

MESA REDONDA con participación de los agentes sociales más representativos en Cataluña

Josep Montoya, secretario de Coordinación Sectorial de UGT de Cataluña

Juan Manuel Tapia, responsable de Negociación Colectiva, Secretaría de Acción Sindical de CCOO

José Hallado, director de Relaciones Laborales de PYMEC

Javier Ibars, director de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales de Fomento del Trabajo Nacional

Presentador y moderado:

Salvador Álvarez, director general de Relaciones Laborales del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya

Muy buenos días a todo el mundo.

Continuaremos con la jornada sobre el Libro Verde. Yo creo que sería incompleto hablar del Libro Verde, del derecho laboral en Europa, sin saber qué piensan los agentes sociales en nuestro país. Y por ello hemos querido hacer esta mesa redonda, donde están (les presento de mi izquierda a derecha): Josep Hallado, director de Relaciones Laborales de la PYMEC; Juan Manuel Tapia, de CCOO, responsable de Negociación Colectiva de la Secretaría de Acción Sindical; Josep Montoya, que es el secretario de Coordinación Sectorial de la UGT de Cataluña, y Xavier Ibars, director de Relaciones Laborales de Fomento del Trabajo.

Haremos una intervención en que se irán intercalando intervenciones de representantes sindicales y de las asociaciones empresariales. Y comenzará la exposición Juan Manuel Tapia. La idea es una intervención de un cuarto de hora o veinte minutos. Después, cuando terminen, si quieren pueden hacer comentarios entre sí o interpelarse mutuamente en función de lo que hayan dicho, y después realizaremos un turno de palabras para los asistentes a la jornada.

Sr. Juan Manuel Tapia

Buenos días. Gracias, Salvador. En principio, creo que sería importante transmitir la idea de que es positivo que esta iniciativa de la Comisión haya posibilitado crear este espacio para el intercambio, para diseñar opiniones, etc. Porque, de hecho, el tema, si se sabe abordar de manera correcta, y yo creo que aún estamos a tiempo, es un tema que es absolutamente fundamental para el futuro de Europa y de nuestro país también, en concreto.

Yo creo también que hay que agradecer algo que no siempre ocurre y es que el Libro Verde, y la propia exposición de Mr. Cullen, ha sido muy claro, muy transparente y muy sincero. Otra cosa es que de esas virtudes se derive o no una posición, por parte de Comisiones Obreras de Cataluña, positiva respecto de los contenidos de la propuesta, y Mr. Cullen sabe, puesto que he tenido oportunidad de comentarlo personalmente con él, que nuestra posición es fuertemente crítica a los contenidos, tanto a lo que el Libro Verde dice, como a aquello que el Libro Verde no dice y que ayuda también a enjuiciar los contenidos del propio Libro Verde. Comisiones Obreras de Cataluña ha participado, con perfil propio, de manera independiente y diferenciada también de la Confederación Estatal de Comisiones Obreras, en el periodo consultivo, y lo hemos hecho a partir de la propia Confederación de Cataluña y a partir también, específicamente, de una aportación de nuestra federación sindical, TRADE de Comisiones Obreras de Cataluña, es decir, de la Organización de los Trabajadores Autónomos Dependientes que forman, pienso yo, uno de los elementos más centrales de la propuesta del Libro Verde.

Dicho esto, una primera reflexión: vivimos unos tiempos algo extraños, donde los títulos y los titulares no siempre se ven reflejados en los contenidos. En el peor de los casos, incluso, resulta que muchas veces los contenidos van en *contra dirección* a los titulares. Bajo el titular de “modernizar el Derecho Laboral en Europa”, en cuanto uno escarba un poquito, nos encontramos con una cierta propuesta de viaje al pasado. Yo he tenido esa impresión, y lamento decirlo así, también quiero ser tan claro como Mr. Cullen. Hay un cierto aroma a naftalina jurídico-social cuando uno se adentra en el Libro Verde. Especialmente quizás en Cataluña y en España, donde desde el año 1984, como ayer se recordaba, hemos vivido las consecuencias y el desarrollo de propuestas y políticas laborales muy similares a las que ahora nos propone el Libro Verde.

Decía que es importante pensar y analizar lo que el Libro Verde propone, como también aquello que no propone. Empezaremos por lo primero. Y efectivamente, para no hacernos pesados, sobre lo más significativo. Sobre el tema de la flexibilidad, en orden a lo que denominaríamos la flexibilidad interna, es decir, la flexibilidad durante la duración de la propia relación de trabajo. Hay dos características en la propuesta del Libro Verde que son evidentes: por un lado, se invoca a una cierta flexibilidad de gobierno unilateral del empresario y, por otro, al mismo tiempo, se invoca a una flexibilidad de carácter exclusivamente individual, sin ninguna dimensión colectiva, es decir, sin participación sindical. Y es lógico que esta propuesta nos decepcione especialmente en Cataluña, porque, permítanme, sin ningún tipo de patriotismo, resulta ser que Cataluña es una de las cunas fundamentales de las prácticas sindicales, muy rentables para todos, de la flexibilidad negociada entre el empresariado y el sindicato. Desde el punto de vista de la flexibilidad y las personas, asunto absolutamente importante, el Libro Verde propone otra vez, como característica general, una flexibilidad de carácter unilateral, unidireccional. No tienen las personas en la propuesta del Libro Verde la posibilidad de gestionar, con carácter bilateral a través de los derechos de autogestión, el propio sistema flexible en orden al tiempo, en orden a la clasificación profesional, en orden a cualquier dimensión de la relación laboral.

En relación con la flexibilidad externa, qué es lo que se nos propone tanto respecto del acceso al contrato de trabajo como de la extinción del contrato de trabajo: debilitar, en primer lugar, la causalidad de la contratación, y volver a incidir otra vez en flexibilizar, es decir, desproteger la extinción del contrato de trabajo o, dicho de otra manera, de regular el despido. Esto tiene efectos absolutamente perniciosos porque, por un lado, aunque se plantee desde el punto de vista de una política de empleo, por un lado, por poco que se indague, a las personas individualmente consideradas se les coloca en una situación de incertidumbre, pero por otro, también se transfieren, de manera muy curiosa y muy paradójica, costes y riesgos desde la empresa hacia el conjunto de la sociedad a partir de lo que se denomina, digamos, el apuntalar mejor, desde el punto de vista de la protección social, las eufemísticamente llamadas *transiciones profesionales* de las que se nos habla. Y es curioso además, por cuanto yo, y me imagino que todos ustedes, desde pequeños hemos aprendido aquello de que la primacía del capital sobre el trabajo se construía a partir de que el empresario tenía el valor de asumir riesgos. Pues, paradójicamente, estamos en una situación muy curiosa. Parece ser que tiene más éxito aquel empresario que es capaz de transferir más riesgos hacia los demás; yo creo que el capitalismo está empezando a perder algunas señas de identidad. En todo caso, lo cierto es que se rompe lo que es el propósito original del Libro Verde, que es lograr equilibrios entre la flexibilidad, en clave de necesidades de los empresarios, y la seguridad y la certidumbre y los derechos de las personas.

Respecto de las relaciones denominadas triangulares, de manera muy breve, lo que se nos propone es una relación de pura responsabilidad subsidiaria en las cadenas de subcontratación y no se apunta la necesidad de la responsabilidad de carácter solidario y no exclusivamente subsidiario. No se apunta tampoco ningún elemento que tenga que ver con la limitación de la encadenación sucesiva de subcontrataciones.

Especialmente preocupante: movilidad geográfica de los trabajadores. O bien el Libro Verde, en términos futbolísticos, está fuera de juego, porque no ha tenido en cuenta la victoria sindical del movimiento sindical europeo respecto de la Directiva Bolkestein; o bien lo que se pretende es dejar

abierto el tema, volver a retomarlo para ver si en el futuro es posible una directiva como la que originalmente se pretendía.

Eso son desacuerdos. Un acuerdo: poner en la agenda el tema de los trabajadores autónomos dependientes. Es importante. Y digo “poner en la agenda”. Porque, dado que no apunta nada más el Libro Verde, si yo parto de la lógica que tiene el propio Libro Verde, sospecho que las diferencias, en cuanto entráramos en materia, serían importantes.

Respecto del Libro Verde, alguna reflexión en cuanto al tema de los TRADE y un cierto llamamiento, me permito hacer, al mundo académico y del *iuslaboralismo*. Se nos habló ayer, se nos repite muchas veces: prevención, prevención, prevención, prevención. Yo creo que ya estamos en otra fase. Estamos en otra fase absolutamente distinta. Tenemos la Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo, tenemos un primer reconocimiento de la figura jurídica del trabajador autónomo dependiente económicamente. Y yo creo que ahora hay que pasar a otra fase distinta. Cierto es que el Estatuto no nos gusta. Cierto es que los derechos para los TRADE son absolutamente débiles e insuficientes. Pero permiten abrir la puerta y por eso pido, en este foro específicamente, por su potencialidad, pasar de la prevención a la cooperación para poder tejer, desarrollar y regular mejores derechos para los trabajadores autónomos dependientes.

Respecto de esto mismo, ayer nos decía Mr. Cullen, es curioso, que la mayor coincidencia en el periodo consultivo entre organizaciones patronales y sindicales ha girado alrededor de poner en solfa y de sospechar sobre la posible regulación futura de los TRADE a nivel europeo. Es una coincidencia muy curiosa. A alguno le parecerá extraña; a mí, no tanto. Yo pienso que eso deriva de algo muy sencillo. Permítanme decirlo con mucha claridad. Al empresariado ya le iban bien la cosas como estaban, porque podían pasar trabajadores asalariados al ámbito del trabajo autónomo, y por parte de los sindicatos hay una cierta parálisis y un cierto temor y una cierta falta de creatividad. Y en ambas posiciones, lo afirmo también, un cierto cinismo, porque como que los trabajadores autónomos dependientes existen y son materia –materia humana, materia de creatividad, materia de trabajo–, a esos hay que regularlos, no se les puede dar la espalda, como hemos hecho en el pasado, girar la vista.

Para ir acabando. ¿Qué es lo que falta en el Libro Verde? O dicho de otra manera: ¿qué elementos faltan para modernizar de una manera efectiva el derecho laboral europeo? Pues vamos a ver. No se habla de los derechos de las personas a los sistemas flexibles. No se habla de igualdad y salud, en términos, por ejemplo, de algo tan moderno como los riesgos psicosociales. No se habla de negociación colectiva europea ni de derecho al conflicto, ni siquiera del derecho a la huelga. No se habla de algo que es absolutamente curioso, de la creación de un sistema extrajudicial europeo para la solución y prevención de conflictos laborales. No se habla, por ejemplo, de la necesidad de integrar los compromisos de responsabilidad social en el ámbito de las relaciones de trabajo. O no se habla, por ejemplo, de lo que tiene que ver con la movilidad sostenible y el medio ambiente. O no se habla, también cosa curiosa, de cómo gestionar la diversidad de la inmigración en los nuevos centros de trabajo. Creo sinceramente que no se podrá hablar de un proceso de modernización del derecho laboral europeo de una manera efectiva si no se abordan estos temas. Ahora sí, ya para acabar, dos cosas sólo. Nosotros, decirlo con claridad, hemos construido nuestra posición crítica respecto del Libro Verde a partir, ciertamente, de la necesidad de que la cuestión se resuelva en términos de justicia social; pero no sólo eso, sino también en términos de eficiencia económica sostenible. Y decir lo siguiente: aún, y lo decía al principio, ya para acabar mi intervención, estamos a tiempo de redireccionar el proceso. Porque el futuro es, al respecto, muy largo. Siempre que seamos capaces de hacer algo, de ponernos de acuerdo en lo que tiene que ser realmente el Libro Verde y lo que no es y lo que debería ser, es ayudarnos a todos de manera cooperativa a construir un sistema de relaciones laborales que tenga algo que ver con las nuevas formas de organización del trabajo y con los nuevos procesos productivos y de servicios. Gracias.

Sr. Javier Ibars

Gracias, Salvador. Gracias en primer lugar a los organizadores, al Departamento de Trabajo, a Jueces para la Democracia y a MEDEL. Seguramente, es lo que me suele ocurrir en todas mis charlas, no seré tan disciplinado como Juanma Tapia, y Salvador me tendrá que llamar la atención, porque creo que el Libro Verde pone sobre la mesa muchísimos elementos a debatir e intentaré hacerlo de manera lo más simple y rápida posible.

La Comisión Europea ha elaborado el *Libro Verde de Modernización del Derecho Laboral* con el fin de estimular un debate sobre el futuro del derecho del trabajo. La iniciativa se ubica en el contexto de los compromisos pendientes para la consecución de los ambiciosos objetivos de mejora de competitividad fijados en Lisboa hace ya siete años. También se inserta dentro del intenso debate sobre el futuro de Europa, y especialmente sobre la llamada Europa Social.

Aunque el documento aborda cuestiones muy distintas relacionadas con las transformaciones del derecho del trabajo, el objetivo fundamental es contribuir a mejorar la limitada capacidad de respuesta de los mercados de trabajo ante los nuevos escenarios y evitar el dualismo entre trabajadores con los llamados “contratos atípicos” y trabajadores estables, a través de la búsqueda de marcos jurídicos que mejoren el equilibrio entre flexibilidad y seguridad. En este escenario ha aparecido el concepto de flexiseguridad, que pretende aportar novedades en la manera de concebir la seguridad en el empleo.

Desde una perspectiva socioeconómica estamos inmersos en una realidad absolutamente diferente a la que teníamos en tiempos recientes.

Los esquemas tradicionales de organización empresarial y las relaciones de trabajo están sujetos a una revisión debido a factores como que las empresas están sujetas a una presión creciente de la competencia en mercados más abiertos; la implantación del progreso técnico en los procesos productivos; la descentralización productiva; y finalmente, el imparable fenómeno de la internacionalización y la globalización económica.

Pues bien, todos estos elementos, y otros, configuran una nueva realidad del mercado, que tiene que ser atendida a través de varios mecanismos para que las empresas puedan disponer del marco idóneo para garantizar su competitividad.

Y en este punto la FLEXIBILIDAD de las relaciones laborales es capital. El Libro Verde centra especialmente sus esfuerzos en la búsqueda de la flexibilidad conciliada con la seguridad. En este sentido ha de destacarse que los agentes sociales en España y en Cataluña hemos alcanzando diversos acuerdos en los últimos tiempos en esta línea, como son los ANC de ámbito estatal, o el AIC y el Acuerdo Estratégico en Cataluña, y que plasman esta voluntad de equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

En el Libro Verde se refleja que se ha instado a los estados miembros a que “revisen el grado de flexibilidad previsto en los contratos clásicos en lo relativo a los plazos de preaviso, los costes y procedimientos de despido individual o colectivo, o la definición de despido improcedente”, y asimismo existen referencias a la necesidad de mejorar la legislación en relación con los costes globales y costes administrativos.

En este sentido, uno de los problemas fundamentales de los que adolece el mercado laboral en España son, junto con la falta de flexibilidad, los elevados costes y la regulación del despido. Las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social se sitúan muy por encima de la media europea, lo cual comporta un impuesto a la contratación. Además, los costes por despidos son muy elevados, y aquí no sólo hay que referirse a la elevadísima indemnización por despido improcedente sino a las problemáticas ya conocidas, tanto a nivel legislativo como de aplicación de los tribunales por las demandas por despido que conllevan en numerosas ocasiones que lo que deberían ser despidos disciplinarios o por causas objetivas se conviertan, a efectos indemnizatorios en la práctica, en despidos con costes muy elevados. Igualmente, deben destacarse los costes elevados por los innumerables trámites administrativos y burocráticos, que también repercuten en la empresa. (En este sentido existe un informe de la OCDE

que constata la complicada situación que sufren las empresas de nuestro país en relación con la mayor parte de países de la OCDE y que lastran nuestra competitividad.)

En definitiva, los elementos expuestos, como la falta de flexibilidad, los excesivos costes y la alta temporalidad tienen mucho que ver, junto con otros factores, con uno de los principales problemas de nuestra economía, como es LA BAJA PRODUCTIVIDAD, y éste debe ser uno de los objetivos a cubrir por el Libro Verde.

En este escenario queda patente la importancia que adquiere LA FORMACIÓN Y LA CUALIFICACIÓN de los trabajadores, constituyendo estos el mayor capital de las empresas. La oferta formativa ha de atender a las transformaciones económicas y tecnológicas operadas en los sistemas de producción de bienes y servicios; debe mejorarse la transparencia del mercado de trabajo en oferta y demanda de cualificaciones y en los sistemas de acreditación y homologación de las mismas, facilitando la libre circulación de trabajadores entre los territorios de la UE. Asimismo, el contexto actual de rápidos cambios exige una cultura de aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

El Libro Verde hace referencia a la importancia de la evolución del DIÁLOGO SOCIAL, de la aplicación de los CONVENIOS COLECTIVOS y, en definitiva, de la evolución de la RELACIÓN ENTRE LA LEGISLACIÓN Y LOS CONVENIOS a efectos de introducir nuevas formas de flexibilidad interna y de regular las nuevas problemáticas.

En este sentido, las legislaciones vigentes hoy en día en numerosos países ya no atribuyen al Estado las competencias exclusivas ni sobre la tutela de los derechos de los trabajadores, ni sobre la elaboración de las normas que deben dotar de contenido a las relaciones industriales o laborales y por tanto al contrato de trabajo, dando al convenio colectivo y a los acuerdos marco e interprofesionales una dimensión que se acrecienta día a día.

En un futuro próximo, y como consecuencia de una menor intervención del Estado en las relaciones industriales, la fijación de las condiciones de trabajo, incluso algunas de las consideradas hoy como derecho necesario absoluto, se debería establecer de común acuerdo entre los agentes sociales. Si esto fuera así, la negociación colectiva, en su más amplio sentido, cobraría mayor protagonismo.

A través de la negociación colectiva y fundamentalmente de los convenios colectivos, podemos lograr la adecuación de las normas que conforman las relaciones laborales a las diferentes realidades territoriales, sectoriales, productivas, etc.

Sin embargo, ha de reconocerse que el contenido de la negociación colectiva es manifiestamente mejorable. Tras la reforma laboral de 1994, el legislador quiso derivar a la autonomía colectiva el desarrollo de un gran número de disposiciones, de tal forma que las normas convencionales reforzasen su papel como fuente de regulación de las relaciones laborales. A pesar de ello, lo cierto es que sigue haciéndose un uso limitado de las posibilidades de negociación, dado que una amplia mayoría de los convenios no agotan el tratamiento de todas las materias que pueden ser objeto de regulación por la vía convencional, y otros además reiteran las mismas disposiciones convenio tras convenio, resultando ser cada vez más obsoletos, y no contemplan aspectos novedosos que deberían ser recogidos.

Existe un cierto inmovilismo en determinadas negociaciones que contradicen uno de los principios que debería regir en toda negociación que pretende regular unas relaciones laborales y productivas, como es el de modernización y adecuación a las nuevas realidades.

La negociación colectiva debe ser un instrumento al servicio de la innovación, debe abrir nuevas vías, aportar flexibilidad y capacidad de adaptación, pero sin excesos sobrerreguladores ya que su misión es ser útil en las relaciones productivas a las que afecta.

En este sentido, son especialmente destacables los acuerdos alcanzados entre organizaciones empresariales y sindicales donde hemos consensuado y acordado criterios conjuntos para la negociación colectiva.

Existen diversos ELEMENTOS en el Libro Verde que se encuentran SUPERADOS con creces en la normativa española, en materias como la igualdad de género o las relaciones de trabajo triangulares o, por ejemplo, existe la referencia concreta del Libro Verde sobre el trabajo por cuenta propia y la noción de trabajo económicamente dependiente, cuestión ésta regulada en la reciente Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

En cuanto a las EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL el Libro Verde señala que debe establecerse “un principio de no discriminación que garantice a los trabajadores cedidos por ETT’s un trato no menos favorable que los trabajadores permanentes de la empresa usuaria”. En este sentido, a diferencia de otros países de la UE, en nuestro país existen la equiparación salarial y toda una serie de garantías en cuanto a inversión en formación y PRL, avales financieros, indemnizaciones y controles, que deberían suponer la eliminación de las limitaciones actuales de las ETT’s en determinados sectores de riesgo, así como la asunción de más responsabilidades en la intermediación laboral.

En un escenario en el que numerosas empresas están sometidas a la propia temporalidad o naturaleza coyuntural de su actividad, la indemnización por despido no garantiza ni mayor estabilidad ni mayor seguridad. La propia experiencia española muestra que poco ayuda una costosa compensación por despido si la perspectiva del trabajador a medio plazo es el desempleo. La anticipación al cambio, la asunción de la empleabilidad como una necesidad para el propio trabajador exige, pues, planteamientos diferentes.

En definitiva, la clave no sería tanto proteger a “contracorriente” el puesto de trabajo sino proteger al trabajador y, más concretamente su capacidad para encontrar otro empleo. Ésta es la cuestión subyacente en el debate abierto, y la virtualidad del Libro Verde es la de brindar una reflexión que resulta de interés para la búsqueda de alternativas.

No obstante, se echa en falta una profundización en las principales rigideces que hacen ineficaces las diferentes normativas de extinción del contrato de trabajo.

Así, podría haberse incidido en explicar adecuadamente las dificultades derivadas de unos procedimientos de extinción de contratos demasiado burocráticos, rígidos y costosos. A modo de ejemplo, un enfoque más ambicioso en lo referente a los elementos de extinción de los contratos podría, en el caso de España, haber servido para reflexionar internamente sobre nuestra autorización administrativa previa en el procedimiento de despidos colectivos (peculiaridad que sólo existe en otros dos países de la UE) sobre las visibles dificultades para justificar la procedencia de los despidos, sean individuales o colectivos, o el desincentivo que supone el propio coste del despido.

Asimismo, deberían tratarse aspectos relativos a la flexibilidad interna en las empresas. Así, se podría haber incidido en las dificultades a las que se enfrentan las empresas a la hora de adaptar su organización a las nuevas necesidades de los mercados laborales como consecuencia de esquemas reguladores del tiempo de trabajo que resultan inadecuados, a los sistemas inflexibles de clasificación de los trabajadores o a las exigencias jurídicas que obstaculizan que la fijación de salarios integre eficazmente la productividad individual.

El hecho de abrir el debate en un momento en el que se discute el futuro de la llamada Europa social constituye una buena oportunidad para promover cambios sustanciales en la manera de afrontar los retos más relevantes a los que se enfrenta el derecho del trabajo. Es de esperar que las propuestas futuras de la Comisión Europea sean coherentes con estos planteamientos.

Sr. Josep Montoya

Buenos días a todo el mundo.

En primer lugar querría disculpar la presencia de Isabel Martínez, que era la representante de la UGT que inicialmente tenía que intervenir en esta mesa redonda, pero ha sido víctima de la epidemia de gripe habida estos días y desgraciadamente no puede estar aquí.

Acto seguido paso a hacer ya la exposición y espero no tenerme que alargar tampoco más de lo necesario. Conceptos como el de flexibilidad, seguridad, el debate sobre qué papel debe tener el derecho laboral en el futuro, si es preciso replantearlo o no, no es un debate ni son conceptos que sean nuevos. Es un debate antiguo, anterior a la publicación y a la aparición del Libro Verde. El señor Ibars lo ha dicho: en el caso concreto de Cataluña —e incluso del Estado español— tenemos diversas experiencias de grandes acuerdos de diálogo social, incluso acuerdos de negociación colectiva, que intentan ya desde hace tiempo conseguir, alcanzar este equilibrio de intereses entre las necesidades de flexibilidad de las empresas y las necesidades de seguridad de los trabajadores.

Pese a todo, sí que es cierto que a nivel de generalización de opinión pública en el ámbito europeo, es un tema que se pone sobre el tapete a partir de noviembre del 2006, a partir de la publicación del Libro Verde. Libro Verde que, en principio, plantea una serie de objetivos que pasan —como ya se ha dicho— por modernizar el derecho laboral y modernizarlo a partir de visualizar cómo este derecho laboral puede contribuir a fomentar la flexibilidad poniéndolo a la vez en asociación a cómo puede favorecer la seguridad en el empleo. Hasta aquí es un objetivo que creo que podemos compartir todos, no hay nada que decir, es loable. A nuestro entender, el error en que cae el Libro Verde es que todo este objetivo lo intenta llevar a la práctica partiendo de un planteamiento que ciertamente, a nuestro parecer, creemos que es erróneo. Porque, pretendidamente, el Libro Verde quiere terminar con la división entre trabajadores con derechos y trabajadores sin derechos; trabajadores —podríamos decir— protegidos y trabajadores desprotegidos; trabajadores de primera, trabajadores de segunda... digámoslo como queramos. Pero al contrario de lo que cabría esperar, este intento de equiparación no lo hace a partir de la igualación de derechos y de la igualación en garantías sociales, sino que lo hace pretendiendo eliminar esta distinción entre un colectivo y el otro a partir de la desregulación del derecho laboral. En lugar de hacer converger a los que tienen menos derechos hacia aquellos que tienen más derechos, de alguna manera lo que opta es por intentar rebajar los derechos de ambos colectivos; es una igualación, en todo caso, a la baja que, en todo caso, en términos de justicia social y de cohesión social, queda fuera, a nuestro entender, de toda lógica.

Pero yo creo, y entendemos nosotros, que aún incurre en un segundo error. En la metodología para conseguir este objetivo, que en principio sería compartido, de alguna manera, a lo largo del redactado, supura el hecho de que contempla el derecho, y en concreto el derecho del trabajo, muy desde su vertiente más estrictamente individualista, obviando la otra dimensión, la dimensión más colectiva del derecho laboral. Y eso tiene una consecuencia directa que se deja ver: es verdad que puede haber, no digo que no se haga alguna mención al diálogo social, a la negociación colectiva, pero en general, el Libro Verde no le otorga el papel primordial que tiene la negociación en conceptos tan importantes como pueden ser la flexiseguridad, y a su vez obvia también el papel que desempeñan los agentes sociales en el proceso de cohesión social. Por lo tanto, éste es un segundo error que nosotros vemos en los medios que pone sobre el tapete el Libro Verde para conseguir el objetivo pretendido.

Pese a todo, es verdad que compartimos con la Comisión Europea que existe un debate de fondo, eso es algo objetivo. Existen diversos estados de la Unión Europea que tienen una preocupación de fondo sobre cómo flexibilizar sus mercados laborales respectivos y, a la vez, pues, intentar ofrecer seguridad en el empleo. Como ya he dicho, es cierto, eso no podemos negarlo, hay una preocupación de fondo y está bien que un documento de la Comisión Europea intente poner manos a la obra para resolver estas preocupaciones. Lo que pasa es que —vuelvo a insistir y ahora seré más concreto, me dirigiré a la esfera más práctica— no compartimos los medios con que la Comisión Europea pretende abordar este problema. Primeramente porque no se corresponden con ninguno de los objetivos iniciales —entendemos— de la estrategia de Lisboa, que pasaba a grandes rasgos por buscar un equilibrio entre el crecimiento, el progreso medioambiental y, fundamentalmente, también la cohesión social. Entendemos que muchas de las disposiciones del Libro Verde rompen el equilibrio entre estos tres ejes fundamentales de la estrategia de Lisboa. Pero, al margen de lo que marca la estrategia de Lisboa, hay

otras razones puramente objetivas que también motivarían que no estuviésemos de acuerdo con muchos de los puntos que establece el Libro Verde como recetas. Primero entendemos que relajar la legislación de protección del empleo supone básicamente dos cosas –y también se ha dicho por parte del representante de Fomento–: disminuir la protección contra el despido y utilizar formas de empleo, formas de contratos más flexibles. Básicamente serían las dos manifestaciones de lo que supondría de una manera directa relajar de algún modo la legislación laboral en esta materia.

Nosotros entendemos que ninguna de estas dos cosas –ni ir hacia contratos más flexibles ni disminuir la protección contra el despido– se han demostrado ni mucho menos efectivas para facilitar el acceso al mercado laboral en general y, muy particularmente, para aquellas personas que buscan el primer empleo –ninguna de estas dos medidas son efectivas para integrarlas en un mercado laboral– y también para aquellas personas que, por lo que sea, han tenido que salir del mercado laboral y pertenecen a algún colectivo que tendrá o que tiene potencialmente muchas dificultades para volver a reingresar en el mercado laboral. Tanto a los que se han ido y les cuesta entrar, como a los que buscan el primer trabajo, es evidente que estas dos premisas que establece el Libro Verde como unas de las premisas fundamentales realmente no conseguirían mejorar la situación de estos colectivos.

Pero después también hay otra razón de fondo: la asistencia, y no cualquier asistencia, sino una asistencia adecuada para las personas que están desempleadas, entendemos que es un derecho de los trabajadores. Y aquí me vuelvo a remitir a Lisboa cuando se dice que claramente el crecimiento económico tiene que estar relacionado tanto con la calidad del empleo como con la necesidad de protección social de los trabajadores. Por lo tanto, entendemos que se trata de un derecho irrenunciable.

Con todo, hay que decir que posteriormente al Libro Verde hay una comunicación de la Comisión Europea de 27 de junio del 2007 en que de alguna manera parece que esta comunicación desista o rebaje las pretensiones iniciales del Libro Verde. Aun así, mantiene una serie de ambigüedades que a nuestro entender tampoco dan las respuestas adecuadas. Pero sí que apunto dos cosas que matizan en parte los contenidos del Libro Verde. En primer lugar, esta comunicación parece que desista definitivamente de imponer en toda la Unión Europea una estrategia única y homologada de flexiseguridad. Lo único que dice es que, sobre la base de cuatro ejes, la flexibilidad y la seguridad, las relaciones contractuales, las políticas activas de empleo, las estrategias globales de aprendizaje a lo largo de la vida y los sistemas de protección social adecuados, a partir de estos cuatro ejes se da libertad a cada uno de los estados para que establezcan su propia estrategia. En este sentido parece que hay un principio de desistimiento sobre la vocación general del Libro Verde.

También entendemos que en parte rebaja las pretensiones iniciales del Libro Verde, ya que esta comunicación de la Comisión Europea marca explícitamente el objetivo de reforzar la aplicación de la estrategia europea basada en tres ejes. Y aquí creemos que son tres ejes que ya se acercan más a la visión sindical en este caso: el crecimiento, el empleo y el mantenimiento del modelo social europeo. Entendemos que, desde el momento en que hay un llamamiento para mantener el modelo social europeo, hay implícitos toda una serie de valores que nosotros compartimos: el pleno empleo, la productividad, la calidad en el trabajo o –vuelvo a insistir porque es fundamental– la cohesión social.

Destaco uno que para nosotros es fundamental bajo el punto de vista sindical: la calidad en el trabajo. El trabajo precario es evidente que tiene efectos negativos para el trabajo y para los trabajadores y trabajadoras, pero también tiene efectos negativos para la economía. Por lo tanto, una primera afirmación que podríamos hacer es que la agenda de la flexiseguridad es una agenda que en ningún caso se puede disociar de la agenda de la calidad del empleo, tienen que ir, en todo caso, siempre unidas.

También me gustaría decir aquí que hay básicamente dos grandes manifestaciones del trabajo precario: una es la contratación temporal, pero la otra es también la de las condiciones salariales, las condiciones salariales a la baja, en muchos casos. Es probable que esta segunda manifestación en muchos países de la Unión Europea no sea una preocupación preferente, pero me remito al caso de

Cataluña y del Estado español, en que sí que lo tendría que ser. Algunos datos: si hablamos de la vieja Europa, de la Europa de los quince, la verdad es que España sólo supera a Grecia y Portugal, que estamos a unos 15 mil euros de diferencia en ingresos anuales en comparación con el promedio de la Unión Europea (unos 35 mil por unos 20 mil); que el 40% de la población del Estado español cobra por debajo de los 1.000 euros y que también, según datos de Eurostat, España es el único estado de la OCDE que entre el periodo 1995-2005 ha rebajado un 4% el salario medio. Por lo tanto, tengamos en cuenta que aquí hay muchas de las recetas del Libro Verde que está claro que más que dar soluciones a estos tipos de precariedad salarial, más bien, en todo caso, podrían empeorarla o en cualquier caso no dar la respuesta adecuada a los colectivos que sufren estos tipos de precariedad.

Trabajo precario es también trabajo temporal. En este sentido, la comunicación de la Unión Europea es ambigua con respecto a cómo reducir la diferencia entre trabajadores indefinidos y trabajadores temporales. Nosotros lo tenemos bastante claro: nosotros decimos que hay que mantener como forma de contratación habitual y ordinaria la contratación indefinida, lo hemos dicho y lo hemos repetido en diversos acuerdos sociales. Y decimos también que otra manera de igualarlos es dar a los temporales una mayor protección e igualarlos en derechos y en protección social a los trabajadores indefinidos.

Para ir concluyendo. Para nosotros la alternativa no está en si regular o desregular el derecho laboral, si es preciso cambiar su papel. La alternativa, en todo caso y se ha dicho aquí, es buscar un equilibrio entre todos en la regulación de la flexibilidad. Ahora bien, ¿cómo alcanzar este equilibrio? Nosotros lo tenemos claro y lo he dicho al principio: diálogo social y negociación colectiva fundamentalmente. Que haya voces interesadas –que no son pocas, lo tenemos que reconocer– contra el empleo estable y contra un modelo de empleo en derechos, no quiere decir que el derecho y que, en particular, el derecho laboral tenga que acompañar y tenga que apoyar esta tendencia. Para nosotros, todo lo contrario. Nosotros no podemos aceptar una rebaja de la legislación laboral que use como referencia justamente los pocos derechos de aquellos colectivos más desfavorecidos, de los trabajadores precarios. Y en resumen, es esta la referencia que utiliza el Libro Verde para la igualación de derechos. Y en este caso nosotros no podemos aceptar esta rebaja de la legislación.

Por lo tanto –vuelvo a insistir–, la respuesta sindical debe ser el diálogo social, que es lo que proporciona realmente un equilibrio normativo e intenta conjugar los intereses entre las partes. ¿Cómo lo hace? –y aquí se ha dicho y vuelvo a insistir en ello–, a partir de grandes acuerdos. Nosotros tenemos la experiencia y desde Cataluña lo hemos vivido: a partir de grandes acuerdos que contengan medidas equilibradas y útiles para las dos partes, para resolver los problemas, las necesidades de flexibilidad que es verdad que tienen las empresas, y las necesidades de seguridad que tienen los trabajadores. Nosotros tenemos, por ejemplo, aquí, un ejemplo paradigmático de lo que sería negociar la flexiseguridad, pero en términos de diálogo social, que es el acuerdo interprofesional de Cataluña, que básicamente lo hace a través de cuatro grandes ejes: impulsar la contratación indefinida, limitar la contratación temporal, garantizar una gestión coparticipada de la aplicación de la flexibilidad y negociar también de manera coparticipada una organización del trabajo que permita responder a una disociación que existe en las empresas: la disociación entre el trabajo individual y el tiempo de funcionamiento de una empresa. ¿Y eso cómo se hace?, y también se ha dicho aquí, pues con más polivalencia, más formación, etc.

Ahora bien –y ya para ir terminando–, también nos engañaríamos si diésemos absolutamente toda la responsabilidad al diálogo social. Es evidente, y sobre todo en ciertos sectores, que no conseguiremos garantizar la competitividad en los mercados internacionales si este diálogo social no va acompañado de unas ciertas reformas legales: limitar la temporalidad... En algunos casos sí que se han dado pasos, y en la última reforma laboral del Estado español se han dado pasos en este sentido, pero entendemos que cualquier reforma legal que vaya en la mejora de los mercados de trabajos respectivos y de las condiciones laborales debe pasar por limitar la temporalidad, limitar la externalización productiva abusiva, penalizar –desde nuestro punto de vista es un tema que queda pendiente en la legislación, cuanto menos, española– de manera más contundente las infracciones al derecho laboral. Y en todo caso también una medida complementaria para poder competir en los mercados internacionales son medidas legales de apoyo a las PYMES, ¿por qué no? Tienen que ser un cuarto eje.

En definitiva –y ahora sí que termino–, creemos que el derecho, y en particular el derecho del trabajo, no puede mirar hacia otro lado, no puede abandonar la lucha por los derechos universales. Y si bien es cierto que la adaptación de las empresas es determinante para tener competitividad, para poder competir a nivel económico, no es menos cierto que la experiencia de los países más avanzados dice que para conseguir esta competitividad en términos económicos, en todo caso, lo que es preciso aplicar y potenciar es la cualificación profesional y la calidad del empleo, no toda esta serie de otros valores, que, sobre todo cuando no son consensuados, cuando no son compartidos y coparticipados, creemos que no aportan soluciones a la competitividad necesaria de nuestra economía y de nuestras empresas en un mundo global.

Sr. Josep Hallado

Muy buenos días a todo el mundo, muchas gracias por su asistencia que da la oportunidad para que todos juntos estemos en disposición de compartir una serie de reflexiones y debates importantes sobre un tema de actualidad candente como es el Libro Verde por la modernización del derecho laboral en Europa. Creo que en primer lugar es justo agradecer la invitación que se nos hace, tanto por parte del Departamento de Trabajo como por el resto de organizaciones que han participado en la configuración y diseño de estas Jornadas, por nuestra participación en el día de hoy.

Pienso que tendré que hacer una previa y una consideración con relación a mi intervención. En cuanto a la consideración, se centra en el hecho de intervenir el último, puesto que posibilita que se hayan escuchado muchas propuestas, comentarios y apreciaciones tanto desde la vertiente empresarial como desde la vertiente sindical. Con respecto a la previa, manifestar que sería muy pedante por mi parte, por la propia estructuración y participaciones que ha tenido la configuración de estas Jornadas, el intentar hacer muchas reflexiones específicas y de aspecto exclusivamente técnico-jurídico sobre los contenidos del Libro Verde, que estoy seguro de que se hicieron en la jornada de ayer. Creo que hay mucha gente dentro de esta sala que, como bien dice mi amigo López Bulla, utilizando una expresión muy propia suya, “se ha dejado las pestañas” en esta lectura y en el estudio de los contenidos del Libro Verde, haciendo sus interesantes y correspondientes análisis.

Por lo tanto, creo que mi papel en esta mesa como representante de PYMEC es un poco el de trasladar qué aportaciones nosotros, como confederación empresarial catalana representativa de la pequeña y mediana empresa, tenemos y podemos trasladar a este Libro Verde y a su futuro desarrollo. Y la fundamental pasa por poner de relieve que hay que tener en cuenta la estructuración de la PYME y sus características. Hemos visto pocas referencias o, a nuestro entender, nos hubiese gustado poder tener más referencias en este Libro Verde, así como en el documento de la flexiseguridad, a las PYMES en conjunto y, en concreto, a sus especificidades estructurales.

Nosotros, cuando hemos participado a través de la comisión social de UEAPME en el proceso de las aportaciones y reflexiones que, entendemos, tenía que tener en cuenta este libro, siempre hemos pensado en cave PYME. ¿Y por qué? Decimos esto bajo el punto de vista de que no se puede olvidar que el 99% de las empresas en Europa son PYMES, que un 92% de estas empresas en Europa son micros, que dos de cada cuatro empleados trabajan en empresas con plantillas inferiores a diez personas, y que uno de cada dos, en compañías de menos de 50 trabajadores, y que, a su vez, los trabajadores por cuenta propia eran ya en 2005 un 15% de la totalidad de la mano de obra de la Europa de los veinticinco. O sea, no pensar más en clave PYME, y éste debe ser un ámbito de reflexión muy importante para nosotros, hay que considerarlo un grave error al diseñar un documento de la relevancia del que analizamos.

Así pues, nosotros tenemos que seguir manifestando que la PYME tiene unas características determinantes en su configuración que, a la hora de abordar la futura modernización del derecho del trabajo, tendrán que tenerse presentes. Por otra parte, manifestar que estamos totalmente de acuerdo con la necesidad cada vez más urgente de proceder a una modernización del derecho laboral en Europa

y, fundamentalmente, de abordar reformas estructurales en España que permitan solucionar y hacer frente a las diferentes problemáticas que intentaremos poner sobre la mesa en el transcurso de esta intervención.

Este gran porcentaje del empresariado europeo y de una manera muy especial las micros y, como integrantes de estas micros los empresarios autónomos, necesitan cada vez más de unas normas laborales específicas que se adapten a su realidad. Y estas normas no se podrán hacer nunca a sus espaldas. Éste es un mensaje para nosotros fundamental, es un mensaje prioritario que pasa por tener en consideración aspectos como: el rol del empresario en las empresas de tamaño reducido, el tema del análisis de la estructura de la propiedad en estas empresas, los vínculos que tiene la PYME con la comunidad local, la capacidad de la PYME para ser castigada y el factor clave de competitividad que eso le representa, su posición en el mercado, su falta de capacidad de deslocalización e incluso las relaciones personales que se desarrollan en su ámbito, la limitación de recursos empresariales y personales y otros aspectos, como estructura financiera, que –yo creo que ya por todos conocidos– no tendrían que olvidarse en un debate de estas características.

¿Y por qué esta insistencia? Nosotros no hemos dejado de reivindicar reiteradamente que si lo que queríamos después de la Cumbre de Lisboa, que fue en el 2000 –estamos ya en el 2007–, era conseguir los ambiciosos objetivos que se planteaban, no íbamos por buen camino. No íbamos por buen camino y empezábamos a llegar tarde.

Y eso lo hemos reivindicado desde nuestra posición como organización empresarial representativa de la PYME catalana que, además, no tiene una integración dentro del ámbito de la representación estatal a través de la integración en la confederación empresarial más representativa, pero que ha querido jugar y está jugando un papel en Europa y lo hace en España a través de nuestra red de interrelación con otras organizaciones empresariales de PYMES.

El modelo económico de España y el modelo económico de Cataluña han cambiado profundamente en estos años y todo apunta a que estos cambios se tenderán a acentuar. Nosotros, por ello, hemos pedido medidas adecuadas, puesto que tenemos que dotar a las PYMES de las herramientas correspondientes para que puedan afrontar estos importantes retos de futuro. ¿Para qué nos ha servido el Libro Verde al respecto? El Libro Verde nos ha servido de una forma muy clara para reforzar que nuestros planteamientos no eran la reivindicación típica y tópica de las organizaciones empresariales hacia estos temas, sino que ha abierto un debate muy profundo en todas estas materias que, cuanto menos y así lo esperamos nosotros, nos permitirá superar la fase de la discusión en cuanto a los diagnósticos, fase por otra parte cargante y que imposibilita entrar en el debate de los planteamientos de ejecuciones y formalizaciones concretas.

En este ámbito sería necesario hacer un inciso, puesto que nosotros tenemos una serie de aportaciones fundamentalmente –las veréis después– en el ámbito de la negociación colectiva, y entendemos que la modernización también pasa por este ámbito de las relaciones laborales. La negociación colectiva no da respuesta hoy en día a la participación necesaria de la PYME en este ámbito, y nosotros estamos luchando, a través de la propia negociación colectiva en Cataluña y con otras herramientas, para tener una estructura de negociación colectiva que responda a la realidad del tejido productivo que tenemos. Todo eso en consonancia con el importante papel y la relevancia que nosotros damos y daremos al ámbito de la negociación colectiva.

Pero continuando con las reflexiones iniciadas, consideramos que el mercado de trabajo y las relaciones laborales nunca pueden quedar al margen del ámbito del ciclo económico, de todo este proceso de globalización, y obviamente si queremos ir a las conclusiones de la cumbre de Lisboa, no podremos ir en esta línea si, como sucede en España, convivimos con una realidad laboral que está presidida por superposición de esquemas viejos y nuevos, fruto de un periodo de transición en el cual yo creo que todavía nos encontramos.

Es en este sentido que no hemos valorado positivamente diferentes medidas de “reforma” que se han realizado en el ámbito estatal, ya que entendíamos que no se correspondían con intentar dar respuestas

a esta realidad que queremos describir y también puesto que el tiempo hace que cada vez los problemas resulten mayores y las posibilidades de intervención sean ya totalmente necesarias y valientes.

El Libro Verde y el documento de la flexiseguridad, que para nosotros también es muy relevante desde este punto de vista, sí que nos permiten y autorizan de manera evidente para seguir trabajando de forma eficaz en el intento de hacer una incidencia muy clara en todos los aspectos que a nosotros nos preocupan. En este punto y como comentario fruto de haber escuchado otras intervenciones de la mesa, querría destacar que coincido con reflexiones efectuadas por Josep Montoya –representante de la UGT de Cataluña- sobre las modificaciones, matices y matices que existen si ponemos en relación ambos documentos, pero creo que eso es necesario y enriquece el debate que mantenemos.

Seguimos muy preocupados –y por ello continuaremos demandando la reforma estructural y profunda en el ámbito de nuestras relaciones laborales– por el hecho de convivir con unas problemáticas que lejos de ser resueltas eficazmente, por el tratamiento que se pretende dar en su resolución, hacen que nuestra preocupación sea creciente al ver los planteamientos y puntos de partida con los que son abordadas: desde la situación de paro estructural en determinados colectivos que tiene una influencia en el ámbito de la PYME, las bajas tasas de actividades femeninas, un mercado dual con exceso de temporalidad, una baja movilidad funcional y geográfica de los recursos humanos, falta de mano de obra y necesidades de inmigración en determinados sectores productivos, la importancia creciente del capital humano fruto de la revolución tecnológica.

Nosotros hemos valorado positivamente el Libro Verde ya que posibilita tener un ámbito de debate para ofrecer propuestas en todas estas materias. Así, después de siete años desde que se aprobasen las conclusiones de la Cumbre de Lisboa, podremos caminar hacia el 2010 para conseguir este objetivo de una Europa en que la economía sea capaz, y fundamentalmente se ha dicho, de crear más y mejores puestos de trabajo, de tener un crecimiento económico y sobre todo de mantener una cohesión social.

Estamos por esta tarea, pero estamos por esta tarea siempre y cuando se respete la configuración de las empresas que defendemos y, a su vez, haya un mínimo de respeto con relación a sus planteamientos y puntos de análisis, que derivan y son la expresión de un contacto diario con la PYME y sus problemáticas y que evidencian que otros intentos de solución o “reforma” pueden estar bastante alejados de la realidad que quieren afrontar. Y obviamente, si las actuaciones, por muchos debates que realicemos o por muchas reflexiones que podamos hacer sobre la materia y por muchos documentos que vayamos desarrollando, no van en esta línea, el tema será difícil en cuanto a su éxito final.

Al hilo de todo lo expresado, nosotros ya oímos hablar a Mme. Quentin, en 2001, del concepto de flexiseguridad, cuando era la directora general de empleo en el ámbito de la Comisión Europea, y en este ámbito europeo hemos seguido debatiendo y teniendo conocimiento y participación activa en proyectos normativos de relevancia, como por ejemplo el tema de la directiva de tiempo de trabajo, la directiva paccionada por las empresas de trabajo temporal o diferentes iniciativas relacionadas con los aspectos laborales. Es bien cierto que han existido claras diferencias y dificultades de funcionamiento, pero lo que resulta evidente es que estas experiencias previas, con todas las consideraciones que se hay ido vertiendo, tienen que servir de base sólida para saber encontrar una vía clara de cuál es el futuro de la modernización de la cual estamos hablando.

Seguimos poniendo de manifiesto que han faltado reformas estructurales y profundas en materia laboral. Porque las disfunciones y los desajustes con los que se enfrenta la PYME día a día son cada vez mayores. Yo creo que hemos estado poniendo parches y que al final las reflexiones y actuaciones tendrán que ser más claras, valientes y decididas, cuanto menos si queremos cumplir esmeradamente las importantes responsabilidades que, por lo que representamos y a quién representamos, tenemos con nuestros colectivos y con la sociedad en conjunto.

La Administración y los agentes sociales en Cataluña hemos realizado una tarea importante a nivel de diálogo social. El Acuerdo Estratégico ha sido un punto de inflexión extraordinario como radiografía de situación y posible consenso en cuanto a medidas a emprender.

Un ámbito que nos preocupaba era la negociación colectiva. Hemos sido capaces de constituir una Comisión nacional de convenios colectivos en Cataluña, que hemos integrado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, organismos y ámbitos en los cuales tendremos que verter mucha parte de este debate si lo que queremos realmente es que esto tenga una importancia para Cataluña.

Como comentario para mis compañeros de las centrales sindicales que participan en la mesa, las empresas no quieren desregulación. Se trata de una terminología con la que se ha querido desvirtuar el concepto de flexiseguridad. Las empresas quieren profundizar en el criterio de la flexibilidad negociada. La que tenemos actualmente desde el ámbito normativo y la que se traslada a los convenios colectivos, en la PYME no es eficiente. Tenemos una estructura de negociación colectiva en la cual las grandes compañías están determinando las características y las condiciones laborales que tienen que regir a la PYME. Y muchas veces tenemos esta contraposición de intereses que yo creo que, si no se pone de manifiesto, hará que nuestros debates en este ámbito sean bastante estériles. Tenemos que afrontar la realidad con todas sus circunstancias, sólo así podremos trasladar a la sociedad las respuestas que se demandan de nosotros.

En el ámbito de la negociación colectiva estatal necesitamos modificaciones para que la PYME y las organizaciones representativas y defensoras de sus intereses vean garantizado el papel que realmente les corresponde. En este sentido, son necesarias las ayudas de las administraciones a través de una legislación adecuada para poder acreditar las representaciones en los ámbitos de la negociación colectiva. Si éste debe ser el papel predominante que debe jugar la negociación colectiva en este ámbito junto con el diálogo social, debemos tener muy claras las interlocuciones, debemos tener muy claras las participaciones y debemos tener muy claro que para que la negociación colectiva o los acuerdos que deriven del diálogo social tengan una eficiencia en la práctica real y efectiva, todo pasará por que los afectados por aquello que se pacta sean aquellos que pactan, y no que haya otro tipo de pactos que no correspondan a una realidad en cuanto a la transmisión de estas necesidades.

Para nosotros –volvemos a reiterarlo– el Libro Verde ha significado desde este punto de vista un punto de inflexión clarísimo en el cual ya no tenemos que estar discutiendo tanto temas de diagnósticos o de intento de justificación de nuestras posturas y propuestas desde los ámbitos expuestos. Creo que de los contenidos del Libro Verde, de sus debates y del documento de flexiseguridad tenemos una serie de premisas, una serie de ejes, una serie de modelos y una serie de contenidos en los cuales, creo, tendremos que profundizar de una manera clara y decidida.

Y por otra parte, yo creo que tenemos que cambiar un poco el chip, fundamentalmente respecto a las contrataciones temporales y a la configuración de la temporalidad, en que se intenta transmitir de manera errónea e interesada que el empresario tiene como modelo idóneo la temporalidad, cuando la temporalidad se ha utilizado a menudo como sucedáneo de una falta de flexibilidad. Para nosotros, las verdaderas reformas acertadas en toda esta materia pasarán por partir del contrato ordinario indefinido. Los datos que ha utilizado la Comisión Europea con relación a este ámbito resultan abrumadores. Nosotros partimos de la base de que si actuamos sobre el contrato ordinario indefinido y adoptamos estas medidas de flexibilidad, lo estaremos haciendo bien. Si no, estaremos intentando hacer reformas, como las que se han hecho en España –utilizando con muy poco cuidado la palabra “reforma” ya que ha sido una modificación legislativa sin mayor alcance estructural– que a nuestro entender parten de una base de desconocimiento de conceptualizaciones que serían fundamentales para ofrecer respuestas adecuadas en este ámbito de actuación.

Esperamos que todo eso nos sirva para centrar muy bien los aspectos de lo que queremos tratar, puesto que, de lo contrario, las diferentes actuaciones que podamos emprender en este sentido no tendrán la consistencia, la claridad o la utilidad que las PYMES a nosotros nos están demandando y que entiendo que los trabajadores están demandando a sus centrales sindicales. Y yo creo que aquí tenemos una

tarea de responsabilidad que requeriría, además, dosis de valentía para poder hacer efectivos los planteamientos. Me gustaría finalizar aquí mi exposición para dar paso a la reflexión necesaria y que espero haber motivado. Personalmente creo que era éste el papel que hoy nos tocaba desarrollar en un acto de estas características en nuestra condición de organización empresarial más representativa en Cataluña.

Gracias.

Turno abierto de palabras

Sr. Juan Manuel Tapia

Un comentario muy rápido. Se me ha ocurrido, porque creo que han sido interesantes algunas de las cosas que ha dicho Josep Hallado en relación a cuál es el problema de las pequeñas y medianas empresas, en su característica diferencial de las grandes empresas. Pero yo me atrevo, así, a decir, ahora aquí: ¿estaría dispuesta Fomento del Trabajo Nacional y PYMEC a que, por ejemplo, promoviéramos experimentalmente foros de intercambio y negociación colectiva en los cuales, con independencia de la pertenencia a una organización sindical, es decir, conjuntamente Comisiones Obreras y UGT, o a una organización patronal, en estos foros se produjeran intercambios entre la empresa central y las pequeñas empresas suministradoras de servicios, de materias primas o subcontratadas? Ésa sería una experiencia interesante para que a la organización del trabajo en red correspondan relaciones de trabajo en red, eso es lo que nos hace falta.

Sr. Javier Ibars

En relación a lo que comentaba Juanma y también a algunos comentarios que ha hecho Josep Hallado, la negociación colectiva está regulada como está regulada y, por lo tanto, yo entiendo –porque a veces hay una serie de comentarios que no acabo de comprender–, que la legitimación para poder participar en un convenio colectivo, sea del ámbito que sea, está absolutamente establecida, predeterminada y regulada en nuestra normativa. Por lo tanto yo entiendo que en cuanto a la negociación colectiva, quien participa en la negociación colectiva es quien debe de estar, quien cumple los requisitos de legitimación y de representatividad para poder negociar ese convenio colectivo en función de su ámbito de actuación. Y por otra parte, en cuanto a los acuerdos entre los agentes sociales, pues exactamente lo mismo. Si, por ejemplo, hay un acuerdo interprofesional de Cataluña, que en este caso fue negociado por Fomento de Trabajo Nacional, Comisiones y UGT, pues se negoció entre las partes que están legitimadas para negociar ese tipo de acuerdos. No voy a entrar más en ese ámbito, porque tampoco es lo que seguramente interesa a las personas que asisten a esta jornada. Pero yo entiendo que la negociación colectiva está regulada, y está quien entiendo que debe de estar o, si no, se debería acometer un cambio normativo. Por lo tanto, también creo que a lo mejor la propuesta de Juanma es una propuesta a valorar, pero creo que a lo mejor también se están mezclando aquí conceptos que son cuestiones a valorar en mayor medida porque mezclamos aquí conceptos, cuando a lo mejor a fecha de hoy es complicado llevar a cabo una propuesta de estas características ¿no? Entiendo que no es tanto la línea que tú propones, sino realmente negociación colectiva y acuerdos sociales, quién está legitimado para estar y quién tiene la representatividad suficiente. Y por lo tanto se entiende que ya se defienden los intereses que se defienden. Punto.

Luego, también, otras cuestiones que comentabas, Salva, sobre si en las intervenciones anteriores podíamos hacer algún comentario... Yo estoy muy de acuerdo en lo que han comentado aquí tanto Juanma, Josep y José Hallado; todos participamos directamente en los diferentes acuerdos y, por lo tanto, todos tenemos muy clara la necesidad de la flexibilidad, de la seguridad, el concepto de la flexiseguridad y lo hemos trabajado en todos estos acuerdos, por lo tanto ahí muchas discrepancias no

pueden existir. Ahora bien, yo no creo que la cuestión sea si se han de... o qué deba ser, si tienen que converger los derechos, como decía Josep Montoya, que en el Libro Verde tengan que converger los derechos de aquellos trabajadores que están en peor situación con los derechos de los trabajadores que están en mejor situación. No creo que ésta sea la filosofía ni la idea del Libro Verde, sino que, a partir de la constatación del nuevo escenario, que es lo que yo he intentado poner sobre la mesa, no es tanto decir "converjamos en los que tienen más derechos", sino que estamos ante una situación diferente, un escenario diferente, y eso comporta que los derechos, seguramente, serán distintos. Tenemos que modernizar el derecho del trabajo, tenemos que cambiar ciertas filosofías, ciertos conceptos que hasta ahora estaban predefinidos, pero para una situación absolutamente distinta. Por lo tanto, la idea es ésta. No quiere decir que se pierdan derechos, sino que se cambian. Se cambian derechos y tenemos que acomodarnos a esta nueva realidad, de ahí el concepto de modernización del derecho del trabajo.

Y también un último aspecto. También comentaba Josep Montoya que hay voces contra el empleo estable. Yo no creo que haya voces contra el empleo estable en ningún caso. Yo lo he puesto de manifiesto en mi intervención. Josep Hallado también, en muchas ocasiones, lo ha manifestado... Es decir, las organizaciones empresariales no estamos en contra, sino todo lo contrario. Estamos a favor del empleo estable: beneficia a la empresa, es más productiva, hay menos siniestralidad, más fidelización, es decir, inversiones en formación. Desde cualquier punto de vista, a la empresa le interesa el empleo estable. Ahora bien, precisamente para potenciar ese empleo estable se tiene que establecer una regulación que sea justa y coherente con esta nueva realidad, y actualmente no la tenemos. Y ésa es la dirección hacia la que nosotros entendemos que debe derivarse este Libro Verde, su desarrollo y la regulación europea.

Sr. Josep Hallado

Para comenzar, en relación a la pregunta realizada por Juanma Tapia y con los oportunos matices, contestaría: "¿dónde hay que firmar?". Por otra parte lo que está claro, y Javier lo ha dicho, es que vamos a modernizar cosas que en su momento han servido y que ahora no se adaptan a la realidad de los tiempos. Perfecto. Pues es en esa línea en la que me movía yo también. Lo que pasa es que no sólo vamos a modernizar aquellas que puedan interesar a una parte dejando sin mover aquellas otras por culpa del mantenimiento de *status quo* o de posiciones inmovilistas de alguna otra parte.

Si realmente queremos que la flexibilidad negociada, que el diálogo social, que la negociación colectiva juegue el papel que parece que todos queremos que juegue, vamos a hacer que las reglas del juego estén muy claras, muy definidas... Y lo que nos ha servido antes para configurar el tema de la negociación colectiva, probablemente ahora no nos sirva, y nosotros a partir de ahí también pedimos implicación a la Administración para determinar estos criterios. Me refiero de forma clara, porque a alguien parece no haberle quedado clara la explicación, que se tratará fundamentalmente de que sea la Administración la que certifique la legitimación efectivamente ya regulada –Javier, en eso coincidí contigo–, pero que no haya entidades que deban acudir a una *probatio diabólica* judicial porque puede interesar a otras entidades que sin haber acreditado de manera muy clara la suya obtengan reconocimientos, no porque los obtengan sino porque impidan la participación de otras organizaciones.

Tenemos un problema ahí desde el ámbito de la PYME. Pero, por otra parte, estamos creando nuevos ámbitos de negociación colectiva porque lo que nosotros no queremos es desregulación. Los sindicatos aquí presentes son testigos de esta circunstancia. Lo único que estamos pidiendo son respaldos y ayudas para que este proceso sea más ágil, más rápido y dé respuesta a necesidades, y se trata de ayudas que pasan por que la Administración garantice el ejercicio efectivo de legítimos derechos. Si eso no se quiere, pues obviamente iremos mucho más lentos. Y nosotros no vamos nunca en la línea, lo vuelvo a reiterar por activa y por pasiva, de desregular, todo lo contrario, regular pero participando, regular pero siendo conscientes de que tú puedas tomar las decisiones e iniciativas de aquellas materias que estás regulando.

Un convenio, finalmente, tiene fuerza de ley, pero tú tienes que estar presente estableciendo las pautas de regulación de lo que te va a afectar como tal. Yo creo que en ese aspecto hemos sido muy sensatos desde el primer momento en todo este ámbito de reflexión. Y conste de manera significativa que no se trata de quejarse por quejarse o de hacerse la víctima. No, no, todo lo contrario. Proactividad al máximo, participación al máximo en todos los ámbitos. Crear. Y si este caldo de cultivo, al final, tiene la recepción evidente, es por lo que nosotros valoramos y valoraremos el Libro Verde en su justa medida.

Y si hablamos de modernización de aspectos, de modernización de filosofía, es el momento ideal para hacer las reivindicaciones donde nosotros creemos que deben hacerse. Y sobre todo también, siendo muy conscientes de que todos hemos hablado de equilibrio. Pues si la definición es clarísima, tú te vas de aquí muy convencido de que si somos capaces de encontrar el equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad ya tenemos todo el tema resuelto. Sí, claro. El problema es dónde está el punto medio, el problema es dónde está el equilibrio. El reto o la solución es que nos acerquemos. La definición teórica de todo esto es preciosa y, claro, si yo vengo aquí a seguir haciendo definiciones teóricas, pues probablemente no es lo que mi organización esté esperando de mí, ni lo que nosotros en nuestras reflexiones internas como organización estemos manifestando en el día a día, ni lo que nos estén pidiendo nuestras empresas. O sea, yo creo que ése ha sido, un poco, el contenido del mensaje. Yo entiendo que Javier manifieste una postura; además, la hemos comentado personalmente muchas veces en virtud de la gran amistad que nos une. Yo creo que aquí tenemos un ámbito de conceptualización diferente y unos intereses de representación probablemente diferentes, pero sobre todo tenemos una necesidad y obligación de cambiar situaciones y dar pasos adelante que es un poco lo que a nosotros nos lleva a hacer esta reflexión.

Sr. Josep Montoya

Yo, para responder sobre el tema del equilibrio y también un poco a raíz de la intervención de Javier, sin ánimo tampoco de rebatirla exactamente, pero sí que me gustaría manifestar que muchas veces, cuando desde ciertos ámbitos empresariales se habla de flexiseguridad, en realidad en el discurso se ve que inconscientemente están pensando en clave de flexibilidad exclusivamente. En este sentido, yo hablaba de igualdad real de derechos, puesto que es cierto que se nos demanda más flexibilidad y es cierto que nosotros nos hemos mostrado en muchas empresas y en muchos acuerdos sociales dispuestos a negociar flexibilidad, pero no sirve sólo con poner el símbolo más en la parte de flexibilidad para buscar este equilibrio. Lo que nos puede decir es “más flexibilidad, pero seguridad distinta; más derechos, más protección, más seguridad en el empleo y más flexibilidad”. Si ponemos el acento sólo en aumentar la flexibilidad y en la parte de seguridad laboral sólo decimos “seguridad distinta”, muchas veces es seguridad menor o en cualquier caso es menor protección. Yo ya estoy de acuerdo con buscar dónde está el punto de equilibrio, pero siempre teniendo claro que si a todos más o menos, desde la parte empresarial se nos ha dicho más flexibilidad y nosotros en muchos casos en la práctica demostramos que estamos dispuestos a negociar este más en la parte de flexibilidad, también en la parte de seguridad tenemos que poner este más, puesto que de lo contrario no estamos hablando de flexiseguridad, estamos hablando de otra cosa. Una parte que siempre crezca y que la otra simplemente se tenga que adaptar y tenga que ser distinta, no: aumentamos una y aumentamos la otra para buscar este punto de equilibrio. Después, en cada caso y en cada empresa veremos dónde está este punto de equilibrio, que es la virtualidad también de la negociación colectiva.

Sr. Salvador Álvarez

Muy bien. No sé si hay alguna... Yo creo que ahora lo que es importante es dar paso a vuestras palabras, puesto que seguro que hay muchas personas que quieren intervenir. ¿Alguien solicita la palabra? ¿No? No me lo puedo creer. Es que me llama la atención, porque se han hecho afirmaciones que darían lugar a muchos debates y seguramente, si continuáramos entre nosotros, nos pasaríamos

aquí toda la mañana. Pero creo que hay un refrigerio antes de la intervención de Umberto Romagnoli [?] y entonces tendremos tiempo para comentar estas cosas en el refrigerio.

Quiero terminar agradeciendo a las personas que han intervenido en esta mesa y destacar especialmente la calidad de sus intervenciones. Muchas gracias.