

---

## MESA REDONDA

---

# Mesa Redonda sobre la flexibilidad laboral

---

REVISTA DE FOMENTO SOCIAL organizó, para el 29 de mayo de 1987, una Mesa Redonda sobre el importante, actual y polémico tema de la flexibilidad laboral. Participaron representantes de las siguientes entidades: Asociación de Educación Democrática, "Cambio 16", CEOE, Círculo de Empresarios, Comisión Episcopal de Pastoral Social, Consejo de la Juventud de España, Consejo de Redacción de Revista de Fomento Social, Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Comillas, Departamento de Pensamiento Social Cristiano de la Universidad Comillas, Hermandades de Trabajo, HOAC, Instituto Social León XIII, Justicia y Paz, Movimiento Cultural Cristiano, UGT, USO. Una suficiente variedad de ideas e intereses, enriquecedora del debate.

Ofrecemos a continuación el texto de las dos breves ponencias iniciales y un resumen de cada una de las intervenciones en el diálogo (Redacción).

La primera ponencia estuvo a cargo de D. Rafael Ruiz Ortega, abogado, adjunto al Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE. Dijo:

*Las primeras referencias que he encontrado a la flexibilidad laboral y a su relación con el mercado de trabajo datan de hace unos diez años. Hasta entonces apenas se había oído esta expresión. Después, cuando en numerosos países se manifestaron los problemas económicos de la crisis, se ha utilizado el término "flexibilidad" en las relaciones laborales para hablar de temas muy diversos. He encontrado relación de esta materia con las siguientes cuestiones: flexibilidad numérica por variación de plantillas, flexibilidad de horarios y de jornada, flexibilidad de costos de la mano de obra respecto del salario directo e indirecto, flexibilidad o movilidad funcional, la movilidad geográfica, la flexibilidad incluso técnica-organizativa.*

*A la vista de una gama tan variada de ideas sobre la flexibilidad, que algunos llegan incluso a identificar, dándole una nueva acepción al término, con el despido fácil y menos oneroso, convendría puntualizar qué queremos decir al hablar de flexibilidad, porque ni toda flexibilidad es siempre buena y aconsejable, ni la idea opuesta, es decir la rigidez, es siempre mala y negativa.*

---

## Flexibilidad laboral

---

*Podríamos hablar también de una flexibilidad ocasional, que el profesor Sagardoy cita como "defensiva", para momentos de crisis concreta, y otra flexibilidad "ofensiva", tendente a crear un modelo nuevo y concertado de relaciones laborales y, por consiguiente, más definitivo, más estable. Por mi parte voy a referirme a la flexibilidad desde un punto de vista práctico, contemplando toda esa diversidad de conceptos a la luz de la realidad de lo que sucede en la empresa y conectándolo con la legislación laboral vigente en España. Para ello voy a referirme de manera fundamental a la movilidad funcional y geográfica, con una necesaria referencia a la flexibilidad numérica de las plantillas.*

*La flexibilidad o movilidad funcional que contempla el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, a mi juicio carece de virtualidad práctica, en cuanto que sus disposiciones chocan frontalmente con lo establecido en el artículo 41 del propio Estatuto, ya que la necesaria negociación y autorización que predica este último precepto no permite o, al menos, no hace posible, la movilidad del trabajador hacia aquellos puestos de trabajo a veces insaturados en un momento dado, sobre todo si no corresponden a la misma categoría del que ha de realizar la tarea. Por ello es frecuente que las empresas, sobre todo las grandes empresas, afronten situaciones de una auténtica saturación en algunos puestos de trabajo mientras que en otros, simultáneamente, sea muy escasa la actividad.*

*Es sabido que resulta de imperiosa necesidad económica, a efectos de competitividad, el que la capacidad productiva de una empresa se aproveche, si no en su totalidad sí en el máximo posible para alcanzar la producción deseada, ya que su infrautilización produce un incremento de los costos que cierra el camino a esa competitividad.*

*En la práctica, las empresas tratan de paliar este defecto buscando la polivalencia de sus trabajadores mediante una formación profesional y un reciclaje permanente de su personal, procurando sustituir las numerosas categorías profesionales existentes —y Uds. saben que en alguna actividad se cuentan por más de un centenar las categorías que se definen en la Ordenanza— por grupos profesionales más reducidos, o bien mediante el sistema ya clásico de valoración de puestos de trabajo, para posibilitar así el necesario intercambio de mano de obra dentro del centro de trabajo y la utilización más óptima de sus instalaciones industriales. En una palabra, se trata de buscar aquello que la ley normalmente no facilita con la suficiente agilidad, para alcanzar un mayor equilibrio entre trabajo y producción, utilizando de manera racional el capital trabajo, concentrándolo o reduciéndolo con rapidez, en función de las necesidades de la producción, sin trabas burocráticas, que sólo*

---

## Flexibilidad laboral

---

*conducen a agravar la situación en las empresas, tal como se sigue y es fácil contemplar, del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.*

*La movilidad geográfica del artículo 40 del mismo cuerpo legal también implica tramitación de expedientes y trabas, cuando se hace necesario el traslado del trabajador a otro centro de trabajo de la propia empresa, por lo que su utilización resulta prácticamente imposible si no existe acuerdo previo entre las partes.*

*Yo últimamente he conocido dos casos concretos de situaciones de este estilo, de posibilidad de un traslado, de una movilidad geográfica no admitida, que llevó como conclusión final al cierre inevitable del centro de trabajo, en el que no había posibilidad alguna de tener activa a toda la plantilla, a pesar de su reducido tamaño.*

*Esas rigideces de tipo legal son las que en este momento convendría revisar para flexibilizarlas.*

*Por último interesa hacer referencia a la llamada flexibilidad numérica de las plantillas y al procedimiento establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que, como es sabido, es tan reglamentista que contiene hasta catorce apartados dentro de ese mismo artículo, con una serie de requisitos que hay que ir cumpliendo sucesivamente para alcanzar el resultado apetecido, si se alcanza.*

*Estoy de acuerdo en que la extinción de contratos es la última y extrema decisión que adoptar en la empresa para buscar el equilibrio a que antes me refería entre capacidad productiva y producción deseada. A ello tiende la conveniencia de hacer más viable la movilidad funcional que elimina o puede eliminar frecuentemente el peligro de la extinción, pero cuando ésta se hace inevitable la celeridad de la tramitación del expediente es vital para salvar los puestos de trabajo no comprometidos en el expediente, ya que su demora frecuentemente llega a agravar la situación de la empresa y por ende a ampliar el número de trabajadores inicialmente afectados.*

*La experiencia nos ha demostrado que la rapidez en la tramitación de este tipo de expedientes únicamente se consigue cuando van previamente concertados con la representación sindical de los trabajadores, lo que, siendo loable, no resulta siempre posible. Entonces la objetividad debiera ser la norma de conducta lógica que resulta compatible con la celeridad necesaria a que antes me he referido. A este respecto no es posible omitir el beneficioso resultado que para el tema de la flexibilidad ha supuesto el desarrollo de los artículos 7 y 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.*

---

## Flexibilidad laboral

---

*Por lo que respecta al deterioro del mercado de trabajo, en cierto modo mitigado también por los decretos dictados a finales de 1984, estableciendo una gama variada de contratos temporales, es necesario decir que la política económica seguida precisa corregirse si se desea incrementar la inversión, tanto pública como privada, y establecer una serie de medidas para reactivar la economía con la necesaria rapidez, una vez producida nuestra integración en la Comunidad Económica Europea.*

*En este orden de cosas podríamos citar, además de la movilidad ampliamente expuesta con anterioridad, otras acciones como estimular el ahorro y con ello la inversión, facilitar la readaptación de las empresas a las nuevas tecnologías y modos de producción, promover la conexión entre el sistema educativo y el empleo, mejorar la formación y el reciclaje profesionales, reducir las desproporcionadas cotizaciones sociales que desestiman la contratación y penalizan el empleo, reducir el gasto público consuntivo —no hablo del productivo que habría que estimular más—, acomodar nuestra legislación laboral con rapidez a la de los países de la Comunidad Económica Europea.*

*A mi juicio, las alusiones que se hacen frecuentemente a la reducción de jornada, a las jubilaciones anticipadas, al reparto de trabajo, etc., son un canto de sirena que no resolverá en España el problema de la creación de empleo. Es necesario, pues, que la racionalidad supere los importantes escollos del momento presente. Y tener en cuenta que, al dar juricidad desde hace más de un año a la incorporación de España a la Comunidad Económica Europea, junto a problemas surgidos en nuestros intercambios comerciales, se han puesto de relieve toda una serie de cuestiones vinculadas a las relaciones laborales, y que, en el caso de la Seguridad Social, p. ej., resulta difícil ignorar que los veinte puntos de diferencia que soportan las empresas españolas respecto de sus competidoras europeas, originan graves consecuencias en cuanto a competitividad y empleo.*

*La CEOE ha venido insistiendo en la necesidad de resolver este problema con decisión, dentro del período transitorio previsto en el Tratado de Adhesión a la Comunidad.*

*En cuanto a la rigidez de nuestra legislación laboral, además de los argumentos derivados de nuestra propia situación nacional, se han puesto de relieve continuamente los recogidos en documentos y planteamientos de plena actualidad en el ámbito comunitario. Ahora mismo, en el ámbito de la OCDE se ha publicado un importante informe, en abril de 1986, bajo el título "La flexibilidad del mercado de trabajo", en el que se señala que la observación de los hechos nos lleva a lamentar la*

---

## Flexibilidad laboral

---

*existencia de ciertas rigideces cuya disminución sería beneficiosa, tanto para el crecimiento económico como para el crecimiento del empleo.*

La segunda ponencia fue desarrollada por D. Apolinar Rodríguez, del Secretariado Confederal de la UGT. Dijo:

*Voy a hacer una intervención muy breve sobre el punto de vista de la UGT en el tema de la flexibilidad, en un momento en que yo creo que agradadamente, amaina la presión ideológica de la derecha en el tema de la flexibilidad. Porque yo creo que empieza a botarse un discurso instrumental, ideológico, que tenía una vocación más de desregulación y de desprotección que realmente de avance y de creación de empleo. Agradadamente no estamos en el otoño del 86 y hoy ya nadie de la derecha interesada sigue apostando de un modo machacón sobre el tema de la flexibilidad. Posiblemente esto facilite reformular muchas cosas en un clima social distinto, si es que hay la suerte de que realmente se recomponga el diálogo social en este país.*

*Nosotros, fuera de ofensivas ideológicas, a las que siempre nos hemos opuesto y nos seguiremos oponiendo, pero que matizo que en estos momentos han perdido el vigor furibundo en la CEOE e incluso en el Ministro de Economía, que ha bailado también ese paso, pensamos que el tema de la flexibilidad se encuentra ahora en unos momentos más serenos. Por eso es éste un tiempo más oportuno para hacer una valoración, no solamente de esa ofensiva sino sobre todo de lo que nosotros podríamos defender como flexibilidad positiva.*

*Venimos practicando una política de concertación, que ha tenido el doble acento de modernizar y buscar la competitividad de las empresas, a la vez que practicar una política de solidaridad, tan necesaria en una sociedad como la nuestra, que empieza a ser una sociedad dual, una sociedad del dos tercios-un tercio, que se fragmenta y que deja fuera una periferia frente a un núcleo.*

*Es peligrosísimo, en una perspectiva de avance y bienestar social, el buscar fórmulas de crecimiento y de modernización sobre la base de un desgajamiento social, como lo están practicando ciertos gobiernos conservadores en Europa y fuera de Europa, pero dejándose en el camino toda la cultura de bienestar y cohesión social, que ha hecho sobre todo de la realidad europea una realidad envidiable a los ojos del mundo.*

*Nosotros, naturalmente, no nos empeñamos en una guerra de resistencia numantina, en un planteamiento que sostiene que el marco laboral es envidiable, paradisíaco, que la normativa laboral es algo ine-*

---

## Flexibilidad laboral

---

*ludible y que de ello no se puede mover una coma. No hay en nosotros ningún obstruccionismo social al problema de la adaptación a las exigencias de la realidad económica, a los cambios estructurales que se están presentando en el proceso productivo y que en el futuro se van a seguir también produciendo. Ahora bien; hay algunas aseveraciones que a estas alturas yo creo que es difícil mantener. La primera de ellas es el planteamiento de la desregulación vinculada, como correlación, a la creación de empleo.*

*Yo creo que desde que el Informe Dahrendorf, incluso en el marco de la propia OCDE —un informe no hecho desde luego por expertos vinculados a corrientes progresistas o sindicales, sino más bien todo lo contrario— fue presentado en las propias conferencias de primeros ministros y jefes de Estado europeos, que trabajaron sobre él, a estas alturas hay dos cosas claras: una, que no hay ninguna panacea detrás de la flexibilidad y, dos, que la flexibilidad no crea empleo.*

*No es posible, en un marco como el comunitario, sin un profundo cinismo social, defender desde una corriente casi clorofílica, la conservación ecológica y la protección de la naturaleza, y no defender al mismo tiempo la protección de los trabajadores; el preocuparse de que cuando el trabajador salga fuera de la empresa las condiciones ambientales sean las adecuadas y no importar nada lo que pasa puertas adentro de la empresa. En una realidad social como la europea, donde cada vez se pretende proteger más cosas, dejar desprotegidos aquellos grupos sociales que de alguna manera están detrás de toda la dinámica del progreso social no es de recibo incluso para una derecha razonable. Y han sido los pasos atrás que ha dado el gobierno Chirac en Francia o la política de recomposición que el gobierno Kohl en Alemania trata de emprender, los que han entrado por esa política desprotectora.*

*Nosotros queremos que se favorezca en la realidad productiva el espíritu de innovación, de equidad, de calidad en el trabajo, y la adaptación general que todo ello supone. Por eso estamos empeñados en una idea de flexibilidad positiva, en nuevas formas de participar en la organización del trabajo, desde la perspectiva de ruptura incluso de los viejos modos de los jerárquicos, de las viejas rigideces, para que todo ello permita la mejora en los procesos de gestión en las empresas, modernizando la gestión en las empresas, modernizando la gestión interna de las mismas. Ello no puede suponer, de hecho, pérdida de conquistas, de poder adquisitivo, de participación en la regulación de las condiciones de trabajo, porque creo que las bases institucionales del mercado de trabajo, como en un mercado más, el vaciamiento de la oferta por la vía de romper cada vez más las condiciones mínimas de carácter institucional. Con ello, efectivamente, el mercado de trabajo dejaría de ser un*

---

## Flexibilidad laboral

---

*mercado institucional, para convertir el trabajo en una mercancía. Así lo pretende la derecha pura y dura, a pesar de su afirmación de que ya no existía la lucha de clases sino en la mente de los obsesos. El mercado regularía, así, el trabajo-mercancía tanto en su cantidad como en su precio, de una manera brutal, y buscaría los equilibrios por la vía de vaciar las condiciones mínimas institucionales de acuerdo con las cuales se puede y se debe prestar el trabajo.*

*Lo anterior con carácter general. También sabemos que hay cosas que son realidades objetivas, desde el punto de vista institucional, que no deben llamar la atención de nadie; que el mercado de trabajo, como mercado institucionalmente protegido, es un mercado que permite fácilmente los ajustes al alza en los períodos de expansión, pero que, naturalmente —y esa es su función— establece principios de rigidez en las épocas de contracción, precisamente porque es un mercado civilizado. En él la contracción de la demanda no puede operar del mismo modo aplastante con el que opera en cualquier otra mercancía.*

*Creo que nadie, desde el punto de vista intelectual, puede rebatir fácilmente todo lo dicho hasta ahora. No se trata de desregular todo, de desproteger todo. Eso es exagerar las cosas, para poner un principio de irresponsabilidad en el contrario.*

*Pero cuando se entra en los matices, porque nuestra realidad social plural y compleja es un problema de grises y no de blancos y negros, yo quiero decir que el factor trabajo en nuestro país, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista jurídico-laboral, está en condiciones de contribuir a la competitividad de nuestra economía. La moderación salarial practicada, el crecimiento de la productividad como no se ha dado en ningún otro país de la Comunidad en los últimos años, la propia evolución de los costes reales unitarios del trabajo, los mínimos salariales en nuestro país que tanto se critican desde la CEOE y que, en definitiva, son más mínimos que en otros países, que afectan, además, a menos trabajadores, la propia protección social más insuficiente en España que en otros países hacen que, desde el punto de vista económico, no se pueda decir que en nuestro país, en términos diferenciales, haya una rigidez del factor trabajo a la hora de recomponer nuestra competitividad con los países de nuestro entorno.*

*Desde el punto de vista de la regulación jurídica laboral en comparación con la europea, al margen de decir que la homologación, desde la propia Comisión de la Comunidad, nadie la tiene y que el propio vicepresidente de la Comunidad terció en la polémica diciendo que nuestra legislación laboral estaba perfectamente homologada a la europea, hay que recordar que la contratación laboral en España es más amplia que*

---

## Flexibilidad laboral

---

*la de Europa, que en la modificación del despido, en un país donde se ha abierto el sistema de contratación y se ha flexibilizado, no puede también flexibilizarse el sistema de salida. No podemos tener al mismo tiempo el sistema más flexible de entrada y salida de los países europeos, si tenemos, sobre todo, presente, nuestro problema de desempleo grave y una cobertura del desempleo de sólo el 29 por 100 al mes de junio de 1987. Esto hace pensar que cuando un trabajador sale de un puesto de trabajo, con una probabilidad superior a dos tercios va al abismo del desempleo desprotegido.*

*La movilidad geográfica y funcional en nuestro país es más que suficiente, está regulada en el propio Estatuto de los Trabajadores con suficiente amplitud. Por otra parte, por la vía de la negociación colectiva se ha conseguido flexibilizar el trabajo en la medida de lo posible y en el marco concreto de aquellas exigencias que se originan en el proceso productivo. No se trata de reclamar flexibilidad en la relación laboral sin saber para qué y luego aplicarla en función de los intereses del empresario. Porque entonces de lo que se trataría sería simplemente de doblegar socialmente a una de las partes del proceso productivo. Cuando se pide una flexibilidad concreta hay que hacerla en un marco laboral concreto, ante un proceso productivo concreto y en función de circunstancias concretas, no con carácter general para tenerla ahí como reserva, para aplicarla no se sabe cuándo, cómo y para qué. Creo que también en este terreno nuestra legislación laboral ofrece un marco más que suficiente para ello. De modo parecido podríamos hablar de la jornada laboral.*

*Por tanto, lo que queda pendiente para realmente modificar nuestra capacidad productiva y nuestra competitividad con Europa yo creo que es la reformulación del proceso productivo y la organización productiva de nuestras empresas. Estamos muy lejos de ser un país homologable en ese terreno.*

*Como tema final diré que el trabajo en España es un input homologable, porque los trabajadores españoles van a Europa y hacen que las empresas europeas sean competitivas. Como prueba adicional se puede añadir que las multinacionales europeas se asientan en España, utilizan a los trabajadores españoles y son competitivas. Luego, cuando el denominador común del factor trabajo garantiza la competitividad del input trabajo español en el extranjero y del input trabajo español en España en manos de empresarios extranjeros, habrá que preguntarse si el problema no son los empresarios españoles, su propia capacidad de gestión para hacer de las empresas, en función de sus necesidades productivas, unas instituciones competitivas. El coste trabajo en España,*

---

## Flexibilidad laboral

---

*por desgracia más que resiste la comparación con cualquier otro país de la Comunidad.*

*Ciertamente, en un ejercicio de responsabilidad hemos de tener en cuenta la clase empresarial que tenemos en este país. Esta es la que nos ha tocado en suerte, estos empresarios. No habrá que ponerles las cosas difíciles, para que realmente nuestra economía pueda competir con la europea. Lo tendrá que hacer aprovechando la ventaja diferencial a corto y medio plazo que supone el precio del factor trabajo respecto a otros países europeos, el bajo nivel de protección que nuestro trabajo tiene en comparación con esos otros países, pero no haciendo de esa circunstancia transitoria la virtud. No queremos ser un país competitivo con Europa haciendo de España Taiwán, sino acercándonos, con las ventajas taiwanesas a corto y medio plazo, a la realidad europea con la que tenemos que competir.*

### DEBATE (RESUMEN)

Pablo Jiménez (USO):

*Creo que la palabra "flexibilidad" lleva implícito de alguna manera el concepto de deterioro del trabajo y que, además, es una palabra tan ambigua que cada uno la podemos interpretar de distintas maneras. Creo también que "flexibilidad" suena bastante a "insolidaridad". Dudo que la estemos aplicando en todo su rigor.*

*Sí en la negociación colectiva con los empresarios no centramos dónde se puede aplicar la flexibilidad, por qué se aplica, cómo se desprende, no llegaremos al fondo del tema.*

*La palabra creo que forma parte y se vincula a la no planificación de las relaciones laborales que tenemos en estos momentos en España, a la no concertación entre gobiernos, empresarios y sindicatos. Se la utiliza frecuentemente sin saber con precisión hasta dónde puede alcanzar. Se está intentando instrumentalizarla de acuerdo con los intereses empresariales.*

*Preguntan los empresarios por qué no se actualiza la flexibilización respecto de la Comunidad Económica Europea. Pero, ¿qué tipo de flexibilización queremos comparar con Europa? Se la está usando en España, globalmente, para demandar movilidad o facilidad de despido.*

*Las diferencias que tenemos hoy respecto a Europa en salarios, en condiciones de trabajo, en presencia sindical e interlocutores válidos hacen imposible pensar que hoy se pueda comparar lo que es la flexibi-*

---

## Flexibilidad laboral

---

*lidad en España con respecto a Europa si no tenemos en cuenta la carencia de otra serie de medidas que haría falta tener a la misma altura, para poder aplicar la flexibilidad igual que en la Comunidad. Por ejemplo, pienso que en estos momentos hacen falta análisis, planificaciones, acuerdos que conlleven un poco lo que es el entorno social, el laboral.*

*El año 1977 se nos legaliza a los sindicatos. A partir de la legalización poco más se nos permite entrar en todo el tejido social, laboral, sindical, etc. Entonces es difícil que se pueda compartir la palabra "flexibilidad" y lo que conlleva. Pienso que se está empleando mal esa palabra, porque sólo se la está empleando por una de las partes. No se puede aplicar la flexibilidad si no se profundiza en las causas de la crisis que estamos padeciendo, cómo hay que abordar esa crisis, quiénes son los interlocutores que tienen que hacer planteamientos a esa crisis. A partir de ahí, probablemente, la flexibilidad también vendrá, pero vendrá después de haber dialogado, de haber clarificado dónde están las raíces de la crisis, cuáles son las causas, cuáles son las posibles salidas.*

*Ahí debería estar el punto de partida. Y no podemos equiparar nuestra flexibilidad a la de la CEE, dadas nuestras diferencias con las de los países entre los que nos movemos.*

*En estos momentos se está abusando de la flexibilidad, porque no se permite aquel estudio, análisis y programación entre interlocutores válidos. La salida de la crisis pasa por acuerdos, por consenso, por aportar cada uno lo que tiene. No se puede emplear la flexibilidad de una manera unilateral, como se está haciendo ahora, que nos lleva simplemente a la pérdida de empleo, porque no está presente su defensa por parte de los sindicatos. Los empresarios quieren sacar adelante sus intereses en la crisis, pero no los intereses de la clase obrera.*

"CAMBIO 16":

*¿Cómo podríamos definir la flexibilidad para nuestros lectores?*

Rafael Ruiz Ortega (CEOE):

*Flexibilidad es lo contrario a rigidez normativa que, a veces, encorseta en exceso cualquier tipo de decisiones.*

Apolinar Rodríguez (UGT):

*No hay que pensar que en términos sociales lo rígido sea malo frente a lo flexible. De hecho hay procesos formales que la sociedad*

---

## Flexibilidad laboral

---

*reclama como rígidos. Nadie piensa, p. ej., que la justicia se ha de apoyar en procedimientos basados en el compadreo; han de estar, por el contrario sujetos a un quisquilloso proceso formal. También en las relaciones laborales hay unos contornos de garantía que se deben establecer. En este terreno no es la misma la posición del abusador y del abusado. Hemos de poder llegar a un mínimo consenso sobre dónde están los límites de la norma y dónde los de la flexibilidad.*

Rafael Ruiz Ortega (CEOE):

*Estoy de acuerdo en que no toda flexibilidad es siempre buena y en que tampoco toda rigidez hemos de catalogarla de mala.*

Pedro Martín (Presidente de Hermandades de Trabajo):

*Me gustaría se nos nombraran tres o cuatro cosas importantes que la CEOE considera que son rígidas. La movilidad geográfica y funcional puede que sean rigideces en determinados momentos. Conozco una empresa pequeña que, efectivamente, por falta de movilidad geográfica tuvo que cerrar el centro de trabajo. Pero yo tengo otra experiencia, y es que, aunque eso no esté aprobado, muchas empresas practican la flexibilidad. Practican, por supuesto, la movilidad funcional. Muy contados son los casos en que a un trabajador se le encomiende una función distinta y se niegue. En el espíritu y en la práctica se da esa movilidad funcional. Incluso la geográfica, por este mismo miedo de la situación a la que hemos llegado. En muchas empresas.*

*Tengo un familiar que está trabajando en una empresa importante en Madrid desde hace muchísimos años. Ahora le han dicho que hay una nueva línea de trabajo en Avila y que si quiere seguir trabajando tiene que ir allá. Y allí está ahora trabajando. Se viene a Madrid los fines de semana. No sabe ni cuánto va a durar aquel destino. Pero el miedo hace que la gente se pliegue a muchas cosas.*

Rafael Ruiz Ortega (CEOE):

*Me parece que he hablado de las rigideces, de esos tres aspectos que Ud. no ve rígidos. Ud. los ve fáciles. Respeto su perspectiva. Yo, leyendo el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, no veo nada fácil lo que Ud. ve fácil. Desde el punto de vista de la flexibilidad numérica, flexibilidad de plantillas, veo los catorce puntos que contiene el artículo 59 del Estatuto, que haya que cumplir. La práctica sí nos ha enseñado la conveniencia de que unos y otros busquen soluciones al problema concreto que se plantea.*

---

## Flexibilidad laboral

---

*Que la movilidad funcional dentro del centro de trabajo es difícil, no lo ponga Ud. nunca en duda, en cuanto que el trabajador conozca sus derechos o la representación sindical le advierta de la defensa de una actitud que está respaldada por la ley.*

*Ese familiar suyo ha tenido la falta de fortuna de que en el mismo centro de trabajo no hubiera una actividad acomodada para él. Pero yo he visto en una fábrica importante cómo ha habido un exceso de acumulación de tarea en un sector mientras en otro estaban con los brazos cruzados porque no había nada que hacer. Y no se ha aceptado fácilmente el trasiego del personal dentro de la empresa. Y si esperas la autorización administrativa vas dado, porque la agilidad del proceso productivo no te lo permite en muchas ocasiones.*

*Al empresario le interesan situaciones posibles y estables, dentro de lo que resulte positivo para la empresa.*

Apolinar Rodríguez (UGT):

*Yo no sé si hemos perdido todos la razón, porque el Estatuto de los Trabajadores fue un pacto entre los sindicatos (UGT) y la CEOE. Creo que ese texto legal está en los contornos de lo posible. Más allá es socialmente inadmisibile. El tema de la movilidad geográfica el Estatuto lo establece distinguiendo entre traslados y desplazamientos. Entonces, un empresario simplemente por razones organizativas puede desplazar a cualquier trabajador a cualquier otro centro, naturalmente abonándole las dietas, hasta por un plazo de un año. Para los traslados lo que hace falta es una autorización administrativa, como problema humano y social que es de primera envergadura. Ni siquiera la OCDE está aconsejando en estos momentos el uso de la movilidad geográfica, porque o es socialmente intolerable o es económicamente costosa.*

*¿Dónde funciona la movilidad geográfica? En los ejecutivos. Pero se llena a base de millones: vivienda, dietas de desplazamientos, colegio para los niños, etc. Así es cómo las multinacionales mueven a sus ejecutivos: multiplicando el coste de su factor trabajo por tres y por cuatro.*

*En España no hace falta eso; el desplazamiento de un trabajador se logra simple y llanamente por la dieta de convenio. Estamos en los límites de lo admisible. Es más. El proceso en la negociación colectiva ha discurrido en sentido contrario. Lo que está reclamado la CEOE es un levitar en la realidad, porque resulta que en la negociación colectiva la conciencia de los trabajadores es que es demasiado amplio el Estatuto en materia de movilidad geográfica. Por eso, en los grandes convenios, donde hay fuerzas en la negociación colectiva, lo que se está produ-*

---

## Flexibilidad laboral

---

*ciendo son amarras adicionales respecto a los contornos que el Estatuto establece.*

*A mí no me parece mal que los empresarios intenten buscar unos límites más flexibles a la movilidad geográfica, pero no quieran que desaparezca la norma, porque eso va a afectar justo a aquellos que no están sobreprotegidos, sino a los que tan sólo tienen como contorno el Estatuto de los Trabajadores. No a los trabajadores de las grandes empresas, corporativizados, con convenios de sobreprotección respecto del Estatuto.*

Pablo Jiménez (USO):

*¿Hacia dónde hemos de ir, poniendo piedras para ir consolidando la salida de la crisis? Creo que lo que se necesita es un modelo social nuevo, solidario, elaborado entre todos los entes sociales de este país. Y entes sociales son los sindicatos, empresarios, partidos, gobierno, asociaciones, etc. Por ahí creo que hay que ver lo que supone la flexibilidad y lo que supone la consecuencia de un deterioro del mercado de trabajo. Porque dentro de la crisis nos ha tocado vivir las consecuencias derivadas de una reconversión industrial mal llevada, entre otras cosas porque no había este modelo que queremos o al menos en el que queremos trabajar.*

Julián Gómez del Castillo (HOAC, Movimiento Cultural Cristiano):

*Reconversión, ¿de qué? Reconversión de un sistema de producción que se le impone a la humanidad como consecuencia de la segunda guerra mundial. Un sistema que se caracteriza por el robo Norte-Sur como primer problema de la humanidad, el cambio en el movimiento obrero de la estrategia de lucha por la de concertación o corporativa.*

*Ese sistema se sostiene sobre el máximo poder que hay sobre la tierra que es el de la información, manipulada por los poderosos desde los más altos niveles científicos a los más bajos niveles informativos cotidianos.*

*La manipulación se caracteriza también en las formas de vida, radical y salvajemente antisolidarias.*

*Como consecuencia de todo ello tenemos una conciencia alienada que sirve al sistema y que pide que la flexibilidad se conforme de una u otra manera, cosa que a un servidor de Uds., que pertenece a los ocho millones de pobres, no le interesa gran cosa.*

*Esa manipulación no se puede evitar si no es a través de una nueva*

---

## Flexibilidad laboral

---

*cultura, que evidentemente cambie todos los presupuestos, incluido el de la manipulación, que admite el principio de la preeminencia del trabajo sobre el capital. La técnica, en concreto, se puede convertir de aliada del hombre en enemiga del hombre, cuando la mecanización del trabajo suplanta al hombre, que es nuestro caso.*

Leocadio Salmerón (Consejo de la Juventud de España):

*Quiero preguntar, tanto a la CEOE como a los sindicatos, su opinión sobre la flexibilidad para el mercado de trabajo de los jóvenes y cómo afecta esto directamente a las expectativas de futuro de los jóvenes.*

Apolinar Rodríguez (UGT):

*Hay cosas en las que creo hemos de cambiar de mentalidad y otras en las que no. Pienso que buscar más flexibilidad retributiva y bajar o eliminar los mínimos garantizados, como ha pretendido en algún momento el gobierno, es una operación peligrosa en un momento en que ha disminuido el desempleo. Sin embargo, la nueva cultura de otras formas de trabajo fundamentalmente tiene atractivo entre la juventud y la mujer. Algo que en un principio parecía una ofensiva contra las conquistas de los trabajadores ha dado lugar a una cierta cegazón sindical que creo es bueno corregir. Por ejemplo hay un segmento de la sociedad que reclama el trabajo a tiempo parcial, un tipo distinto de organización de la jornada, limitación de la vinculación al proceso de trabajo. Esto sobre todo se da en los jóvenes, en un proceso de formación cada vez más largo y más complejo.*

*Esta es una reflexión que se está haciendo por la Confederación Europea de Sindicatos: que no se puede mantener un muro de cierre frente a cualquier flexibilidad de oferta de trabajo, siempre que esté sujeta a unos principios de garantía.*

Rafael Ruiz Ortega (CEOE):

*Es preocupante la situación de la juventud, pero creo que la flexibilidad sí que seguiría jugando en favor de la contratación de personal joven. Hubo la suerte de que uno de los decretos en el año 84 fue el empleo con dos tipos de contratos que han facilitado bastante la contratación de personal juvenil. Pero a veces nos encontramos con alguna traba de cómo se podría conjugar el trabajo del universitario o del que está terminando unos estudios concretos, no bajo la forma de contrato de formación o en prácticas, porque no tienen tiempo suficiente para acomodarse a ese tipo de contrato. Habría que estudiar la posibilidad de admitirles en los últimos meses o durante las vacaciones, para que*

---

## Flexibilidad laboral

---

*fuese su práctica un complemento de su formación. No he encontrado nada legislado que permita esa posibilidad. Y podría ser operativa, incluso ahora. Existen también buenas posibilidades en el tema de los contratos a tiempo parcial.*

José Antonio Fernández (Justicia y Paz):

*Quiero hablar como parado. Parece que se está planteando con una frialdad total, con una falta absoluta de ética, el tratar de la cuestión de la flexibilidad. Cuando a uno le obligan de alguna manera a que tome la condición de parado, lo normal es que se te coloque una carta en la cual te dicen que tienes que pasar al paro porque no te adaptas a la nueva tecnología de la empresa. Yo recuerdo que cuando el director de la compañía me dio la carta estuve a punto de romperla, porque me pareció que era un ataque profundo, no sólo a mi persona sino a los que fueron delante de mí y vienen detrás todavía, cuando se nos dice, después de 32 años en la empresa, que "Ud. ya no está en condiciones de rendir. Ud. no se adapta a esto". Ello es una tremenda trampa. Y pienso que si no está llegando el momento de algo que decía Julián Gómez del Castillo hace poco, de que algunos se vayan tomando algunas revanchas, y emplacemos duramente más que a los empresarios a los propios sindicatos, de tomar conciencia, de cambiar el rumbo. Porque en el fondo lo que estamos sosteniendo es un tipo de sociedad inhumano, insolidario, salvaje.*

*Creo que desde algunas plataformas habría que plantearse con toda dureza si no tenemos que decir "¡basta!" a este tipo de sociedad a donde se nos está llevando. Los empresarios, con razón o sin ella, se están quejando de que ya no son competitivas sus empresas. Y me pregunto: ¿qué pasaba con la competitividad en los últimos años? Pues que entonces ganaban a barullo y no invertían donde tenían que invertir.*

*A mí me está llamando mucho la atención la insistencia con que se afirma que uno de los elementos positivos para crear trabajo sería la reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. No lo sé. Lo que sí sé es que, desde luego, la flexibilidad no ha resuelto el problema; hombre que sale de una empresa no es sustituido por otro hombre.*

*Para mí la cuestión fundamental es el preguntarnos desde qué instancias tenemos que provocar un tipo de sociedad nuevo. No se puede hablar con esa frialdad brutal —y no es esto una inculpación a los ponentes— por parte de las instituciones que los ponentes representan.*

---

## Flexibilidad laboral

---

Gonzalo Higuera (Universidad Comillas):

*Creo que el primer ponente ha dado bien la definición de los diversos tipos de flexibilidad que hay, con lo cual nos ha convencido de que la palabra en sí misma, en concepto y en contenido, es muy equívoca. Lo que creo que no cabrá nunca en ninguna acepción es una flexibilidad al estilo del capitalismo liberal puro, que está superado por todos los empresarios también.*

*Por tanto, se necesita una regulación. ¿Qué regulación habría que hacer dentro de un sistema neo-capitalista? Si se puede avanzar algo, en general, o en concreto, para los casos determinados de una flexibilidad o de un cese de trabajo en una persona concreta. Por otra parte, me parece que no ha salido aquí, y a mí me ha impresionado, que conviene tener en cuenta que el trabajo es un derecho humano. Está así reconocido en la Declaración de la ONU y en otras muchas instancias. Y no solamente un derecho humano, sino un derecho humano fundamental. Y esto no solamente a nivel social, sino también a nivel personal, individual. ¿Cómo se puede engranar con él la flexibilidad? Respondiendo a esta pregunta pondríamos el granito, por muy pequeño que sea, de un humanismo.*

Valero Erans (USO):

*Las medidas flexibilizadoras del gobierno se concretan en siete decretos, todos ellos encaminados a dar facilidades a los empresarios para colocar a trabajadores por tiempo cierto y muy determinado. Es decir, se trata de un trabajo provisional, eventual, que en ningún momento abre expectativas de futuro a los trabajadores. En lo que se refiere a los universitarios, ya tienen los empresarios el contrato de trabajo en prácticas, de tres meses a tres años, con una reducción, además, en las cuotas de la Seguridad Social de hasta el 75 por 100 de la cuota. Más facilidades no caben.*

*Creo por otra parte que es la juventud la que está sufriendo más los efectos de la crisis, por cuanto no ve expectativas de futuro y de seguridad en el empleo.*

*No hemos de confundir con la patronal empleo y colocación. Colocación es aparcar temporalmente a un trabajador durante varios meses, para luego resituarlo de nuevo en el paro. ¿Qué esperanzas puede tener ese trabajador para autoafirmarse como persona? Con estas normativas, imposible.*

---

## Flexibilidad laboral

---

Rafael Ruiz Ortega (CEOE):

*Insisto en que el contrato en prácticas y para la formación, siendo importante, no es suficiente para muchos de los casos que el propio estudiante-trabajador apetece. No todo estudiante está en condiciones de firmar un contrato para seis meses. Lo que yo he dicho es que, en ocasiones, si hubiese más flexibilidad, esa especial situación del estudiante a quien apetece ir a más, podría tener alguna salida que hoy en día no existe. No quiero sacar a colación que, para ser abogado, tuve que trabajar muchos años y por la noche estudiar. Creo que eso ya está desfasado. Creo que ya no existe ese capitalismo liberal a que aludía Gonzalo Higuera.*

*En definitiva, el problema que sigue existiendo ahí es que si no hay una planificación completa de la economía en este país es muy difícil que nadie pueda resolverlo desde su óptica o punto de vista. Cada uno intentaremos aportar lo que buenamente podamos, pero de eso a encontrar soluciones definitivas creo que hay mucha distancia.*

*El que sigue la realidad de su crisis es el propio empresario que la vive. Se puede encontrar por ejemplo con unos excedentes de producción cuya financiación le lleve a la ruina. Entonces acude a la ley, y si en la ley no encuentra salida tiene que buscarla donde esté. Transigiendo y pagando cara la rápida resolución del expediente. Muchas veces se pagan indemnizaciones muy elevadas. Estamos poniendo con todo eso las cosas muy difíciles y con soluciones no definitivas. Con lo que la ley dice de indemnizaciones el empresario se daría por muy satisfecho, pero la realidad no se parece demasiado a la ley.*

José M.<sup>a</sup> Rianza (Presidente de la Asociación de Educación Democrática):

*Mi experiencia de 43 años de inspector de trabajo me da que la flexibilidad para los empresarios es muy amplia. Los sindicatos, con un porcentaje muy bajo de sindicación, no tienen gran fuerza, hacen lo que pueden. El número de inspectores, unos 500, es insuficiente y, además, están bastante neutralizados en su actuación. Se deja de actuar. La economía sumergida también da unas facilidades enormes. No se va a conseguir nada, o muy poco, con esa flexibilidad. P. ej., yo quitaría algunas atribuciones a los directores provinciales y se las daría más fácilmente a los inspectores en contacto con los sindicatos para resolver las cuestiones más rápidamente, introduciendo mucho, sobre todo, el sistema de los arbitrajes. Se puede aprender en esto de Norteamérica que llevan 60 años de historia del arbitraje.*

*Aquí tenemos el inconveniente de una Administración muy pesada. Creo, pues, que no es cuestión de flexibilización, sino de mayor agilidad.*

---

## Flexibilidad laboral

---

*Los empresarios han estado mal acostumbrados y tienen poco sentido profunda y auténticamente empresarial. Habría que despertar ese sentido emprendedor en los jóvenes, en la educación. Yo estoy haciendo ahora una pequeña experiencia: seis grupos de discusión en barrios de Madrid con jóvenes. Los jóvenes de 18-20 años ven el futuro de una manera mucho más optimista que lo que nos dice el estereotipo al uso de los jóvenes derrotistas de antaño. El INEM necesita también más agilidad, de acuerdo con nuestra experiencia, para tramitar propuestas de cursos empresariales para jóvenes en paro.*

Pablo Jiménez (USO):

*Yo creo que hemos de tener confianza de que es posible mejorar esto. Y hay que hacerlo en el menor tiempo posible. El problema se resuelve en la sociedad, en un modelo nuevo, en una participación nueva que yo creo que sí es posible, donde los sindicatos tenemos mucho que decir. ¿Qué tipo de sindicato? ¿Qué fuerza tenemos hoy los sindicatos? Con un 8-10 por 100 de afiliación, no podemos decir hoy los sindicatos que tenemos capacidad, fuerza, para poder aportar todo lo que yo creo que tiene que hacer un sindicato en una sociedad democrática. Pero ahí estamos trabajando en ello. Desde la opción nuestra nos está costando bastante trabajo abrirnos camino, demostrar que el sindicalismo es muy importante.*

*Estamos en tiempos de vacas flacas. Apretémonos el cinturón y busquemos conjuntamente, empresarios y sindicatos, las medidas de futuro. Como consecuencia de una reconversión industrial se ha gastado en este país en torno al billón y medio de pesetas, buena parte del cual ha ido a sanear las arcas empresariales. Y todos sabemos que, en épocas de crisis, quienes aumentan los beneficios son los empresarios, hablando globalmente. Si muchos nos hemos perjudicado de la reconversión, esos hemos sido los trabajadores, porque no teníamos otra opción y, además, porque no había otra salida negociada a la crisis por el conjunto de las entidades o de cualquier otro que tenga algo que aportar.*

*A partir de ahí al tema de la flexibilidad no le podemos dar el sentido literal que tenía, porque en los últimos tiempos está sirviendo, en el mejor de los casos, para sustituir trabajadores fijos por trabajadores eventuales. Porque jubilaciones y cualquier otro tipo de bajas en las empresas no son sustituidas por trabajadores en las mismas condiciones, en la mayoría de los casos.*

*Todo esto deja en claro que estamos en un mundo insolidario, injusto. Mientras se esté gastando en torno al billón de dólares al año*

---

## Flexibilidad laboral

---

*en armamentos en el mundo, al mismo tiempo que millones se mueren de hambre o lo pasan mal, también en España. En esto los trabajadores y los sindicatos vamos a poder hacer bastante poco, si no encontramos, en unión o consenso con otras fuerzas, una salida a la crisis bastante profunda que nos ha tocado vivir.*

Fernando Fuente (Comisión Episcopal de Pastoral Social):

*La crisis no es sólo crisis económica sino también social. A mí me parece una aberración que volvamos a un economicismo puro. Pero también me lo parece que echemos la culpa a los empresarios y que pensemos que son ellos los que nos han de sacar a flote de la crisis. Ellos son unos protagonistas más. Yo diría que la solidaridad no es patente de nadie, ni de los empresarios ni de los sindicatos, porque, p. ej., ahí está el fraude de los desempleados, gente que está cobrando el desempleo y que se está dando una vida impresionante, que está defraudando a los demás injustamente. Por tanto yo pienso que el tratamiento, si nos olvidamos de los fines y del problema humano, no nos lleva a ninguna salida. Recuerdo que, en una mesa como ésta sobre Ética y Economía, a quienes hablábamos desde la Ética nos era imposible entrar en las discusiones. Parecía que estábamos hablando desde un mundo de locos. Tratamos de que el problema humano se aborde desde el hombre, no desde una planificación de pizarra.*

Alberto López Caballero (ICADE):

*La competitividad de las multinacionales en España se apoya en bajos costos de la energía, en la tecnología avanzada, y en la racionalidad en la plantilla de trabajo. Si, además, el coste de la mano de obra en España es menor que en Holanda, esa empresa es competitiva y saca pingües rendimientos. Se puede, pues, preguntar: ¿por qué no hace lo mismo la empresa española? Porque —decía un ex-ministro refiriéndose a Cataluña— la empresa catalana tiene mucho de paternalista y de protegida; ha podido obtener en el pasado beneficios con altos costos de energía, irracionalidad de plantilla y tecnología anticuada. ¿Qué hay sobre eso?*

*Los puestos de trabajo los dan, en definitiva, los empresarios. Entonces trabajadores y empresarios están condenados a entenderse. A eso tenemos que colaborar todos.*

*¿Es verdad que la pequeña y mediana empresa serían las más capacitadas para dar trabajo si se las favorece convenientemente?*

---

## Flexibilidad laboral

---

Rafael Ruiz Ortega (CEOE):

*No estoy de acuerdo en que la multinacional siempre gana y la empresa española siempre pierde. Frecuentemente, sin embargo, es así. Razones: a) Todo son facilidades para dar a la empresa extranjera terrenos, prebendas, incluso ayudas económicas para la instalación. b) La posible utilización por la empresa extranjera, desde el comienzo de su vida en España, de las nuevas modalidades de contratación. c) La práctica de modalidades de dumping.*

*Efectivamente, los puestos de trabajo los crean los empresarios. Pero para ello hay que favorecer el ahorro, hay que favorecer la inversión, hay que tratar fiscalmente estos temas desde un punto de vista más práctico para animar a los empresarios a embarcarse en empresas reales.*

Francisco Gómez Camacho (ICADE):

*Me temo se están empleando dos lenguajes distintos. Por un lado me parece que se habla de modelos de sociedad, más válidos, más solidarios. ¿No se trata entonces de un problema más bien político, en el que hay unos cauces políticos para llegar a cambiar esta sociedad? Si es así, entonces lo que se está planteando es el problema de los instrumentos democráticos o no. En una democracia se busca una cierta flexibilidad; cada cuatro o cinco años la sociedad puede quitar a los que están en el poder y poner a otros. Por el contrario, una sociedad que no pueda tener recambio es una sociedad rígida, dictatorial.*

*En las empresas creo sucede lo mismo, así como con las personas. Dos personas si empiezan a dialogar son flexibles, si son capaces de ir modificando sus puntos de vista. Pero si uno se encasilla y dice que lo suyo es la verdad y nada más que eso, entonces esa es una persona rígida. Si no admite flexibilidad en sus ideas, tampoco la tiene en el trabajo, la inversión, la creatividad, la imaginación.*

*El PSOE, antes de llegar al poder, pretendía un cambio de sociedad, presentaba un nuevo modelo. Pero tras haber llegado al poder nos hemos quedado con una insatisfacción tremenda. Así yo creo que es positivo que a los cuatro años se le pueda quitar. En ese sentido soy partidario de la flexibilización.*

*En cuanto al tema de los empresarios, si algo nos falta a los españoles es creatividad, imaginación y riesgo. Nos ha faltado durante toda la historia. Muchos empresarios españoles han estado muy apoyados por el Estado, pero no sólo los empresarios, también todos los españoles. Pero me parece lastimoso que exista todavía una cierta mentalidad*

---

## Flexibilidad laboral

---

*antiempresarial en la sociedad española. Hacen falta empresarios, como hacen falta trabajadores, y ojalá todos los trabajadores fueran empresarios. Me parece que desgraciadamente los españoles nos seguimos peleando,, como en el cuadro de Goya, mientras llegan las multinacionales y nos invade el Mercado Común con sus exportaciones. Hemos de procurar ser capaces de tener imaginación, de correr riesgos, de crear riqueza con el espíritu de aventura que ese intento conlleva, si no queremos representar en el mundo un papel cada vez más pequeño.*

\* \* \* \*

Creemos que la enseñanza más positiva de esta Mesa Redonda ha sido que el diálogo abierto entre representantes de distintos grupos de intereses y mentalidades es positivo y útil para clarificar ideas y alimentar soluciones de compromiso (Redacción).