
MESA REDONDA

Diez años de reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

El día 1 de diciembre de 1987 tuvo lugar en la Escuela Superior de Dirección y Administración de Empresas (ESADE) de Barcelona una Mesa Redonda sobre el tema "Diez años de reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)." Actuaron como ponentes, por este orden, D. Rafael CALVO ORTEGA, ex ministro de Trabajo y actualmente Diputado en el Parlamento Europeo, D. Segismundo CRESPO VALERA, subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, D. Juan Antonio SAGARDOY BENGOCHEA, catedrático de Derecho del Trabajo y D. Fernando SUAREZ GONZALEZ, catedrático de Derecho del Trabajo, ex ministro de Trabajo y actualmente diputado en el Parlamento Europeo.

Por considerarlo de interés general para los lectores de REVISTA DE FOMENTO SOCIAL publicamos a continuación las cuatro ponencias, limitadas cada una por la organización de la Mesa a un cuarto de hora de duración, así como un resumen del coloquio posterior (*Redacción*).

PONENCIA DE DON RAFAEL CALVO ORTEGA

LA REFORMA LABORAL DE LA U.C.D.

1. *Presupuestos políticos*

La reforma del ordenamiento laboral que se realiza en los primeros años del restablecimiento democrático, obedece a necesidades políticas, económicas y jurídico-constitucionales. Con independencia de su análisis jurídico, es necesario para una mejor comprensión del cambio producido reflexionar sobre las circunstancias, presupuestos y exigencias de carácter político. Creo que esta reflexión es lo que se pretende por los organizadores de este debate sobre "Diez años de Derecho del Trabajo", y probablemente la que se me ha atribuido por los organizadores.

La necesidad e incluso la urgencia de la reforma desde una perspectiva política estaba fuera de toda duda. Una democracia industrial no podía asentarse sobre normas jurídicas pensadas para otros presupuestos políticos. Era necesaria, principalmente, la declaración de los derechos colectivos de los trabajadores en una ley ordinaria una vez que habían sido establecidos por la Constitución.

Esta unanimidad en la necesidad y en la urgencia de la reforma no podía significar un acuerdo en el contenido, toda vez que éste suponía, lógicamente, la decisión de un conflicto de intereses y de clase, en definitiva, que subyace en toda relación laboral. Así el debate sobre el Estatuto de los Trabajadores no estuvo exento de tensiones; al contrario, las dificultades políticas y sociales fueron numerosas.

En principio, la principal dificultad política era la situación de minoría parlamentaria en que se encontraba la Unión de Centro Democrático; sin embargo, este partido, su gobierno y sus grupos parlamentarios, mantuvieron siempre una actitud abierta hacia otras fuerzas políticas y sociales con una campaña de explicación y con un diálogo intenso y constante por parte del Ministerio de Trabajo. Este diálogo y el afán de llegar a un acuerdo compatible con los objetivos políticos del partido y del Gobierno permitió reducir la tensión que produce toda modificación laboral de la amplitud y profundidad que la que comentamos.

La mayor dificultad se planteaba, lógicamente, en el **terreno sindical y empresarial**, dado que una reforma de esta naturaleza constituía, para estos agentes sociales, un cambio de notoria importancia.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

Las **organizaciones empresariales** reivindicaban una flexibilización laboral, un cambio profundo en el llamado marco de relaciones laborales y, en definitiva, un nuevo planteamiento de tales relaciones. Sus argumentos principales eran la adecuación de nuestro ordenamiento al de las grandes democracias industriales de Europa Occidental con cuyas empresas deberían de competir abiertamente una vez que se produjese el ingreso de España en la Comunidad Económica Europea; y en segundo término, la convicción de que una modificación profunda del sistema era necesaria para la creación de empleo. Esta segunda tesis tenía entonces un notable eco en cuanto los niveles de desempleo (próximos al millón de parados) producían una continua alarma en la sociedad, tenían un notorio eco en los medios de comunicación social y eran uno de los principales motivos de crítica en el Parlamento y en la calle a la Unión de Centro Democrático sin demasiada consideración a la crisis energética y en consecuencia a la crisis económica que conocía entonces uno de sus puntos más álgidos.

Finalmente, no faltaron las tensiones con las **organizaciones sindicales** y el diálogo laborioso, continuo y largo.

La explicación de estas tensiones es diversa. A la lógica oposición de los sindicatos a determinados preceptos habría que añadir las dificultades y el enrarecimiento consecuencia del planteamiento temporal, desahogado y, en consecuencia, no global que inevitablemente tuvo la reforma.

En otras palabras, la Ley 19/1977, de 1 de abril, el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, y sobre todo y, principalmente, la Constitución de 1978, habían restablecido plenamente los derechos colectivos de los trabajadores (sindicación, negociación y huelga). Se discutía, meses después, el Estatuto de los Trabajadores y principalmente su Título I (de la relación individual de trabajo) como una pieza separada de la reforma en la que se contenían preceptos que podían suponer una menor estabilidad en el trabajo (p. ej. el contrato temporal frente al contrato indefinido) o que suponían una disminución de determinadas indemnizaciones a los trabajadores (la correspondiente en caso de despido improcedente cuando el empresario no optase por la readmisión del trabajador) o el cambio de criterio en relación con la legislación anterior sobre este punto atribuyendo la facultad de optar por la readmisión o por la indemnización al empresario.

Juzgar si el Proyecto de Estatuto era en determinados puntos más restrictivo para los trabajadores que la legislación anterior y concreta-

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

mente que la Ley de Relaciones Laborales de 1976 era formalmente correcto pero política y materialmente inexacto, ya que se prescindía de una comparación global que era la única que podía llevar a un juicio más próximo la verdad. La comparación debería de hacerse en bloque. ¿Qué sistema de relaciones laborales era más beneficioso para los trabajadores: el establecido por la democracia (Constitución y Estatuto de los Trabajadores) o el anterior a ella? Esta era la cuestión, sin aislar, repito, aspectos concretos que permitían una comparación favorable con el régimen anterior. Probablemente, se puede decir que ningún régimen político es absolutamente unilateral en la ordenación laboral, entre otras razones, porque los trabajadores no lo soportarían. En el régimen anterior a la democracia, era, pues, lógico que la negación o limitación de derechos colectivos tenía como contrapunto el robustecimiento de derecho o situaciones jurídicas individuales.

2. Finalidades del Estatuto

El Estatuto de los Trabajadores trató de servir a diversos objetivos, de distinta naturaleza.

En primer lugar, dar cumplimiento a un mandato constitucional (contenido en el artículo 35,2) relativo a la aprobación de un Estatuto de los Trabajadores. El Gobierno de la Unión de Centro Democrático tenía especial interés en demostrar su voluntad de cumplirlo (teniendo bien presente que los cambios en las normas laborales generan una fricción mayor que las modificaciones producidas en otras ramas del ordenamiento jurídico) y presentó en breve plazo el Proyecto de Ley correspondiente. Los derechos colectivos básicos (sindicación, negociación y huelga) pasaron a ser declarados por una ley ordinaria postconstitucional y lo mismo el principio de no discriminación.

En segundo término, el Estatuto trataba de ser una ley básica (en el sentido de determinar las fuentes de la relación laboral, la ordenación general de los derechos y deberes de los trabajadores, los derechos de representación colectiva y de reunión y la negociación colectiva).

Finalmente, servir a distintas políticas consideradas convenientes para el empleo y para las relaciones laborales en general.

En materia de *empleo*, el Gobierno de Unión de Centro Democrático no pensó, en ningún momento, que los nuevos tipos de contratación y

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

fundamentalmente los contratos temporales serían la solución para el aumento del paro, importante ya entonces aunque muy inferior al que después hemos conocido y al existente hoy. Juzgar al Estatuto en sus preceptos relativos a la contratación temporal, como principal instrumento de la lucha contra el paro, es excesivo y sería tanto como olvidar la importancia de los factores económicos, de las expectativas empresariales o de las posibilidades de generación del propio empleo. Su finalidad fue más modesta aunque importante: ofrecer nuevos tipos de contratación que permitiesen aprovechar, casar, las distintas ofertas de empleo que podían hacerse. A esta finalidad atiende el artículo 15 del Estatuto que autoriza la celebración de contratos de duración determinada "por circunstancias del mercado... o por razones de temporada" aun tratándose de actividad normal de la empresa (importante diferencia con el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales de 1976); igualmente, el artículo 17 núm. 3 que establece "la contratación temporal como medida de fomento al empleo" y por último el contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12 del mismo Estatuto.

Todo ello acompañado de las garantías necesarias, contenidas en la misma ley, para evitar que el fraude a la Ley o la prórroga pudiesen convertirse en técnicas de desnaturalización de la contratación temporal.

Estas medidas dirigidas a un mejor aprovechamiento de la oferta de empleo y, en definitiva, a un mejor ajuste del mismo, fueron completadas con la regulación de la movilidad funcional en el Estatuto y una exigencia administrativa más equitativa en la contratación, permitiendo que ésta fuese directa cuando no existiese oficina de empleo en la localidad, o no se les facilitase (a los empresarios) por la oficina, en el plazo de 3 días, los trabajadores, solicitados o no contratase a los que la oficina les hubiera facilitado.

La contemplación de la **pequeña empresa** como sujeto necesitado de una determinada especificidad en las relaciones laborales fue también una de las preocupaciones del Estatuto de los Trabajadores. Las mayores dificultades financieras que normalmente acompañan a una empresa de esta naturaleza debido a una pluralidad de causas e incluso las dificultades para el pago de una indemnización, con el retraso en el cobro y perjuicio subsiguiente para el trabajador, eran entonces y, probablemente, hoy en buen medida ciertas. En esta línea y en el caso de despido improcedente, cuando el empresario optase por la no readmisión y se tratase de empresas con menos de 25 trabajadores, la indemnización, decía el artículo 56, "se reducirá en un 20%. De la cantidad resultante el 40% lo pagará el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de 10 días".

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

El precepto era obviamente discutible; más que discutido fue en su momento. En realidad, las mismas observaciones críticas podían ser hechas a la mayoría de las normas de diversa naturaleza que discriminan favorablemente a la pequeña empresa en relación con unidades productivas de mayor dimensión.

En la misma línea, se encontraba el precepto que reducía los plazos a la mitad en los expedientes de extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor, cuando el expediente afecte a empresas cuyo personal no exceda de 50 trabajadores y en la extinción del contrato por causas objetivas (por la causa específica de amortizar un puesto de trabajo individualizado).

La vinculación de la Administración Laboral y la imputación expresa de efectos por retraso en la Administración de Justicia, constituyó otra de las preocupaciones del Estatuto. El deseo de evitar, en la medida en que esto es posible desde una norma jurídica, que las dilaciones pudiesen perjudicar a los administrados (trabajadores y empresarios) llegó al establecimiento o mantenimiento de plazos fijos. Así, en los supuestos de movilidad geográfica (oposición del trabajador), extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor (con silencio administrativo negativo o positivo, según las fases del procedimiento); por lo que se refiere al retraso en la Administración de Justicia, el artículo 55,5 del mismo Estatuto dispone que "cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de 60 días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado B) del número 1 de este artículo, (salarios de tramitación) correspondiente al tiempo que exceda de los 2 meses antes señalados, será por cuenta del Estado".

Facilitar al máximo la negociación colectiva, en congruencia con la filosofía política de potenciación de los agentes sociales que inspiraba la reforma, fue otro de los objetivos del Estatuto de los Trabajadores. Además de ser en muchos puntos una ley de mínimos (jornada, descanso semanal, vacaciones, ascensos, etc.), como no podía ser de otra manera, el título III dedicado a la negociación y los convenios colectivos trató de ampliar al máximo esa capacidad de negociación a través de una amplia determinación del concepto, contenido, legitimación, vigencia y ámbito de aplicación; la previsión de los acuerdos interprofesionales, la sustitución de las ordenanzas de trabajo por convenio colectivo y la autorización al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente la Reglamentación de Trabajo y ordenanzas laborales que abría la vía a una negociación colectiva sustitutoria de las normas cuya derogación se autorizaba.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

3. *Otros aspectos de la reforma laboral*

La reforma laboral realizada por la Unión de Centro Democrático no se limitó, como es bien sabido, al Estatuto de los Trabajadores. La Ley Básica de Empleo de 8 de octubre de 1980 introdujo, en unos casos, y formalizó en otros, determinados principios, técnicas y actividades que mantienen hoy su vigencia política aunque legalmente hayan sido derogados en algunos casos (como ha sucedido con el Título II de la citada Ley). Así, los programas de fomento de empleo, las ayudas para la creación del propio puesto de trabajo (sociedades laborales, cooperativas y establecimiento de trabajadores autónomos); la proporcionalidad entre duración de la prestación por desempleo y períodos de ocupación cotizada, la distinción entre prestación por desempleo y subsidio de desempleo, etc.

Finalmente, y por no hacer demasiado prolija esta exposición, quisiera hacer una breve referencia a la reorganización de la Administración Laboral que buscó siempre una mayor agilidad y celeridad en su funcionamiento y, en definitiva, un mejor servicio a los administrados (trabajadores y empresarios); la incorporación de valiosos elementos humanos e importantes recursos patrimoniales procedentes de la Administración Institucional de Servicios Socio-profesionales (AISS) facilitó la creación de un conjunto de organismos entre los que se cuentan el Instituto Nacional de Empleo, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, el Instituto de Estudios Sociales, etc.

El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación fue obra del Real Decreto-Ley 5/1979, del 26 de enero, que también creó los Tribunales Arbitrales Laborales, formados por un Presidente funcionario público y dos vocales, uno designado por los sindicatos de trabajadores, y otro, por las asociaciones de empresarios. A ellos podían someterse todas las controversias, tanto individuales como colectivas de trabajo.

PONENCIA DE D. SEGISMUNDO CRESPO:

Al aceptar esta invitación lo primero que me planteé fue qué configuración dar a mi intervención. Y esto exigía necesariamente el que acotase qué es lo que se entendía por "Derecho del Trabajo."

En este sentido, y creo que esto es fundamental para el planteamiento de mi intervención, el Derecho del Trabajo para el trabajador, para el hombre que vive el problema diario, semanal o mensual del salario, de la jornada, de la movilidad del empleo o del desempleo, no se encuentra únicamente en las leyes, en los decretos e incluso en los convenios colectivos sino, también, en la efectividad en la aplicación de este Derecho, en la actuación de los tribunales, en el papel de los interlocutores sociales, en la configuración del mercado de trabajo, etc.

Prefiero referirme a los cambios que atraviesa el sistema de relaciones laborales o de relaciones industriales, como se le quiera llamar. No solamente a los cambios producidos sino a las tendencias que se aprecian y a las presiones a que está sometido este Derecho, entendido de la manera a que me he referido.

A lo largo de esta exposición, me referiré, fundamentalmente, a los cinco últimos años. Hablaré de las claves que nosotros entendemos han determinado y justificado las reformas que se han producido de la legislación anterior.

En esta perspectiva yo diría, en primer lugar, que hemos pasado de la centralidad de la fábrica a la centralidad del mercado de trabajo. Esta clave explica perfectamente en qué línea se ha dirigido la reforma de la legislación laboral en los últimos años.

Se produce una modificación de la normativa anterior en consideración a los efectos negativos que origina en el mercado de trabajo y por la aparición de normas de carácter coyuntural y transitorio que, sin embargo, tienden a perpetuarse en el tiempo.

Son dos los factores que quiero abordar en esta primera consideración: el concepto de flexibilidad y el de estabilidad en el empleo.

La flexibilidad en el mercado de trabajo constituye una reivindicación empresarial, identificable con la posibilidad de la empresa de acomodar la mano de obra a las cambiantes circunstancias del mercado y de la empresa misma. En lo jurídico esta exigencia puede traducirse en dos versiones: una flexibilidad "salvaje", que consiste en una exigencia radical de desregulación normativa, que supondría la devolución a la empresa o al empresario de aquellas facultades de libre disposición sobre la

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

mano de obra que el tiempo histórico le ha ido quitando. O bien una flexibilidad "negociada", que consistiría en una regulación laboral caracterizada, básicamente, por una flexibilidad en las relaciones entre ley y convenio, en la línea de disponibilizar la norma estatal, a efectos de negociación colectiva, suprimiendo la política de mínimos imperativos y permitiendo los convenios colectivos "peyorativos" de la norma estatal. Una especie de garantismo colectivo *versus* garantismo individual, y también una flexibilidad de los controles, sustituyendo los controles administrativos por el control judicial.

La ofensiva lanzada por la patronal en relación con el último proyecto de ley de sanciones e infracciones en el orden social es una buena muestra de lo que estoy diciendo.

En nuestro país la reivindicación empresarial de flexibilidad se ha referido fundamentalmente a la contratación y a la extinción contractual, a la llamada flexibilidad externa.

En todos los ordenamientos jurídicos europeos de nuestro entorno se ha pasado de posiciones de acérrima defensa del principio de estabilidad en el empleo a posiciones de mayor flexibilidad normativa de la contratación temporal, con el objetivo de incentivar la contratación de los trabajadores en una situación de grave desempleo como la que estamos padeciendo.

Ciertamente en el tema de la contratación temporal nuestro ordenamiento ha ido evolucionando desde la Ley de Relaciones Laborales de 1976, primero con el Estatuto de los Trabajadores del 80 y más tarde con su reforma por la Ley 32/1984.

El Estatuto de los Trabajadores viene a introducir una mayor dosis de flexibilidad en las contrataciones, pero fue la reforma del Estatuto en el 84 la que vino a modificar la anterior normativa, flexibilizando al máximo la contratación coyuntural. Y, asimismo, en los contratos a tiempo parcial, el artículo 12 del Estatuto, al que también se ha referido Rafael Calvo, reguló por primera vez en nuestro ordenamiento, de manera expresa el trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, pienso que fue la reforma del 84 la que dio carta de ciudadanía a esta figura contractual, dando mayores facultades para su utilización.

La bondad de estas medidas, y de otras, evidentemente es discutible. Estará en función de lo que podríamos calificar la funcionalidad empleadora; aunque ésta haya sido grande, todos conocéis las cifras de contrataciones temporales que se han venido produciendo en los últimos años,

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

que han duplicado y triplicado las que se venían produciendo en años anteriores. Pero ello no debe hacernos olvidar los costes de tales medidas.

Por una parte, la segmentación del mercado de trabajo, no solamente del lado de los trabajadores, sino también del lado empresarial, con ese efecto de "dumping" social que se produce entre los empresarios viejos, con plantillas viejas y cargas sociales internas, y los empresarios nuevos con plantillas aligeradas y con abundancia de trabajadores temporales.

La modificación de la contratación ha sido uno de los aspectos fundamentales de la evolución del Derecho del Trabajo en estos últimos años. Y una de las grandes presiones que ha venido soportando la normativa laboral de estos años ha sido la relativa a la flexibilidad en la extinción contractual.

El Estatuto de los Trabajadores vino a flexibilizar tímidamente la extinción del contrato individual, pero aquí, básicamente, la reivindicación empresarial se ha referido a los despidos colectivos. En esta cuestión no se ha modificado, evidentemente, la normativa establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Pero hay una permanente presión, más o menos explícita, según las circunstancias, expresada de una u otra manera, también según los lugares y según las circunstancias, que yo expresaría en los siguientes términos:

Derogación de los artículos 49, extinción del contrato de trabajo, fundada en causas tecnológicas y económicas, debidamente autorizadas, y 51, tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

En segundo lugar, la sustitución, mediante ley, del hasta ahora vigente sistema de autorización administrativa, previa para los despidos colectivos, por el procedimiento habitual en la Europa Comunitaria de consultas con los trabajadores y notificación a la autoridad pública competente, pero suprimiendo la autorización previa administrativa.

Veamos la regulación diferenciada de los despidos individuales por causas económicas o tecnológicas de los despidos colectivos, según establece la Directiva del 17 de febrero de 1975. Dicha regulación debería partir del criterio habitual de la Europa Comunitaria de que las citadas causas, no inherentes a la persona del trabajador, constituyen motivo legítimo, por socialmente justificado, para poner fin a la relación laboral. La nueva regulación debería fijar un preaviso sustituible por una compensación económica, en atención a las circunstancias concurrentes y a las características del trabajador y de la empresa.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

También las pequeñas empresas serían objeto de un trato específico, con normas específicas a efectos de despidos individuales; quedarían exceptuadas del procedimiento de los despidos colectivos.

En los despidos por causas tecnológicas o económicas, según estos planteamientos, el control de la legalidad debería ser jurisdiccional con procedimiento ágil y especial y, por último, se trataría de desestimular el incremento del importe de las indemnizaciones por despidos más allá de los módulos que se establezcan.

De este cuadro descrito, que de alguna manera lo induzco de los diferentes planteamientos hechos por cualificados representantes empresariales, querría hacer las siguientes consideraciones:

Contra lo que a veces se ha dicho, y en esto hay que ser objetivo, lo que piden los empresarios con carácter general, no es lo que en términos estrictos podríamos calificar de despido libre, aunque algún empresario lo haya pensado y verbalizado por escrito, ya que jurídicamente no desaparece la exigencia de una causa justificada, bien sea de carácter tecnológico o de carácter económico y, por tanto, podría ser objeto de un control judicial o jurisdiccional. El despido libre sería en cualquier caso el desestimiento sin causa como ocurre, por ejemplo, en nuestro derecho durante el período de prueba y, en este caso, tal como se ha planteado, no sería exactamente esto.

Lo que se pide, pues, es la aplicación en los despidos colectivos de la Directiva Comunitaria. Esto es, la sustitución del actual control previo administrativo y judicial en vía contencioso-administrativa por el control judicial posterior en vía laboral, manteniendo el control previo de los representantes de los trabajadores y, aunque esto último no queda claro, el derecho a una indemnización.

Lo que sí reivindican conjuntamente los empresarios, y esto es ya de una trascendencia mayor, es que se distingan los despidos individuales por causas tecnológicas y económicas de los despidos colectivos por idénticas causas. Para los primeros piden, bien el despido libre en las pequeñas empresas, bien el despido justificado y controlable judicialmente con posterioridad, pero sin someterse a mayores procedimientos que a una especie de preaviso, sustituible en su caso por una compensación económica.

Esta, evidentemente, no ha sido una modificación de la legislación laboral de nuestro sistema de relaciones laborales, pero constituye una presión permanente, una línea de fuerza que gravita sobre nuestro sistema de relaciones laborales y que constituiría en su caso una modificación fundamental del mismo.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

No voy a hacer un análisis de las razones por las cuales los empresarios hayan podido solicitar una modificación de este tipo. Simplemente decir que los expedientes de regulación de empleo, frente a lo que se ha dicho, constituyen en la mayor parte de los casos expedientes autorizados administrativamente, ya que no se incumplen los plazos, en términos generales. Un porcentaje muy elevado se acuerda previamente entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, ratificando únicamente la Administración estos acuerdos. Finalmente, decir que las indemnizaciones son mayores a los módulos legales de 20 días de salario por año de servicio con el tope de las 12 mensualidades.

¿A qué puede deberse, entonces, este planteamiento de los empresarios? Tratando de hipotizar algunas posibles razones siguiendo a T. SALA, yo diría que el deseo de suprimir intervencionismos administrativos basados en la negociación, en la autonomía colectiva, el deseo de un sistema de relaciones laborales en que se evite "el dumping" social al que hacía referencia, sobre todo en relación con las empresas comunitarias, y el miedo a una actuación administrativa, definitivamente escorada a favor de los trabajadores, que jugara en connivencia con éstos al chantaje de no autorizar aquellos expedientes que no hubieran sido acordados previamente.

Otra de las líneas de fuerza a las que me refería al principio, que en este momento está actuando de manera concreta sobre el sistema de relaciones laborales español, y también produciendo ciertas modificaciones en el Derecho laboral, es lo que podría calificarse de disgregación de la colectividad laboral mediante formas de organización que impidan una mayor flexibilidad y una menor burocratización. Contratos, contrata y subcontratas, empresas de trabajo temporal, sociedades filiales o instrumentales, etc. Y todo ello ha hecho surgir ese fenómeno que todos conocemos de la economía sumergida como vía silenciosa de implantación de neoliberalismo que actúa de colchón de los efectos explosivos de la crisis.

Todo ello está produciendo efectos en la configuración de un sistema de relaciones laborales en aspectos tan fundamentales como los niveles de afiliación de los trabajadores a las organizaciones sociales, conflictividad, status jurídico de estos trabajadores.

En el plano de la autonomía colectiva y del papel de los interlocutores sociales, que también constituyen uno de los aspectos fundamentales de un sistema de relaciones laborales, entendido en el sentido a que me refería inicialmente, a lo largo de estos últimos años se han venido produciendo hechos normativos que considero de especial trascendencia:

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

la Ley Orgánica de Libertad Sindical de agosto del 85, la Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical, y la política de concertación que ha tenido una indudable trascendencia política y social.

Constituye a mi juicio una función de especial trascendencia en la configuración de este sistema de relaciones industriales el papel que juegan los interlocutores sociales, y creo que no estaría de más hacer una breve referencia al mismo.

La denominada crisis del sindicalismo constituye un punto de referencia inevitable a la hora de analizar estas cuestiones. ¿De dónde procede esta crisis? Hoy el Estado es quien define básicamente la política social y económica y de quien procede el mayor número de recursos sociales. Ante la escasez de recursos endógenos de las propias empresas, lógica en una situación de crisis, los agentes sociales trasladan la actividad de lo contractual en gran medida a la esfera de lo político. Ello comporta establecer prioridades, moderar reivindicaciones inmediatas que redundan en ocasiones en un riesgo de mayor debilidad por pérdida de su representatividad. La política de pactos sociales, entre otras causas, encuentra en esto su explicación. Cuando los recursos interiores aumentan, la necesidad del apoyo en la estructura política disminuye y ello, evidentemente, tiene consecuencias sobre la política de concertación.

Pero esta normativa laboral, que encuentra, como bien ha dicho Rafael Calvo, su meollo final en el Estatuto de los Trabajadores, no estará plenamente completa si no se abordan otros aspectos que considero relevantes. Me refiero a las huelgas y a los conflictos colectivos.

Es obvio que en España existe ya una regulación de la huelga de carácter preconstitucional contenida en el Decreto/Ley del 77. En este sentido hablar, como se ha hablado de "ley sí, ley no" o de que la mejor ley de huelga es la que no existe, no deja, a mi juicio, de constituir una cortina de humo para enmascarar la auténtica realidad del problema: ¿es necesaria, o no, una regulación distinta de la actual?

A mi juicio es conveniente una intervención normativa que aborde sustancialmente los servicios mínimos de la comunidad. Existen en este momento lagunas. Existe también una experiencia de cuál ha sido el funcionamiento de los servicios mínimos y, en definitiva, no se trata de hacer una regulación más o menos restrictiva. Se trata de hacer compatibles los derechos, legítimos, de los trabajadores, el derecho a la huelga, con los derechos de los ciudadanos.

Creo que es necesario avanzar por el camino de la solución no jurisdiccional de conflictos, como otro elemento final de un sistema de rela-

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

ciones laborales. Ello ha sido objeto de inventos varios, todos ellos fracasados. Si a ello añadimos las tres modificaciones sufridas por el Estatuto: la jornada máxima legal, la reforma del 84 y la del Real Decreto/Ley sobre medidas urgentes y administrativas fiscales y laborales, la próxima modificación de la Ley de Procedimiento Laboral del 80; la modificación del Título 2.º de la Ley Básica de Empleo por la Ley de Protección al Desempleo, la labor de depuración constitucional de la nueva normativa laboral efectuada por el Tribunal Constitucional y la adaptación de dicha normativa al acerbo comunitario, tendremos una idea casi completa de la evolución sufrida por el Derecho Laboral en estos últimos años.

Al llegar a este punto creo que por parte de todos nosotros es legítimo preguntarse hacia dónde va el Derecho Laboral y hasta dónde puede llegar el cambio del Derecho Laboral. Pienso que, como todo Derecho, el Derecho Laboral no es irreversible de modo absoluto en los derechos incorporados al ordenamiento jurídico. Creo que es un derecho dialéctico, que no solamente ha venido protegiendo a la clase trabajadora...

Una adaptación del Derecho del Trabajo a las circunstancias, no sólo es posible sino necesaria y por ello es algo inevitable. Pero una reforma que rompa el equilibrio de este Derecho haría perder la confianza y el respeto de los trabajadores en el mismo.

El Derecho del Trabajo no es un bosque petrificado de normas, pero tampoco un bosque quemado por la crisis. Debemos, entre todos acertar con la dosis de conservación y de reforma del mismo, procurando que la solución no nos lleve a resultados incompatibles con la misma convivencia.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

PONENCIA DE D. JUAN ANTONIO SAGARDOY:

Lo primero que me ha ocurrido frente a mis queridos compañeros de mesa al volver a estar juntos, no ha sido volver a la lectura de textos sino, al revés, vitalmente rejuvenecerme, porque las lidias que tuvimos, sobre todo con mi querido amigo, erudito investigador y crítico implacable, Fernando Suárez, en aquellos años del 79-80 sobre el Estatuto, yo defendiendo y él atacando... Ya no voy a defender nada a ultranza porque los tiempos suavizan las pasiones. Se hizo y hecho está y no tengo mayor interés en defender nada, sino en hacer unas reflexiones en voz alta de lo que pienso que ha pasado y, como muy bien ha dicho al final el subsecretario, Segismundo Crespo, reflexionar sobre el futuro del Derecho del Trabajo.

Si se me forzara a una síntesis total de qué ha pasado en estos años, yo diría que ha habido una *promoción* clara de los derechos colectivos, una *regresión* clara de los derechos individuales y una *adaptación* importante del Derecho del Trabajo a su fin permanente que es la búsqueda de la Paz Social.

El Derecho del Trabajo, hoy y siempre, tiene un objetivo fundamental y claro, que es lograr un equilibrio entre el poder político, el poder económico y el poder social. En el momento en que ese equilibrio se rompe, en que el Derecho del Trabajo es beligerante en favor de uno o de otro, empiezan los problemas. Ahora, por ejemplo, el problema lo tienen los Sindicatos con el Gobierno, porque piensan que ha roto el equilibrio, a favor del poder económico; de ahí vienen las protestas del poder social. Cuando esto no es muy grave, las protestas tampoco son muy graves. Cuando ya son gravísimas, las protestas son gravísimas y al final llega el punto último que es el de la agitación social en grado extremo.

El Derecho del Trabajo se ha adaptado. No ha perdido su esencia pero está muy desarbolado. El Derecho del Trabajo de hoy no es el de hace unos años y cada vez lo va siendo menos. ¿En qué sentido? Yo pienso que lo que ha habido en nuestro país es una protección clara de los hechos sobre las leyes. Tenemos más leyes; tenemos más paro. Tenemos más crecimiento económico; sin embargo, el número de desempleados es mayor, con lo cual, yo, que no soy economista, pienso que hay una desconexión o, al menos, no hay una relación directamente proporcional entre *riqueza y empleo*. A lo mejor nos tenemos que acostumbrar a que el compañero de viaje del crecimiento sea el paro. Pero ello nos lleva a la conclusión de que el crecimiento habrá que dirigirlo hacia *la asistencial*. Estamos construyendo lúcida e inexorablemente una *sociedad asistencial*. A la creación de un sistema en el que los que no tengan

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

trabajo subsistan todos los días porque les da el Estado un subsidio, pero no por tener derecho en el plano jurídico, sino porque, pura y simplemente, el crecimiento económico, para que haya Paz Social, necesita que las personas subsistan con un mínimo de dignidad. La sociedad, y claramente nos lo ha enseñado la Historia del siglo XIX, genera un mecenazgo en virtud del cual, cuando no se dan las cosas de un modo ordenado, se toman de un modo desordenado; y eso es lo que ha hecho el Derecho del Trabajo: dar ordenamiento de pacificación social; a veces a tiempo, otras a destiempo; dar lo que exigía la realidad social.

España no puede, ni evidentemente ningún otro país, pasar de la noche a la mañana de la dieta al empacho. No puede cambiar el sistema de relaciones laborales radicalmente y parecernos a los anglosajones o a los escandinavos por arte de magia. España es un país, y seguirá siéndolo durante mucho tiempo, continental, con un sistema jurídico laboral muy reglamentista. Hay un gran amor a la reglamentación.

En aquellas luchas, cuando era Ministro Calvo Ortega y se predicaba la bondad del Estatuto de los Trabajadores, teníamos de todo, y a un empresario que defendía a ultranza la autonomía, le decía: "¿Cómo es posible que defiendas la autonomía a ultranza si después de la Sentencia del Tribunal Constitucional que declaró inconstitucional la solución de los conflictos mediante laudo de obligado cumplimiento, y al primer conflicto que ocurre, uno de gasolineras, pides la intervención como árbitro del Director General del Trabajo?" Y me dijo: "Pedimos autonomía porque es muy peligroso tener intervención, sin que sepamos *quién nos va a intervenir*. Por eso es mejor la autonomía, por si luego vienen otras personas, otros poderes, otros cambios políticos que no nos gusten. La reglamentación es o puede ser perturbadora." Y no le faltaba razón, porque nada hay más demagogo en una economía de mercado que asumir papeles cínicos. Cada protagonista social debe asumir el suyo con claridad y valentía.

¿Qué ha ocurrido estos años de trascendencia? Yo creo que nada esencial en las leyes. Lo que ha ocurrido de trascendencia es que hemos cambiado de sistema político y al cambiar de sistema político, lógicamente, ha cambiado el sistema de relaciones laborales y estamos en un sistema donde hay libre sindicación, derecho de huelga y un derecho de contratación colectiva. Esto es lo fundamental. Todo lo demás es accesorio. Incluso en lo laboral, afortunadamente, hay pocas leyes y, además de pocas, van durando. Yo soy de los que piensan que la mejor ley es la que dura, aunque no sea buena, técnicamente hablando. Así lo digo a mis alumnos universitarios. Porque la ley, cuando dura, se inserta en la vida diaria. ¿Circular por la derecha es malo? ¿Alguien se siente impedido por

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

el Código de la Circulación cuando circula por la derecha? No. Ya uno ni se acuerda que está en el Código. Circula por la derecha. Ahora bien; como un día se diga que se circula por la izquierda y a los seis meses por el centro, y luego por la derecha, entonces la ley empieza a despreciarse y a ser insoportable. ¿El Código Civil es malo? Seguramente algún artículo será malo. Pero ahí está. Y sirve. Con las leyes laborales va a pasar igual. El Estatuto de los Trabajadores, bueno o malo, ahí está; y si lográramos que dure 10 ó 20 años más sería una ley que tendría arraigo social con el apoyo de la jurisprudencia.

Pero yo creo que ése, con ser bueno, es un camino equívocado. El juzgar la transición *por las Leyes*, creo que nos llevaría a un escenario fantasmagórico. Lo que habría que interrogarse es qué ha pasado en España *con los protagonistas reales*, qué ha pasado en el *mundo laboral*, en la Empresa, en el Sindicato... ¿Hemos ido a mejor, a peor, en las relaciones laborales con las Leyes que nos ha dado el Poder político?

Yo creo que eso, preguntarse si hemos ido a mejor o a peor, es también erróneo. La transición política se hizo con la crisis económica. Siempre hemos tenido mala suerte en este país, aparte de que siempre vamos atrasados, siempre nos cogen los momentos peores. Cuando Europa estaba caminando por la flexibilidad laboral en el año 76, nosotros estábamos asistiendo al entierro de Franco y, claro, a ver quién se metía con la flexibilidad laboral en esos momentos. Había temas mucho más importantes. La democracia llegó con la crisis económica y ese ha sido un factor que ha pesado mucho en las relaciones laborales.

Lo importante es que en estos diez años se han normalizado las relaciones laborales. Estamos totalmente homologados a la Europa de la CEE. Somos distintos porque nuestros Sindicatos son distintos. A mí me asombra que los líderes sindicales máximos de nuestro país digan que el enemigo natural de la clase obrera es el empresario y que hay que ir a por él. ¿Cómo se va a invertir en un país donde los oponentes naturales dicen que el enemigo número uno es el inversor? Otra cosa es que sea el oponente y que vaya a conquistar parcelas que tiene el empresario. Pero calificar al que está invirtiendo como el enemigo número uno es un defecto sindical que no se puede predicar hoy, casi en el siglo XXI. Hay que ir por otros caminos. Sin embargo, y como contrapunto, yo creo que el sindicalismo español tiene en su haber un evidente apoyo a la transición pacífica y al afianzamiento de la democracia. Evidentemente, el sindicalismo español, sin medios al principio, se desgastó mucho en cuestiones políticas favorables a la democracia. Hoy el sindicalismo español, si algo puede tener de criticable, es quizá ese afán, lógico, del bisindicalismo a ultranza. La Ley Orgánica de Libertad Sindical es una Ley que tiene una

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

clara apertura, en algunos artículos, hacia todo tipo de sindicalismo. En eso somos más avanzados que nadie. El único país del mundo, que yo conozco, donde un sindicato con un afiliado puede crear una sección sindical, es el nuestro. Esa es una clara concesión que se hace de los grandes sindicatos a todos los demás.

¿Eso es bueno o malo? Yo creo que es bueno que los sindicatos sean fuertes y sólidos. ¿Es bueno que sean dos nada más? Eso ya no lo sé. Yo creo que tenemos unos Sindicatos sólidos, que están insertados en la vida laboral con claro conocimiento y con un saber negociar y dominar los conflictos.

Yo a todos los políticos y sindicalistas con quienes he tratado les decía: "¿Por qué no hacéis propaganda de contratos temporales que es lo que hoy funciona?" Hay que tener conciencia de que el problema es que las normas que se dictan en el BOE están hechas de forma que el que lee el BOE despide y el que contrata, no lee el BOE. Los Decretos de contratación temporal es evidente que hay que remodelarlos en el sentido de hacerlos más claros, menos cautelosos. Sigue habiendo legalmente un temor y un rechazo a la contratación temporal. Hay demasiados Decretos y hay que refundirlos, clarificarlos. Hay que ir a una contratación fácil. Poner en los estancos los modelos de contratos.

El empresario español no se acaba de creer eso de que se contrata temporalmente, y que luego no hay problemas. El nuestro no es un país, y no es fácil que lo sea, que se haya creído la reforma legislativa en materia de contratación temporal. Esa es una labor de los empresarios fundamentalmente. De sus organizaciones.

En definitiva, creo que a nivel legal, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical son las dos normas más importantes en el campo individual y en el campo colectivo. Creo que fue un error del Partido Socialista oponerse a que figurase el Título Cuarto, sobre la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, que estaba en el borrador del Estatuto de los Trabajadores, porque era, y sigue siendo, necesaria una regulación más acorde con los tiempos, de los conflictos colectivos; por último, en este repaso rapidísimo están los temas de la concertación social, de la reconversión y de la Seguridad Social.

La Seguridad Social es un sistema que difícilmente va a aguantar una disminución de los ingresos progresivos y un gasto cada vez mayor. La Seguridad Social es un tema muy preocupante y muy importante que, si no se salva por el nivel complementario, difícilmente va a dar satisfacción a los cada día más numerosos pasivos que vamos a tener en nuestro país.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

El tema de la concertación social ha sido ejemplar. En el mundo están admirados de la cantidad de pactos que hemos logrado en un país como éste, que tenía fama de ser bastante arisco; cómo se han puesto de acuerdo los actores sociales, tantas veces y con tanto bombo y platillo a través de los sucesivos AES, ANE, AMI... Yo creo que ese ha sido un proceso importante, pero que ha dado lugar a una excesiva centralización de la negociación colectiva y a un desgaste evidente de los Sindicatos.

Aquí pasa como en el tema de la eficacia *erga omnes*. Yo, si algo creo que hay que cambiar en el Estatuto de los Trabajadores, es ese punto. Calvo Ortega es testigo de excepción y se dice en el prólogo, que no se publicó en la Ley pero sí en el Proyecto de Ley, que en las circunstancias de 1980, de debilidad organizacional de Sindicatos y de empresarios, parecía procedente salirse del modelo europeo y, en lugar de la eficacia de los convenios sólo para los afiliados, ir a una eficacia general cuando se firme por los Sindicatos que tenemos como más representativos. Hoy, eso los propios Sindicatos se lo han replanteado. En un momento determinado les dio fuerza y hoy, más bien, les da más problemas y desgastes que otra cosa.

Un fenómeno muy importante estos últimos diez años ha sido el de la reconversión. Yo creo que globalmente se ha hecho bien en cuanto a los objetivos y los fines perseguidos, pero que el afán de que no pasara nada en las Empresas sujetas a reconversión, todas ellas muy sindicalizadas, ha hecho que al final el coste económico tremendo no haya sido acompañado por una cierta energía en los mecanismos jurídicos que lo han puesto en práctica. Me estoy refiriendo al fenómeno de la suspensión-extinción de los contratos de trabajo en la reconversión.

Por último, decir que los que creen que con Leyes se arregla todo, digan si creen que en el famoso tema de los despidos colectivos, el salir una Ley en el BOE, diciendo que queda reformado el art. 51 y que no es necesaria autorización administrativa, puede arreglar los despidos en el sector metalúrgico, naval, etc...

¿Para qué podría ser útil un cambio de legislación laboral a mayor flexibilidad, entonces? Para Empresas pequeñas que vayan a crear empleo. En esas Empresas sí puede ser útil. Pensar que la Ley en materia de despidos colectivos tiene que ser igual para todas las Empresas, es un desenfoque más del desenfoque habitual que tenemos en nuestra legislación laboral, que es el de no distinguir el tamaño de las Empresas.

PONENCIA DE D. FERNANDO SUAREZ

Mi planteamiento respecto a los diez años de reforma del Derecho del Trabajo es un planteamiento que pretende ser fundamentalmente profesional. Esa es la razón por la cual figuro en el programa como Catedrático de Derecho del Trabajo, lo cual no quiere decir que oculte otros títulos: Yo también soy ex-ministro y Diputado en el Parlamento Europeo. Simplemente me parece que en estos ambientes, aunque los temas no puedan evitar su connotación política, creo que en el fondo de lo que se trata es de hacer análisis fríos, claros, explicativos, que con puntos de vista contrarios den al auditorio la visión más completa posible de la realidad.

No voy a hacer la película de la transición. No creo que se trate de analizar lo que hizo cada uno en esos momentos. Habría que llamar a Rengifo, Jiménez de Parga, Rodríguez Miranda, Sánchez Terán, Pérez Millares, Sancho Rof y a Almunia. Es decir: ha habido siete u ocho Ministros de Trabajo, y al Sr. Chaves no le cito porque todavía no ha producido, que yo sepa, una ley importante.

Pero en todo caso no se trata de eso. Yo no vengo con esa preocupación de saber lo que hizo cada cual; si lo hizo bien o lo hizo mal. Yo tengo la experiencia más que sobrada de que en la vida política se hace siempre algo más de lo posible y que no procede juzgar la obra de cada cual, si no es en función de los momentos en que actúa cada cual. Por consiguiente, el análisis que hoy hiciéramos de la gestión de mi compañero, el Sr. Calvo Ortega, sería injusto si no se tienen en cuenta las difícilísimas circunstancias que, en general todo Gobierno, pero especialmente algunos gobiernos, encuentran.

Hablando, por consiguiente, del objeto total de nuestra disertación, ¿qué ha pasado aquí en diez años? ¿Qué juicio nos merece? Yo tengo que decir que eso se puede observar en dos planos. Uno, el plano histórico. Es lo que va a quedar en la gran Historia de España. Otro, el plano concreto, diario, de nuestras actuales preocupaciones, de lo que el empresario esta tarde, de lo que el obrero sin trabajo o despedido de su empresa, piensa hoy.

Desde el punto de vista histórico yo, desde luego, anticipo sin ningún reparo ni reserva mi juicio positivo. Más positivo en cuanto más difícil, el 76-77. Yo creo que son años claves en la reforma, desde luego política y por consiguiente también laboral. En ese momento es cuando se proclaman las libertades fundamentales, cuando España suscribe los grandes pactos internacionales que obligan a la reforma sindical, laboral, etc.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

Sustituir el régimen laboral inspirado en el Fuero del Trabajo por un régimen democrático es una proeza, verdaderamente importante y hecha fundamentalmente sin traumas.

La heteronomía que caracterizaba las relaciones laborales, da paso a la gran autonomía de las Organizaciones profesionales y la Organización Sindical única, oficial, oficializada, da paso al pluralismo sindical. El resultado, en líneas maestras, es prodigioso y se debe decir. España no vive hoy en una lucha de clases exacerbada como la que precedió a la Dictadura del General Primo de Rivera o la que precedió a la Guerra Civil. El poder público no tiene hoy, de ninguna manera, la omnipotencia que ha tenido en otras épocas y creo que, en general, se puede hablar de equilibrio, de medida, de buen sentido. Creo que merecen el reconocimiento las Organizaciones Patronales, las Organizaciones Sindicales y, en definitiva, la Sociedad Española que ha salido de esta evolución, en todos los órdenes, fundamentalmente con acierto.

Dicho eso, que creo es muy importante, porque sólo dicho eso se puede entender bien todo lo demás, entonces ya podemos hablar en concreto de los errores o de los inconvenientes o de los defectos que se pudieron evitar, pero que de ninguna manera se pueden tener como lo fundamental de esta historia.

Comparada la España laboral de hoy con la de hace un siglo, con la de hace medio siglo o con la de hace un cuarto de siglo, creo que el juicio es positivo. Comparada la España de hoy con lo que podría ser y, por tanto, con la Alemania de hoy, con la Gran Bretaña de hoy, entonces ya estamos hablando de otra cosa y eso merece la pena que lo tengamos claro.

Yo creo que los puntos de referencia para analizar brevemente los diez años transcurridos son cinco:

1. La Constitución. Está en esos diez años.
2. La Ley del Estatuto de los Trabajadores y su pretensión declarada de dar flexibilidad y de evitar o paliar el desempleo.
3. La Ley Orgánica de Libertad Sindical, que viene a ser el desenlace de operaciones muy anteriores.
4. La Concertación Social.
5. La Seguridad Social.

1. La Constitución. Una cosa es el respeto de la Constitución, la valoración de lo que significa el Régimen Constitucional y por consiguiente la Constitución misma, y otra los defectos concretos que en ocasiones yo ya he señalado y, por tanto, no me voy a ahorrar aquí tampoco.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

La Constitución tiene defectos técnicos notables. Los presos tienen derecho al trabajo, exigible jurídicamente ante la Administración, y los ciudadanos normales no. Cosa verdaderamente sorprendente. La huelga es un derecho más importante que el derecho al trabajo porque está reconocido en la Constitución en forma de libertad pública, con una protección especialísima, etc.

Todo eso son, desde mi punto de vista, errores conceptuales cometidos dentro de la necesidad del consenso. Sin embargo, producen necesariamente sus efectos y lo hacen en temas como las huelgas y los conflictos colectivos.

El tema de los conflictos colectivos es absolutamente singular en estos diez años y, sobre todo, los jóvenes estudiantes aquí presentes tienen que saberlo.

La ley de huelga de 1977, de 4 de marzo, fue objeto de un recurso de inconstitucionalidad por el Grupo Socialista en octubre del 80 porque entendía que siendo preconstitucional y habiéndose aprobado la Constitución era preciso declarar que no se ajustaba a la Constitución y que se promulgara una nueva Ley acorde con la Constitución.

El Tribunal Constitucional, en su muy famosa sentencia de abril del 81, aceptó algunas pretensiones de los recurrentes, pero admitió la validez, en líneas generales, del Decreto-Ley. El hecho provocó reacciones de máxima disconformidad en el mundo socialista, que no se recató en afirmar que la doctrina de la sentencia debería ser calificada como conservadora y puede impedir que alcance en plenitud las finalidades que cabe esperar conseguir de la consagración constitucional del derecho de huelga. Y aquella actitud socialista, o de muy destacados exponentes del socialismo, les llevó a formular un pronóstico y una promesa. El pronóstico: que la huelga acabaría por imponerse al esquema jurídico. Que acabaría por desbordar, porque los excesos no se van a poder prohibir. Y la promesa, incluida en el programa electoral socialista, de una ley orgánica reguladora del derecho de huelga, de contenido breve y sencillo que reduzca las intervenciones de la Administración y potencie la autonomía de las partes sociales. Eso es lo que está en el programa.

La realidad es muy curiosa, pero ha transcurrido una legislatura entera y buena parte de la otra y esa anunciada iniciativa nunca ha visto su realización, con lo cual se están viendo toda clase de despropósitos. De momento, el propio Subsecretario acaba de anunciar que sería buena una ley de huelga en la que se matizaran los servicios mínimos, los servicios públicos, etc. Si algún proyecto está en el horizonte es un proyecto para reducir, no para ampliar, lo que demuestra que una cosa es teorizar

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

sobre los problemas sociales y otra cosa es tener que formular una ley operativa.

Las declaraciones de que es preciso reforzar las garantías del poder público en caso de huelga, demuestran que en materia de huelga, ¡claro que se ha evolucionado mucho desde que estaban prohibidas y eran delito de lesa patria! pero es evidente que se ha podido hacer una legislación más ajustada a la realidad. Se ha podido cumplir la promesa que no se ha cumplido y seguimos moviéndonos en una legalidad del 77, que es absolutamente inadecuada a la realidad actual.

Y no digamos nada del resto de los medios de solución, si es que la huelga es uno de ellos, de los conflictos de trabajo, donde el panorama no puede ser más incierto. El Derecho Español conoce, si no estoy mal informado en los últimos meses, al menos cuatro modalidades de mediación, otras cuatro de conciliación y constantes referencias al arbitraje, sin que tengamos una clara legislación en materia de arbitraje.

Otro punto de la Constitución que daría para hablar mucho tiempo es el Consejo de la Planificación. Ese es otro tema del cual se habla, se sumerge, emerge... Nadie sabe cuál es realmente el futuro de esa importante institución. Algunos se han apresurado a llamarlo Consejo Económico Social, cosa que no está por ninguna parte en la Constitución. En la Constitución lo que hay es un Consejo para la Planificación que dice que, en el supuesto de que el Estado quiera planificar, tendrá que oír a un Consejo en el que estarán representados, junto a las fuerzas sociales, las Comunidades Autónomas. Por consiguiente eso es muy distinto del puro Consejo Económico Social.

Yo no tengo ningún criterio personal sobre este particular. Lo único que digo es que está en todos los programas políticos sin que se realice, y que en la CEE van a exigir, de aquí a muy poco tiempo, planes de desarrollo, no remedios concretos, sino planes de reestructuración de las regiones, de reequilibrio territorial de la Comunidad Europea y que, por consiguiente, en España estamos absolutamente necesitados de que las regiones planifiquen su actividad. Pero como esa planificación, si quiere obtener ayudas de la CEE, no es posible en España, constitucionalmente hablando, sin la existencia del Consejo de Planificación, empieza ya a ser importante que el Gobierno actual, en lugar de hablar con los sindicatos todas las tardes del Consejo Económico Social, hable de una vez por todas con los Presidentes de las Comunidades Autónomas y ponga en marcha ese importante mecanismo.

De la Constitución se pueden decir bastantes cosas más. Por ejemplo lo que decía Calvo Ortega de la promoción de la participación en la pro-

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

piedad de las empresas. Ahí está el texto constitucional. Ahí hay un Gobierno socialista. Y ¿cómo quieren ustedes saber qué va a hacer la derecha en materia de participación en la propiedad de las empresas, cuando un Gobierno socialista no toca ese tema? ¿Qué significa todo esto? Pues que vamos a vivir muchos años con preceptos constitucionales preciosos, pero sin que nadie se atreva a meter en ellos sus manos pecadoras. Con lo cual el modelo es un modelo para la exportación; hay otro para consumo interior. Es un modelo ambiguo, equívoco, que puede interpretarse como se quiera, en función del discurso o de la conferencia que esté cada cual pronunciando y, sobre todo, del auditorio.

2. *La Ley del Estatuto de los Trabajadores.* Yo he dedicado un libro a ese tema y me ahorro, por consiguiente, puntualizar más. Creo que he *demostrado, no como consecuencia* de su ilustre autor material, ni del Señor Ministro que tuvo que abordar el tema de su aprobación en las Cortes, sino como consecuencia de que los procesos legislativos en España son muy complejos: hay que transigir aquí, hay que ceder allí, aceptar una enmienda, etc... El resultado, que no es un juicio de valor de las personas, es técnicamente inadmisibile en muchos de sus preceptos. Y hay que decirlo. Es peor, desde luego, que la Ley del 44. Peor, desde luego, que la Ley del 31. Desde el punto de vista de la técnica. Eso de decir "el interés por mora será el 10 de lo adeudado" sin decir cada cuánto tiempo, es un fallo del legislador verdaderamente tremendo. Porque haya incurrido la empresa en cuatro días de retraso en pagar los salarios, y como la ley no dice "el interés anual será el 10%" sino "el interés por mora será el 10%", hay sentencias estableciendo un recargo del 10% del salario a los cuatro días de no pagarlo. Y el juez lo que hace es aplicar la ley...

Es una ley imprecisa, que no traza con claridad las fronteras entre la autonomía y la heteronomía; y este es un tema, para mí, sumamente importante. No sé si se entiende bien, pero al que doy yo enorme importancia.

Yo he dicho siempre que en materia de legislación laboral es preciso que quede claro lo que el Estado exige. El mínimo que el Estado impone en su labor de árbitro y en su labor de realizador de un cierto proyecto de justicia social. Y que, dentro de ese mínimo, el margen de libertad de las partes sea, naturalmente, total. Si el Estado pone un salario mínimo de 1.000 pts., la autonomía del sindicato y del empresario puede llegar hasta donde su autonomía quiera llegar. Pero tiene que estar muy claro dónde no puede llegar la autonomía por debajo. De dónde no se puede pasar, y sólo con fronteras claras, mayores o menores, pero claras, se puede ejercer libremente la autonomía.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

Yo pienso que aquí hemos vivido un proceso en el que la ley no es clara deliberadamente para que pueda tener versiones diferentes y complazca a unos y a otros. Porque la autonomía no ha consistido tanto en el acuerdo entre empresarios y trabajadores cuanto en el mutuo acuerdo para imponer al Gobierno o al Estado sus decisiones. Entonces, ya no es un modelo autonómico. Es un modelo de administración participada. Es un modelo en el que el empresario, la CEOE, y los sindicatos de trabajadores se ponen de acuerdo y exigen al Señor Ministro que eso lo lleve al Boletín Oficial del Estado, con lo cual las normas son negociadas previamente. La experiencia en este orden del Sr. Calvo Ortega me ahorra de cualquier explicación. La Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez presentada en el Congreso por el Gobierno, fue modificada por el Gobierno mismo en función de los acuerdos que habían adoptado los empresarios y los trabajadores fuera de su seno, con lo cual el Parlamento queda en un papel absolutamente desairado. La Ley no recoge la voluntad del Estado, sino lo que las partes quieren que sea la voluntad del Estado, etc., etc.

Todo esto, naturalmente, da ambigüedad al modelo y hay muchos temas que no están claros y los técnicos lo saben perfectamente. Los convenios de eficacia limitada, los convenios franja, el régimen aplicado a los representantes sindicales en la empresa... Hay una serie de cuestiones que van quedando en la nebulosa, a ver si el tiempo las arregla.

Aparte de su tecnicismo, el otro juicio que hay que hacer en relación con los planteamientos del Estatuto es el famoso tema de la flexibilidad. Es un tema ya tópico y fatigoso. Porque, ¿quién va a decir que no es partidario de la flexibilidad laboral? Nadie. Todo el mundo es partidario de la flexibilidad laboral. Lo que pasa es que la palabra flexibilidad es un concepto que manejamos, y cada cual que entienda lo que quiera. Y, naturalmente, hay que ser más precisos en esa importante y trascendental cuestión.

Que el Estatuto de los Trabajadores no ha servido para frenar el desempleo, me parece hoy cosa evidente. Que la contratación, esas fórmulas barrocas y complejas que, además, cambian todos los años con decretos especiales para la contratación temporal, no han producido los resultados apetecidos, creo que se demuestra con las solas cifras:

En época de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, cuando se dijo que iba a producir 1.000 empleos diarios, había en España 1.245.000 parados. Cuando aprobó Sánchez Terán los Decretos de medidas de fomento del empleo, eran ya 1.253.500. Cuando los Decretos de Pérez Millares, eran 1.360.400. Cuando los Decretos de Sancho Rof, eran 1.524.200. Cuando Rodríguez Miranda, en el año 82, los para-

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

dos son 1.806.900 y cuando, recién llegado, el Ministro Almunia produce un nuevo Decreto, diciembre 82, los parados son ya 2.160.947, y así sucesivamente. Es decir: cada vez que un Ministro anuncia Decretos para la flexibilidad, para la contratación, para estimular el empleo, etc., las estadísticas, las que me manda el Ministerio, no me las invento yo, están mucho más arriba que las anteriores, lo cual demuestra que algo falla.

¿Y qué es lo que falla? Pues falla el no analizar las cosas tal y como son.

En el año 1926, desde luego yo no había nacido, lo he estudiado, durante la primera dictadura, se aprobó el Código del Trabajo y en él había un articulito que decía: "Los contratos de los trabajadores se pueden celebrar por tiempo cierto, por tiempo indefinido, expreso o tácito, o por obra o servicio determinado". Ese articulito pasó a la Ley del 31, después a la Ley del 44, y estuvo vigente hasta la ley del 76 en que se estableció el principio de que lo general es el contrato a tiempo indeterminado y lo excepcional el contrato por tiempo determinado. Pero se han establecido tantas excepciones, que las excepciones ya son más que las reglas generales.

¿Es que es tan insensato proponer que se haga una reforma y que se diga a los empresarios: "Ustedes pueden contratar como siempre, como desde el año 26 hasta el 76, por tiempo indefinido o por tiempo cierto? Sin necesidad de que sea un joven, ni un desempleado, ni un anciano, ni un minusválido. Sin ninguna necesidad. A cualquiera que usted quiera contratar lo puede contratar por tiempo determinado". Yo creo que eso no se va a hacer de inmediato porque la presión sindical, a veces, obnubila la mente. Pero eso sería lo sensato. Lo demás son remedios que no han producido sus efectos.

Lamento mucho que el tiempo no me permita más que resumir en un minuto los puntos que me faltan.

3. *De la libertad sindical* mi tesis es muy clara. Es bastante pública. Yo creo que se ha configurado con toda clase de resortes un gran poder sindical en España que no obedece a la realidad. Yo soy partidario del poder sindical. Soy partidario de sindicatos ampliamente representativos. De lo que no soy partidario es de las muletas a los sindicatos que no consiguen por sí mismos, por su eficacia y por su capacidad de convicción, la adhesión de los trabajadores. Ahorro explicaciones sobre este punto, porque es tan notorio, que no creo que requiera muchos detalles. Desde las subvenciones al reparto del Patrimonio, etc., los sindicatos en España están super-reforzados artificialmente.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

4. *La Concertación Social* naturalmente está en crisis porque los empresarios han cumplido, los trabajadores han cumplido y el que no ha cumplido ha sido el Gobierno. Bien es verdad que no se han cumplido sus previsiones. El Gobierno establece previsiones y la realidad demuestra que no se cumplen y eso crea una enorme desconfianza.

5. *La Seguridad Social* es evidente que retrocede. Podríamos hablar mucho rato de eso de la quiebra que dice Juan Antonio Sagardoy, que yo desde luego no comparto. Es lo cierto que la Seguridad Social desciende en sus niveles y, por consiguiente y en síntesis:

Dentro de lo positivo de la operación histórica, en el modelo hay vacíos normativos, inestabilidad, inseguridad y defectos técnicos. Los trabajadores han retrocedido en sus derechos individuales y, a cambio de esto, ha aumentado el poder sindical de manera artificial y sin arraigo verdadero en las bases de los trabajadores.

Es de esperar que todos esos aspectos críticos se vayan remediando y podamos, dentro de diez años, venir a hablar de lo bien que ha evolucionado en el futuro el Derecho del Trabajo.

COLOQUIO

RAFAEL CALVO ORTEGA

Quisiera contestar alguna de las afirmaciones que ha hecho el Profesor Suárez González, porque hay algunas que se refieren a datos que necesariamente debo contestar porque creo que no son ciertos. Que tiene una información incorrecta. Y otras, porque se refieren a opiniones con las que no estoy de acuerdo y, naturalmente, de gran parte de esta exposición con la que estoy de acuerdo, me limito a ratificar aquí sus tesis.

En el tema de los datos, el primero se refiere a la promesa de la creación de 1.000 empleos diarios. Quiero recordar que esto lo dijo ya el Ministro Almunia en el Congreso de los Diputados cuando se presentó el retoque al Estatuto de los Trabajadores. Yo pensé contestar entonces en la prensa y la verdad es que siempre me ha parecido una falta de delicadeza volver por los sitios donde uno pasa. Yo, ciertamente, acudo a los debates de Derecho del Trabajo porque tengo la obligación de defender algunas normas de las que no sólo fui responsable político, sino que también trabajé en ellas, pero siempre acudo con una situación un tanto de intranquilidad, porque no me gusta hacer comparaciones. Naturalmente, si aquí reza "diez años de reforma" yo creo que ustedes esperan de mí, que protagonicé dos años y pico de los diez años, explicar alguna de las cosas que hice, porque de lo contrario carecería de sentido.

Yo no dije nunca que el Estatuto de los Trabajadores iba a crear 1.000 empleos diarios. Se ha dicho aquí. Lo ha dicho el Ministro Almunia. Eso no es cierto.

¿Qué es lo que dije yo a algún periódico? Me remito al Diario de Sesiones del Congreso (Sesión de octubre 79). Que los contratos basados en unos decretos que yo había firmado estaban produciendo 1.000 contrataciones diarias, pero, por favor, distingamos entre lo que es un contrato temporal y un empleo. El empleo es una cosa *ex novo* y un contrato temporal puede no ser *ex novo*.

Agradezco al Sr. Suárez que me ha dado la oportunidad porque me quedé también con una cierta amargura de no contestar al Sr. Almunia, que hizo esa afirmación públicamente y que, repito por 5.^a vez, no es cierta.

Efectivamente, todas las leyes tienen defectos. Yo me he dedicado la mayor parte de mi vida, y ya soy bastante viejo para mi desgracia, al estu-

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

dio de las leyes. No conozco ninguna ley de la que no se puedan señalar defectos innumerables. Yo fui un encendido defensor del Código Civil en mis tiempos. Yo era un enamorado del Código Civil. Me lo sabía de memoria cuando era estudiante. Cometía fallos juveniles, como el de pagar el fallo a peseta en el Colegio Mayor donde vivía y, siendo un enamorado del Código Civil, hice un trabajo en el que demostraba que el Código Civil tenía no sé cuántos defectos, y era para mí una ley perfecta. Por lo tanto, no sólo lo que benevolamente ha dicho el Profesor Suárez de defectos técnicos del Estatuto de los Trabajadores, sino más que esos. Es una cosa casi inevitable.

¿Qué son mejores técnicamente otras leyes? ¿Lo que yo estudié en mis tiempos de estudiante de Derecho del Trabajo, la Ley del 44? Probablemente sí. No lo discuto. Ahora, tengo que decirles a Uds. que siempre es técnicamente mejor una ley que no se discute en una Democracia Parlamentaria rabiosa como se discutió el Estatuto de los Trabajadores. Qué duda cabe. Se pone un equipo de profesores de Derecho de Trabajo y de Inspectores de Trabajo y de expertos a redactar una ley que pasa por un Parlamento no democrático y es evidente: queda técnicamente mejor. Yo tampoco discuto eso, pero quiero llamar la atención de ustedes sobre lo que supone discutir una ley como se discutió el Estatuto de los Trabajadores: a cara de perro, en una tramitación parlamentaria prolongadísima, con unas presiones en la calle enormes y no quiero volver aquí a lo que he llamado antes las circunstancias políticas y que creo que era conveniente decir, porque, naturalmente, las leyes tampoco nacen en un laboratorio químicamente puro y menos una ley laboral que encierra una contraposición de intereses y unos conflictos y que ese mundo es enormemente difícil. Naturalmente que sí. Pero quiero decir que esa es una explicación que creo es correcta. Todas las leyes que se tramitan en una Democracia Parlamentaria tienen esos problemas.

Afirmación más importante, casi me atrevería a decir más grave, es presentar como un defecto el que, una vez presentado el proyecto de ley, el grupo Parlamentario de UCD pudiese rectificar determinados puntos concretos en base a los acuerdos entre empresarios y trabajadores. Si tuviese que ocupar nuevamente un cargo político con este tipo de responsabilidad, una vez presentada la ley no me importaría en absoluto, como dije públicamente, recomendar a mi grupo parlamentario, que no es el Parlamento como institución, que estuviese atento, que fuese receptivo a lo que dicen los sectores sociales a los que va a afectar esa ley. Yo lo dije públicamente en el Parlamento, que mi grupo parlamentario estaría atento a cualquier rectificación, siempre que no tocase a lo que eran los objetivos esenciales del Estatuto.

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

El Estatuto tenía dos objetivos esenciales, de los cuales yo fui responsable político. Alguno de ellos los redacté de mi propio puño y letra; por lo tanto, las imprecisiones técnicas hay que imputármelas a mí y defendí aquello con uñas y dientes porque pienso que era lo que se quería: se quería cambiar la facultad de readmisión, favorecer a la pequeña empresa, ofrecer un banco de técnicas de contratos distintos, etc.

Estuve hasta el último momento. Incluso en el Senado se aprobaron enmiendas que luego yo defendí en el propio Congreso pensando en incorporar todo lo que era perfectible para los objetivos que el Gobierno buscaba con esa norma, que entonces se entendía que era fundamental. Por ej.: en el Senado propuse la modificación de que no se hiciese pasar por las oficinas de empleo en aquellos sitios donde no hubiese oficinas de empleo, porque aquello facilitaba hacer más sencilla la contratación, etc., etc. Hasta el último momento se estuvo en ese tema.

Finalmente el tema del desempleo, que apunta Fernando Suárez y que es una afirmación importantísima. ¿Supone un fracaso del Estatuto, que tenía como uno de sus objetivos el mejorar el ajuste entre oferta y demanda el que el desempleo haya aumentado?

Ya he indicado antes que el paro es el resultado de un conjunto de variables amplísimas y me parece que esto es indiscutible. ¿Qué es lo que tiene que hacer el Derecho del Trabajo? Decir: "Señores, yo les ofrezco un banco de técnicas jurídicas que no dificulte o que active". Pero ¿quién es el responsable fundamental del empleo? La situación económica. Fernando Suárez ha sido ministro y ha citado aquí a numerosos ministros. Yo tuve buen cuidado en mi etapa de ministro de defender esta idea hasta la saciedad, porque en España ha existido siempre la moneda acuñada de colgar sobre los hombros fatigosos de los Ministros de Trabajo la situación del paro. Eso es un desconocimiento de cómo funciona la economía y de lo que es una sociedad productiva enorme.

En primer lugar, el empleo depende de la economía, de los recursos financieros, de la tasa de interés, de las Administraciones Públicas en general, de la situación internacional, etc.

Creo que el Estatuto de los Trabajadores no es, en absoluto, responsable de este tema y que ha contribuido a que el desempleo no sea más elevado.

Lo que yo no quiero salir de aquí es con la gravísima imputación de lo que el Estatuto de los Trabajadores ha paliado. Lo que yo he dicho antes es que me parece que el Estatuto tuvo una acogida implacable y durísima por parte de determinados partidos políticos y que entonces se hizo algo

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

de lo que luego se han pagado las consecuencias. Se hizo algo que era enormemente arriesgado y ese enorme riesgo suponía sacar las cosas de quicio en cuanto a lo que dije a mi propio Gobierno: "no se preocupen Uds. que llegaremos al millón de parados"; porque la economía, aunque no es una regla exacta, tiene su lógica y, naturalmente, cualquier persona que haya estudiado a fondo la ciencia económica, sabe que las cosas son así.

Por lo tanto, yo quiero descargar al Estatuto de los Trabajadores de cualquier responsabilidad en este sentido y sí decir que ha contribuido, como demuestran los datos que luce regular y públicamente, con mucha publicidad, el Gobierno socialista, de que la contratación temporal es algo que marcha, que esto funciona, etc. La verdad es que ha contribuido a paliar, pero naturalmente el empleo es un tema que merecería un curso entero saber de qué depende.

JUAN ANTONIO SAGARDOY

Me reafirmo en lo que he dicho al principio de mi intervención: que las leyes no hacen a los pueblos. Los modulan las leyes fundamentales, como es la Constitución. Esa sí que es importante, como ha dicho Fernando Suárez. Pero luego, yo creo que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc., son normas que nunca sabremos exactamente, porque la vida social es muy compleja, hasta qué punto han contribuido o han dejado de contribuir a que pasen determinadas cosas. Por ejemplo: en el tema del empleo se pueden mirar las cosas desde otro punto de vista. ¿Cuántos parados habría si no hubiera habido Estatuto de los Trabajadores? Pues a lo mejor otros cuatro millones ¡quién lo sabe! Si no hubiera habido contratación temporal, más flexibilidad, ¿no habría habido más parados? Puede ser, porque la Ley de Trabajo del 44 permitía el contrato por tiempo determinado, pero el Profesor Suárez sabe muy bien que luego se encargaron las ordenanzas laborales de prohibirlo. Vía ordenanza se ponían cotas importantes a los contratos temporales. No se puede decir que en el año 80 la contratación temporal en España...; era casi famoso fuera de nuestras fronteras que el mercado laboral era muy rígido, porque si bien la ley del 44 permitía el contrato por tiempo cierto, es también cierto que las ordenanzas laborales sólo permitían la contratación temporal para cuestiones temporales y coyunturales.

Yo creo que el debate nuestro tampoco tiene un excesivo interés, aparte del legítimo interés del Profesor Calvo Ortega de defender sus tesis, porque son las reales y sinceras, de tener un ánimo polémico en

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

absoluto. Lo que sí creo y pienso es que el futuro es el que nos debe preocupar, a la vista de lo que ha pasado, y yo el futuro lo veo cada vez más preocupante en el sentido de que estamos yendo a una sociedad que, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, no se parece en nada a la que hemos estudiado. Entre otras cosas, muchos de los mecanismos y de los institutos jurídicos que explicábamos en nuestras aulas universitarias, van teniendo cada vez menos importancia e interés, y ese mundo cada vez mayor de los no activos, bien sea porque no han accedido al empleo, porque lo han perdido o se han jubilado, va siendo un mundo más importante al que habrá que considerar y del que habrá que preocuparse, y desde los sindicatos, asimismo, habrá que dar una atención fundamental a todo ese mundo del trabajo en precario que está existiendo cada vez con más fuerza. Eso sí que son las transformaciones importantes que se están gestando en los últimos años.

FERNANDO SUAREZ

Me pregunto de qué habríamos hablado en la mesa redonda entre nosotros si no hubiera intervenido yo, porque da la impresión de que he creado alguna inquietud.

No voy a contestar a nada de eso, porque son legítimos cariños a los hijos jurídico-políticos. Pero sí me importa mucho dejar terminantemente clara una cosa.

El Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador está publicado. Y la Ley, también. Y en el intermedio está publicado el Acuerdo Marco Interconfederal. Con todas y cada una de sus cláusulas. Pretender que el Gobierno no aceptó el acuerdo de los empresarios y los trabajadores simplemente porque el grupo parlamentario, a la sazón UCD, recibió la orden de ser muy receptivo a lo que se propusiera, me parece una tergiversación de la cruda y dura realidad.

JUAN PEREZ DE LA OSA

Yo quería, desde mi modesta condición de abogado con muchos años de ejercicio, hacer una pregunta a todos los que han intervenido en la sucesión de Leyes que estamos intentando aplicar con más o menos éxito. ¿Por qué están siendo sistemáticamente perseguidas las empresas pequeñas en el ámbito legislativo?

Había, antes de que se publicara la Ley del 76, una cierta discrecionalidad en los jueces a la hora de dictar sentencias y una consideración: si

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

las empresas eran de más o menos de 50 trabajadores. Se publica el Estatuto de los Trabajadores y éste establece una diferenciación entre empresas de más y de menos de 25 trabajadores en la forma de indemnizaciones, ahora mucho más caro que la norma anterior en una situación de crisis.

El Estatuto de los Trabajadores tenía, además, un problema y es que había quitado la discrecionalidad a los jueces. Los había metido en una horma, tasada, fija, en la que el magistrado ya no podía decir esto es más o menos grave. O era grave, y entonces le aplicaba todo el peso de la Ley, o era leve, o no era y entonces no se le aplicaba.

Se publica la reforma del Estatuto y esta situación cambia. Y cambia, para las empresas pequeñas, nuevamente a peor, porque se las iguala a las grandes, sin tener en cuenta, por ejemplo, que la empresa pequeña, hasta 20 trabajadores, que es el entramado social real del país, que es la empresa que crea empleo, que es la empresa que nunca baja de su nivel porque es la que conoce sus costes y sus necesidades, esa empresa está ya con unos costes insostenibles en todos los casos.

Se complica innecesariamente, y cada vez más, el sistema de contratación. No puede la empresa acudir, realmente, a esos expedientes de regulación de empleo donde se le pide una cantidad de prueba de la que carece. Porque cuando se le pide a una empresa que tiene 5 ó 10 trabajadores toda la estructura económica y contable, balances y estudios de los últimos años, le están diciendo: no se acoja usted a unas normas que están hechas sólo para los grandes.

Pero yo supongo que hay una razón por la cual todas estas pequeñas empresas están siendo sistemáticamente desechadas de la legislación. Me gustaría que alguno de los ponentes nos lo explicara.

RAFAEL CALVO ORTEGA

Yo le contesto en un minuto sobre el tema del coste de la indemnización en el Estatuto. Fue muy favorecida la pequeña empresa porque, si no dan los 45 días, se aplicaban los 45 días: un 20% la empresa y el 40% lo pagaba el Fondo de Garantía Salarial.

SEGISMUNDO CRESPO

Otro de los aspectos en los cuales hay una discriminación, positiva yo diría en este caso, a favor de la pequeña empresa, es también el tema de

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

los incentivos o de las subvenciones en materia de Seguridad Social en determinadas contrataciones a que he hecho referencia, que en un caso siendo más o menor de 25, tienen el 90% ó el 100%.

Creo que toda la legislación laboral está teñida de diferencias en mayor o menor medida, que tienen en cuenta la especificidad de la pequeña y mediana empresa.

N.N.

Me gustaría preguntar a los señores de la mesa y, naturalmente al Sr. Calvo Ortega y al Sr. Crespo, si esta tasación de la indemnización en los despidos no es más porque los Gobiernos han venido desconfiando del poder judicial y no han querido que sean los jueces los que en cada caso señalen la indemnización correspondiente.

RAFAEL CALVO ORTEGA

En el Estatuto de los Trabajadores, yo no he podido desarrollarlo aquí, uno de los temas más ásperos, desagradables y conflictivos fue reducir la indemnización, como Ud. sabe.

Se redujo con relación al precedente anterior. Yo recibí la acusación, miles de veces, de que daba menos que Franco. Lo que me decían los sindicalistas cuando entraban por la puerta.

Yo creo que ese es un dato tan importante que si yo tuviese que volver a vivir esa situación, volvería a fijarlo en una Ley. Y tengo el mayor respeto a los jueces y pienso, por supuesto, que son personas enormemente responsables.

El empleo requiere un tipo de expectativas clarísimas. La generación de empleo, si en algo están de acuerdo los expertos en empleo, es que necesita un horizonte limpio. Entonces, me parece que un futuro creador de empleo está más seguro si sabe que la indemnización está tasada en una ley que vincula también a los jueces, que si se deja a la decisión judicial.

SEGISMUNDO CRESPO

Yo estoy básicamente de acuerdo con lo planteado por Rafael. El problema es que después, por determinadas vías de negociación, lo que

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

sucede es que a veces se establecen indemnizaciones pactadas que están muy por encima de los topes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Eso ha determinado el que esos topes, con cuya filosofía yo estoy absolutamente de acuerdo —creo que el tema de la certidumbre o de horizontes claros para la creación de empleo es fundamental— han venido de alguna manera desvirtuados por esta situación en la cual estos topes son rotos por la vía de la negociación pactada, vía expediente de regulación de empleo.

NZ

Yo preguntaría al representante del Ministerio de Trabajo. Es un tema que ha salido por todos los ponentes, pero que no se vislumbra cuál va a ser la solución, y es el tema de la regulación de la huelga. O más bien yo diría desde 1981, desde la famosa sentencia del Tribunal Constitucional, de la desregulación de la huelga. Porque existen lagunas importantísimas que en las pequeñas y grandes empresas producen efectos negativos cuando se produce un conflicto de huelga. Por ejemplo: ¿quién tiene que dirimir las discrepancias sobre las garantías mínimas del mantenimiento de la empresa en los casos de huelga? Y ¿cuáles son las distinciones, claras, entre la huelga legal y la ilegal? Son preguntas básicas que los empresarios se están haciendo a diario y que entiendo, como abogado laboralista, que deben tener una solución legal y que el Ministerio de Trabajo está obligado a tocar y coger el toro por los cuernos y solucionar ese tema.

SEGISMUNDO CRESPO

En el programa del Partido Socialista aparece la regulación del derecho de huelga. Ha venido apareciendo en todos los programas electorales del mismo.

Pienso también que hay aspectos en la regulación del 77 que necesitan una actualización. Hay algunas que necesitan ser completadas y básicamente en el ámbito de los servicios esenciales de la comunidad. Creo que es ahí donde existe también una cierta conciencia social, diciendo que, en determinados aspectos o actuaciones que se han venido produciendo, y no muy lejanos en el tiempo, se exige una regulación más completa de este tipo de aspectos. Bien es verdad que, a diferencia de lo que se ha dicho por parte de algún ponente, yo también estoy

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

de acuerdo y considero que una norma social debe tener eficacia y para que tenga eficacia debe contar, si es posible, con el consenso y la negociación de aquellos cauces sociales que representan las aspiraciones de la sociedad. En este caso, los sindicatos y los empresarios.

Yo soy partidario de una regulación del derecho de huelga, y la posición que viene manteniendo el Ministerio de Trabajo es que sería conveniente que, en la línea de esta eficacia y de una norma de este tipo, y más esta norma que cualquier otra, ir por la vía, si es posible, de un acuerdo con las organizaciones sociales. En este sentido le diré que no es posible en este momento. Los Sindicatos están encantados con el Decreto Ley del 77 y así hay que decirlo claramente, y que no quieren modificarlo. Quizá porque temen que vaya por una regulación en el futuro más restrictiva de lo establecido en el Decreto-Ley del 77.

Se ha ofertado incluso la posibilidad de una autorregulación, pero que no debe caer en los defectos en que han caído aquellos códigos de autorregulación a la italiana que se han venido paralelamente estableciendo en el vecino país; lo que determinan es que no sean eficaces en absoluto, y que, posteriormente, los sindicatos autónomos rompan cualquier tipo de tregua en este aspecto.

Es lo que de alguna manera se ha llamado por algún sindicalista italiano la "libanización del conflicto", en la medida en que los sindicatos autónomos, que fundamentalmente, están surgiendo en todo el ámbito de los servicios esenciales de la comunidad: transportes, sanidad, etc., no siguen estos códigos de autorregulación y, por tanto, los hacen totalmente ineficaces.

En esto habría que conseguir, si es posible, un acuerdo en este sentido, una autorregulación que tuviese eficacia general a través de la norma correspondiente, pero consideramos que mientras no lleguemos a un acuerdo en este tema con las fuerzas sociales, el dictar una ley de este tipo tendría graves problemas.

FERNANDO SUAREZ

Hay una ambigüedad en el modelo actual. Por una parte no se permite que los jueces puedan ser mínimamente discrecionales al valorar una indemnización. Hay empresas con muchas dificultades. Hay trabajadores que han sido tratados de distinta manera. La discrecionalidad judicial, dentro de unos límites, se podría ajustar muy razonablemente a la realidad, como ha venido ocurriendo siempre. Y en cambio, en materia de

Reforma del Derecho del Trabajo (1977-1987)

huelga hay una gran judicialización, porque los servicios mínimos se determinan en función al final, de lo que los tribunales decidan porque la ley no está clara.

Yo creo que podemos aproximar las cosas y hacer menos judicial la huelga y más judicial el despido o menos legal la huelga y más legal el despido.

En cuanto a una afirmación que se dice constantemente y que realmente tenemos que reaccionar frente a ella. "Todo procede de que hay que legislar con el consenso de los sectores sociales". Para legislar en una democracia, la mayoría parlamentaria está absolutamente legitimada y el consenso de los sectores sociales se traduce en que les votan. Y si no están conformes, votarán a otros. De modo que introducir en la democracia parlamentaria el consenso de los sectores sociales es muy unilateral, porque si éstos son los médicos o farmacéuticos, se dice que eso es corporativismo, pero si son los sindicatos es una exigencia de la realidad. Yo creo que estamos equivocados.