómeno al que me quiero referir es el outsourcing, la descentralización productiva que se está proyectando en estos momentos sobre las formas de producción tradicionales que supone la descentralización económica, lo que se ha llama-

do, en términos bastante duros, la externalización de la actividad de las empresas, las empresas tratan cada vez más de realizar trabajos necesarios para la consecución de su objetivo final recurriendo a otras empresas y facilitan la creación de estas otras empresas, se producen unas relaciones entre empresas y no de el empresario con sus trabajadores lo que lleva a decir que se está sustituyendo parte del Derecho del Trabajo por el Derecho Mercantil.

El outsourcing es el término que ha llegado a usar el Tribunal Supremo, en el pleito famoso de la IBM, y en otras sentencias más. Hoy está incidiendo de modo muy grave en los cimientos del Derecho del Trabajo porque resulta que se rompe el estatuto del trabajador profesional, que antes era horizontal, unitario y bastante uniforme aplicado a todos, y resulta que ahora trabajadores que trabajan para el mismo empresario tienen estatutos distintos porque pertenecen a empresas diferentes.

El tercer fenómeno que está incidiendo negativamente en la vida de las empresas es el proceso de reestructuración de las organizaciones empresariales para adaptarlas a las nuevas tecnologías y en concreto a los ordenadores. Esto está produciendo también un deterioro del cuerpo de la empresa, porque cada vez más, actividades empresariales se están realizando fuera de las empresas y se están reduciendo personas por máquinas. Es un fenómeno de largo alcance y hay que tomar conciencia de sectores como la banca en el que entre los años 1984 y 1994 se creó empleo en total un 20% a partir de 1994 se ha ido destruyendo empleo cada año en un 3% por la introducción de la informática en las empresas, todo ello lleva a hablar de un nuevo tipo de gran empresa que distingue un núcleo formado por trabajadores fijos con una importante formación profesional que les permite rotar por los empleos y que en definitiva constituye el potencial más importante de la empresa.

Luego hay otro anillo interior formado por trabajadores temporales y a tiempo parcial que antes estaba fuera del mercado empresarial y ahora está dentro ya, y en algunos países este círculo supone un 12%, que en el caso de España supone desgraciadamente en muchos casos un porcentaje mayor. Después está la periferia, en la que cada vez hay más relaciones empresariales: hay subcontratas, hay trabajo autónomo, está la franquicia, el trabajo a domicilio y está teniendo hoy gran desarrollo.

Este modelo de empresa supone también, además, que el capital tiene cada vez menos importancia y lo que verdaderamente tiene valor es que la empresa sea generadora de conocimiento; de iniciativa; de innovación; de creatividad; de tecnología, de visión suficiente para proyectarse en un mercado competencial y conquistar cuotas de mercado.

Se ha dicho también que las empresas hoy no tienen nacionalidad y que hay naciones sin riqueza y riqueza sin naciones, y todo esto porque, por ejemplo, en una empresa automovilística, lo importante es un departamento de diseño vinculado a una red de investigación básica y aplicada y otro departamento grande y consistente departamento de Marketing, todo lo demás se puede subcontratar, esta es la panorámica, los cambios producidos en la gran empresa.

¿Qué ocurre con la pequeña empresa? Las pequeñas empresas tienen hoy un desarrollo muy notable, se ha rejuvenecido. La pequeña empresa: la tradicional, la empresa agrícola, los trabajos familiares, trabajos artesanos, etc. tienen sus problemas laborales, pero lo deseable es que no se desarrolle en el subsuelo como una economía sumergida, sino que emerja y tenga un desarrollo en la luz y en la ley.

Por otro lado, están las Pymes que son resultado de la descentralización productiva de las grandes empresas, en ellas residen las mayores posibilidades de este nuevo tipo de empresas para un desarrollo futuro del Derecho del Trabajo. A través de ellas tiene lugar la descentralización productiva de contratas y subcontratas, así como la formación de grupos de empresas: las empresas red, los distritos industriales, la empresa cabeza y mano... hay muchas formas para referirse a estas formas de descentralización productiva.

Lo importante es que la gran empresa acude con mucha frecuencia a la pequeña empresa para que se convierta en auxiliar de ella. En Francia hay dos contratos nuevos, contratos mercantiles: el contrato de *pernage* y contrato de *semage* que significa que una empresa grande en un momento en que no hay crisis, en el que todo va, bien crea, por ejemplo, una empresa de transporte y se compromete a ser cliente suyo y contribuye a su financiación con capital u otros medios, proporcionándole incluso clientela. Si la empresa va mal, es el contrato de *semage*, le proponen al trabajador convertirse en autónomo y le proporcio-

na los medios para que pueda trabajar para la empresa donde antes lo venía haciendo como trabajador dependiente.

Estos son los cambios fundamentales que se han desarrollado en lo que es la actividad empresarial.

Además está la terciarización: la aplicación del Derecho del Trabajo al sector servicios, que está poniendo en entredicho muchas de las instituciones básicas del derecho del Trabajo, no sólo se refiere a las jornadas, sino al poder de dirección, etc. Los servicios se prestan normalmente fuera de la empresa entonces quiebran los instrumentos de control tradicionales, estamos en una etapa de desindustrialización y cada vez tiene un papel mayor el sector servicios en el desarrollo de las economías, en perjuicio del sector industrial que ha sido el que ha servido de referente para la formación del Derecho del Trabajo.

Se está produciendo también una desintegración del puesto de trabajo en el sentido que lo hemos conocido hasta ahora, un puesto de trabajo en una empresa que supone el ejercicio del poder de dirección empresarial de una forma continuada para producir un objeto dentro de los límites de unas categorías equivalentes o un grupo profesional, pues hoy lo cierto es que el dominio de la empresa se evapora. Los procesos de trabajo se fragmentan y cada vez hay más actividades que se desarrollan fuera de la empresa por lo que los puestos de trabajo se minimizan. Hay luego un proceso de globalización, muy importante, que también está influyendo negativamente en todos los países incluido el nuestro, aunque sus efectos todavía no son se dejan sentir de forma dramática en Europa porque las transacciones económicas con los países del tercer mundo no tienen el relieve que pueden tener en un futuro. Lo cierto es que la Ronda Uruguay, el Tratado del Comercio Mundial, ha supuesto que entren en el comercio, las redes comerciales mundiales, terceros países, que antes no contaban, eran países en que se subsistía únicamente.

Ha sido una obra de justicia darles la posibilidad de que produzcan con posibilidades de exportar, de bajar los aranceles etc. Pero todo esto ha tenido unas consecuencias negativas que consisten en que las políticas de flexibilidad en muchos países tratan de medirse a través de los costes de estos países que acceden a la industrialización o que están en una fase de subdesarrollo.

Miren ustedes, el Derecho del Trabajo consiguió un avance notable cuando las empresas se dieron cuenta de que para su desarrollo necesitaban unos consumidores y que esos consumidores eran sus propios trabajadores. El señor Ford en 1914 decidió subir los salarios a sus trabajadores a cinco dólares para producir el modelo T y eso suponía que con el salario diario podían comprarse un coche a los tres meses. Pues bien, esta posibilidad de comprar un coche con el salario de tres meses ya no es posible en Estados Unidos y por supuesto en otros países tampoco, es decir la capacidad adquisitiva de los salarios está disminuyendo por ese efecto perverso de la globalización. Cada vez tratamos que los costes laborales se reduzcan, que las empresas cambien de tamaño, lo reduzcan y bajen la guardia, etc.

Por otra parte, se está produciendo, también, el fin del trabajo a tiempo completo para todos. Cada vez más aparecen formas de trabajo a tiempo parcial. Estamos ante una crisis de empleo y ante nuevas formas de trabajo que incluso hace que se recurra al tercer sector para ocupaciones sociales eficaces que en principio son necesidades que tiene la sociedad pero que no pueden satisfacerse de forma económica y se piensa que en la situación actual del desempleo. En Europa la capacidad de generar empleo mediante el crecimiento económico tiene un tope, tiene un techo, pero se piensa en esos yacimientos de empleo para poder alcanzar una situación más satisfactoria en el sentido de poder ofrecer algo, un tipo de trabajo a una persona. Aunque haya crecido mucho la riqueza nacional, el producto nacional bruto, no se trata de tener a una parte de la población meramente subsidiada mientras otra trabaja, también hay que emplearla y hay que darle a través del trabajo un sentido a sus vidas. Estos son algunos de los problemas, aunque hay otros: la crisis sindical, la negociación colectiva, ya han hablado de ello otras personas.

Yo quisiera terminar con unas palabras en las que pongo de manifiesto que una persona tiene derecho al trabajo por muchos títulos, pero por uno primero y principal por ser persona y por ser el trabajo una condición para su dignidad y darle significado a su vida. Tal vez estemos en las puertas de una nueva era en que tengamos que cambiar nuestras concepciones sobre el trabajo.

Delors, el que fue presidente de la Comisión Europea, tiene escritas sobre este tema una serie de ideas importantes que

resaltan cómo, no solamente será el trabajo productivo lo que ocupará la vida de un hombre, sino también su formación a lo largo de la vida. De modo que se alternarán periodos de trabajo con periodos de formación, y todo esto supone buscar nuevos yacimientos de empleo y esas actividades sociales útiles, pueden tener en el futuro mucho mayor significado si la crisis de empleo es una crisis tan profunda como verdaderamente se dice y en el caso español estamos todavía lejos de tocar fondo.

Coloquio

Pregunta

En cuanto a nuevas empresas, nuevos empleos, todo lo que pone nuevo tiene que haber un nuevo Derecho del Trabajo y también hay una situación nueva, todo el tema del paro, no es lo mismo hablar de un paro temporal que de la situación crónica que hay hoy en día. Me ha gustado mucho la idea de que el mundo del trabajo tiene que equilibrar las desigualdades. Si se pierde esa perspectiva para mí no existirá el Derecho del Trabajo, existirá otra cosa. Las empresas plantean sacrificar puestos de trabajo.

Respuestas

D. Juan Rivero

Eso es lo que se trata de evitar en un futuro, pero no es fácil porque supone dar el salto a un nuevo tipo de sociedad y a un debate que debe producirse con mucho conocimiento, mucha serenidad y gran capacidad de innovación. Mientras que no nos convenzamos de que la crisis del empleo puede ser una crisis muy profunda y muy duradera estaremos utilizando los planteamientos anteriores creyendo que aunque la informática ha destruido muchos puestos de trabajo también puede crear muchos más, que el desempleo será transitorio; que lo más grave en estas situaciones difíciles son las transiciones, pero una vez que

se supere esta situación de transición y que en las sociedades industrializadas se creen nuevas necesidades habrá mayores posibilidades de empleo. Pero ¿y si no ocurre así? Se habla también de una saturación del sistema de necesidades y se habla de un crecimiento sin empleo.

D. Juan García Blasco

En todo caso, en nuestro país, cuando el trabajador pierde el empleo es malo, pero sale del mercado de trabajo y no vuelve. El problema es ese. Se puede perder el empleo hoy y tener trabajo mañana. El problema es que no se consigue, que el trabajador que pierde empleo no permanece en el mercado, se sale del mercado. De ahí que las políticas activas de empleo que son las medidas más inmediatas están logrando eso, el trabajador que pierde empleo hoy, mañana ya está formándose, ya está adquiriendo conocimientos para tener una mejor capacidad que le permita acceder al empleo pasado mañana.

D. Juan Rivero

En el Consejo Económico y Social, de aquí, de Zaragoza, se ha planteado que el paro femenino dobla al paro masculino de los jóvenes. Los chicos retornan y, además, cualificados para trabajar, pero la mujer no encuentra trabajo productivo en el pueblo lo que hace que haya un problema de falta de población femenina en los pueblos y que esa población femenina esté muchas veces desempleada en los medios urbanos. El problema es buscar empleos para la población femenina en los medios rurales.

D. Antonio Baylos

El tema del empleo femenino es el del subempleo femenino y el de los sectores donde las mujeres están subrepresentadas y donde hay políticas activas. En Castilla-La Mancha hay una escasísima incorporación a la economía de la mujer y es una de las claves de su atraso económico.

El problema es el de la no incorporación al mundo del trabajo y qué es lo que hace la mujer al no incorporarse. Fundamentalmente sustituir trabajo social, estructurar un sistema de cuidados en la casa, un sistema de déficit, cuidado de ancianos, de niños.

Pregunta

Todas las exposiciones han sido tremendamente ricas. Se me ocurren muchas cuestiones pero hay una en que me gustaría entrar. El profesor Baylos ha hablado de la necesidad de reivindicar la tercera dimensión del Derecho del Trabajo, esa dimensión política e igualitaria y se me ocurren unas reflexiones: si es posible hacerlo en el contexto de grandes cambios estructurales y sobre todo en el contexto de la globalización y la internacionalización.

Respuesta

Uno de los problemas graves es que el Derecho del Trabajo, nace como derecho estatal y la explosión, la ruptura, de lo que es la Nación-Estado nos afecta enormemente. Los déficits de la U.E son déficits de democracia. Yo creo que la solución está en el control parlamentario de las decisiones de la Comisión. Atender, en definitiva, a la generalidad de los ciudadanos europeos y no a la generalidad de sus empresas, etc.

Pregunta

Hace quince días, en esa mesa que ustedes ocupan hubo un debate sobre la jornada de 35 horas. Había representantes de Izquierda Unida, del Partido Popular, de UGT y de la CEOE. Ninguno estaba en contra, todos estaban de acuerdo en que sí y la discrepancia era que si cómputo anual, semanal, si tenía que ser ley o convenio. Lo que me parece que quedó más dudoso aquel día que fue la idea de la creación de empleo a través de la jornada de 35 horas.

Respuestas

D. Juan García Blasco

Yo no puedo responder a esa pregunta porque no tengo argumentos convincentes para deducir si las 35 horas producen empleo o al revés. Yo creo que ese debate es de una compleji-

dad tal que me parece que las respuestas son mero voluntarismo. No tengo capacidad ni elementos de juicio suficientes para deducir que una reducción de la jornada a 35 horas produce empleo, no lo sé.

D. Jesús Martínez Girón

En la universidad de A Coruña actualmente la jornada semanal de trabajo es de 30 horas.

D. Juan Rivero

Yo creo que la jornada tiene que reducirse, lo que no tengo elementos de juicio suficientes es si una reducción por ley va a tener unos efectos positivos o negativos sobre la economía española. Hay sectores y empresas en que será posible y otros habrá que ver qué efectos se pueden producir.

D. Antonio Baylos:

Yo creo que hay que contextualizarlo en el debate europeo, Francia e Italia están trabajando en esta línea y yo lo remitiría a un hecho: desde el punto de vista sindical es una reivindicación que está presente, hay incluso una propuesta de ley de la UGT. Creo que habría que meter también otro tipo de valores, una reflexión más colectiva sobre otro tipo de bienes. Desde el punto de vista técnico nosotros no podemos decir mucho desde el punto de vista de individuo sí.

D. Juan García Blasco:

Hay un colega nuestro, el profesor Ojeda, que defiende la siguiente tesis. Dice: hoy el promedio de duración de la jornada en la negociación colectiva española es de 38 horas y media, no es posible una intervención legislativa afectando a ese derecho de la negociación colectiva por ley. No es posible y no se puede dar una norma legal que invada lo que ha conseguido la negociación colectiva y por tanto desde el punto de vista constitucional una intervención normativa afectaría a la función que tiene la ley de garantizar el derecho a la negociación colectiva. Esa es su tesis es discutible.