

Seminario “El trabajo se transforma”

“El trabajo se transforma”: legislación laboral y diálogo social en la transformación del trabajo

(Síntesis de la sesión del 10 de noviembre de 2022)

La Fundación Pablo VI acogió la décima sesión del seminario permanente “El trabajo se transforma”, dedicada a la cuestión de la legislación laboral y el diálogo social. Fabián Márquez, presidente de ARINSA y consejero de la CEOE desde sus inicios hasta 2011, realizó en la ponencia inicial un repaso histórico del diálogo y la legislación social, destacando algunas cuestiones de fondo que siguen estando sobre la mesa en un contexto actual complicado y que requiere de concesiones.

La historia de la legislación laboral ayuda a entender la problemática actual. Inicialmente, el trabajo se plantea como un concepto subordinado a la existencia de la propiedad individual. El antiguo contexto corporativo o gremial se ve transformado por el capitalismo naciente y la aparición de la empresa industrial. Como reacción a esta subordinación, la consolidación de los sindicatos a finales del siglo XIX responde a la voluntad de los trabajadores de cambiar el precio del propio trabajo. Las relaciones son a menudo conflictivas y se desarrollan esencialmente entre obreros y empresarios. No será hasta la segunda mitad del siglo XX cuando los gobiernos asumen plenamente la necesidad de legislar en materia laboral. Esta intervención contó siempre con un cierto rechazo de las corrientes liberales que apostaban por dejar que el mercado funcionase por sí solo y consideraban que la intervención legislativa suponía una injerencia contraproducente: intervenir en el trabajo, según ellos, iba a perjudicar incluso a los propios trabajadores. Aquí destaca Fabián Márquez un primer punto en común con la actualidad, puesto que en el debate sobre la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) y sus consecuencias en el empleo, algunos economistas mantienen esta idea liberal.

En efecto, estima Márquez, cabe preguntarse si, en el contexto actual donde los derechos de las partes están mucho más garantizados, la injerencia del gobierno distorsiona, o no, la dinámica actual del mercado de trabajo y si esto puede limitar la autonomía colectiva de las partes, patronal y sindicatos. Por ejemplo: con la

subida del SMI, más de un tercio de los convenios colectivos de hecho dejan de tener efectos, puesto que los salarios quedan absorbidos, y así pierde fuelle la negociación colectiva descentralizada.

A pesar de los años, los conceptos en discusión no han cambiado demasiado. En la actualidad existe una corriente que quiere extender el concepto del trabajo más allá de la dependencia. Sin embargo, la dependencia es característica de la relación laboral: si en una situación económica no es posible identificar al empresario, estamos ante otro tipo de realidad, por lo menos desde el punto de vista jurídico. A pesar de ello, para algunos filósofos del derecho del trabajo, hay que ir más allá de la estricta dependencia para abordar el concepto sociológico en su amplitud. En cualquier caso, para el ponente, la figura del empresario y sus obligaciones en la sociedad son necesarios para examinar la cuestión del trabajo, siendo la primera de estas responsabilidades la obtención de beneficios, sin los cuales no hay empleo.

La experiencia española, desde la Transición democrática, se traduce en múltiples acuerdos entre sindicatos y patronal, dentro del marco fijado por ley y con mayor o menor intervención del gobierno. El último de ellos se dio durante la pandemia de coronavirus, cuando los ERTE permitieron “almacenar desempleados” para que pudiesen recuperar sus puestos con la vuelta a la normalidad sanitaria. La última reforma laboral es otro ejemplo, donde se intervino desde el gobierno para reforzar la prioridad de los convenios sectoriales sobre los convenios de empresa. La tendencia parece reducir el campo de la negociación colectiva bilateral.

Para Fabián Márquez, nos encontramos ante el problema de innovar en el derecho laboral, purificar el mercado y buscar un nuevo equilibrio social. Desde los años de la Transición y la creación del Estatuto de los Trabajadores, además de los grandes acuerdos logrados con la participación del Gobierno, se han firmado otros muchos acuerdos monográficos, en los que sindicatos y patronal han conseguido reforzar el entramado sociológico, político y laboral mediante la consolidación de derechos voluntarios que permitían establecer la mediación y el arbitraje. Esta línea necesita retomarse con mayor dinamismo.

El panorama actual requiere volver a la vía de la concertación, una idea que se repitió mucho a lo largo de toda la sesión. Hay elementos nuevos suficientes para que sea urgente negociar en materia de salarios, igualdad y condiciones de trabajo. Por ejemplo: es imprescindible realizar cambios en ámbitos como las

categorías laborales, demasiadas en la actualidad, algo que permitiría que las empresas ganen en movilidad, en capacidad para mejorar la productividad de la plantilla y en apostar e invertir por la formación continua. Fabián Márquez concluyó reconociendo que vivimos un momento difícil, provocado por la polarización política, pese a la voluntad de pactar que sigue vigente por parte de la patronal y los sindicatos. Se trata de establecer módulos sobre los que sostener acuerdos que superen esa pugna partidista.

A la ponencia de Fabián Márquez siguió el comentario de Arturo Lahera, profesor titular de Sociología del Trabajo y Ergonomía de la Universidad Complutense de Madrid. Empezó poniendo en valor la concertación y el diálogo social, considerándolos uno de los pilares fundamentales de la política española. El país tiene una cultura de negociación y, a pesar de las discrepancias en algunas ocasiones, a nivel de empresa la concertación está presente. Es cierto que en el cambio generacional se observan nuevas actitudes, como el mantenimiento de posiciones a priori que distorsionan esa negociación.

La idea de concertación social ha permitido avances, pero se observan notables debilidades, especialmente desde la crisis de 2008 y la reforma laboral del 2012, que redujo el poder negociador de los trabajadores. Lahera describe un contexto de estancamiento económico y social que ya dura dos décadas en términos de reparto de la riqueza. La crisis se superó en parte gracias a una auténtica “devaluación salarial”. Los niveles salariales reales de España son similares a los de 2002... En ese contexto pesa un modelo productivo que sigue siendo dependiente de factores antiguos como los bajos salarios. Los fondos *Next Generation* de la Unión Europea son una buena oportunidad para cambiar ese modelo, potenciar puestos de trabajo de mayor calidad y productividad. Así, el debate sobre el SMI sería menos relevante al haber menos trabajadores dependientes de él. Un modelo productivo débil dificulta la mejora de los salarios. Frente a la competencia internacional, España solo consiguió acercarse a los niveles de la Eurozona en los tiempos de la burbuja especulativa previos a 2008, y desde entonces no se ha recuperado.

Con el objetivo de aumentar la productividad, Arturo Lahera apuesta por la formación continua y señala que los empleados que cuentan con mayor formación tienen mayor salario, aunque siempre inferiores a los de hace dos décadas. Entroncando con el debate en torno al SMI, pocas veces se cuestiona si ese

aumento del salario mínimo acompaña una subida en la productividad, algo que permitiría mantenerlo. La pandemia demostró que los trabajos menos cualificados fueron a menudo esenciales, pero las empresas no tienen margen para mejorar los salarios. En definitiva, el modelo productivo limita y debilita la capacidad negociadora de los sindicatos. Cuando ha habido mejora de la productividad, no se ha podido ver reflejada en los salarios.

En esta situación, Lahera piensa que la concertación y el diálogo social siguen siendo muy relevantes a pesar de una cultura política que es cada vez menos tendente a la negociación. La nueva generación está perdiendo la percepción que hay que poner los objetivos de las organizaciones por detrás de los requerimientos de la situación económica y social. Sea cual sea el color del gobierno de turno, existe la idea de que la política pervierte la negociación e impide que las partes tomen decisiones por miedo a las consecuencias. Así, se genera un ambiente de populismo generalizado, contrario a la concertación, y que tiende a la deslegitimación de patronal y sindicatos. Frente a esto, el diálogo social debe seguir siendo la herramienta para mejorar situaciones como la de los salarios, la búsqueda de un pacto de rentas con una redistribución de categorías, o una formación permanente en la que se debería otorgar un mayor protagonismo a las propias empresas para evitar inversiones políticas alejadas de las necesidades reales. Si la precariedad se enquistaba, se condena a las nuevas generaciones a una situación que las lleva a ver el trabajo de un modo distinto a las anteriores, puesto que lo viven desde esa precariedad. Si el desempleo sigue doblando la media europea, muchas dificultades presentes en España se mantendrán.

En el debate, varios miembros del comité de expertos quisieron poner el foco en la relevancia de sindicatos y empresarios como vertebradores de la voluntad de la sociedad, como dispone la Constitución española. El actual malestar social ha derivado en populismos y en la deslegitimación de los agentes sociales. Este malestar, señalaron algunos, viene provocado por una precarización de los trabajadores y unos salarios que apenas permiten subsistir y no dignifican a los empleados. Se recordó que el fin último de la economía es el desarrollo de la persona y que sin ello se generan inestabilidades que afectan a las instituciones y el conjunto de la sociedad. Arturo Lahera recogió estos comentarios para señalar una cultura política enfrascada en debates alejados del día a día, basada en el enfrentamiento y en un estado de enfado permanente y artificial. Otros miembros del comité recordaron la dificultad de acercar posturas en periodo electoral y

lamentaron un estado de electoralismo permanente en el debate político. Ante esta situación, se debería apostar por un diálogo discreto entre los agentes sociales, y por pequeños avances que consigan sortear las tensiones políticas. Ambas partes deben ceder, recordó Fabián Márquez, y advirtió de que las cosas pueden ir a peor si se resucita el mito de la lucha de clases. Las menciones a los Pactos de la Moncloa fueron recurrentes a lo largo de la sesión como ejemplo histórico de entendimiento. También se mencionaron acuerdos recientes, por ejemplo, el que se acaba de anunciar sobre la inversión en la fábrica SEAT de baterías para automoción eléctrica en Sagunto, la ley *rider* o los acuerdos alcanzados entre sindicatos y administración respecto a la retribución en el ámbito de la función pública. En opinión de Fabián Márquez, unos nuevos pactos de la Moncloa son imposibles en la actualidad, puesto que la economía se ha globalizado y muchas decisiones se toman en el ámbito europeo, de forma que el gobierno español “ya no manda en la economía” y solo lo hace en aspectos puntuales como, por ejemplo, el SMI o el ingreso mínimo vital.

Algunos miembros del Comité de Expertos recordaron la importancia que tienen las pymes en el tejido productivo español y señalaron que suelen quedar excluidas de muchos procesos a pesar de que determinados condicionantes, como por ejemplo el SMI, les afectan muy directamente. Esta atomización del sistema empresarial dificulta la concertación. Una posible respuesta reside en la búsqueda de acuerdos y estructuras participativas en las empresas, partiendo desde situaciones reales, siguiendo la línea desarrollada hace años por el movimiento cooperativo.

Se habló también de la formación de los trabajadores y de la posibilidad de utilizar los fondos europeos en esta dirección. Ahora que la economía del conocimiento va adquiriendo más peso en el empleo es necesario apostar en esta dirección, en ganar competitividad por la vía del crecimiento de las personas.

Se plantearon preguntas sobre la subida de la productividad del trabajo no correspondida con un aumento salarial. Estas ganancias en productividad tienen causas como la innovación tecnológica, la mejora organizativa e incluso un cambio en el sistema educativo como puede ser la mejora de la formación profesional. Hay datos que demuestran que los países con una mayor tasa de sindicación han conseguido un reparto más equitativo de este aumento de las rentas del trabajo. En España, en concreto, no queda claro si el estancamiento de los salarios se

corresponde con un aumento de la remuneración del capital; a falta de datos que permitan generalizar, se señala sin embargo como más probable que la competencia internacional haya reducido los márgenes de muchas empresas españolas, que han conseguido sobrevivir a base de una “austeridad compartida” entre empresarios y trabajadores.

Además de analizar el contexto actual, se valoró la necesidad para los trabajadores de formarse ante la revolución tecnológica y digital que se está viviendo. Por último, se reafirmó en muchas intervenciones que la concertación y el diálogo social son la clave del éxito y se remarcó la necesidad de aprovechar las oportunidades en forma de recursos e inversión para plantear transiciones y acuerdos de concertación social.

Como cierre, el director del seminario, Domingo Sugranyes, señaló dos aspectos tratados durante la décima sesión, que pueden ser de utilidad a la hora de aportar recomendaciones concretas:

- La evolución del diálogo social tiene que permitir una mejora en la movilidad y una apuesta decidida por la formación de los trabajadores.
- Como ya se vio en sesiones anteriores, el cambio puede empezar en las empresas con objetivos factibles de transformación participativa que impliquen a las personas y que, entre otros objetivos, contribuyan al imprescindible aumento de la productividad.

También identificó algunas cuestiones que quedan abiertas a futuros debates:

- El estancamiento salarial en España ¿se explica porque la remuneración del capital haya crecido en perjuicio de los salarios? ¿O se debe a márgenes competitivos estrechos y a la lentitud en el cambio hacia productos y servicios más modernos?
- ¿Cómo retomar el camino de la negociación colectiva en un ambiente discreto, que permita volver a la cultura de la concertación?
- ¿Está pensado el diálogo social principalmente en función del sector industrial a pesar de ser España un país en el que predominan los servicios? ¿Se pueden modificar las estructuras de la negociación colectiva para acercarla más a la realidad empresarial española?

- ¿Concertación parcial o acuerdo global? ¿No sería mejor descentralizar y parcializar la negociación colectiva, para recuperar la creatividad en el diálogo?

Listado de asistentes en la sesión del 10 de noviembre de 2022

1. Txetxu Ausín Díez, Científico Titular, Instituto de Filosofía, CSIC
2. Jesús Avezuela Cárcel, director general de la Fundación Pablo VI
3. Agustín Blanco, director de la Cátedra J. M. Martín Patino de la Cultura del Encuentro, Universidad Pontificia Comillas
4. Marta del Castillo, responsable del proyecto Digitalización del sector productivo en CEOE
5. Paul Dembinski, economista, Observatoire de la Finance, Ginebra
6. Lorenzo Fernández Franco, Sociólogo y Profesor Jubilado de Sociología de la Empresa y de los Recursos Humanos, Universidad Complutense
7. Santiago García Echevarría, Catedrático em. de Política Económica de la Empresa, Instituto de Dirección y Organización de Empresas y profesor Honorífico de la Universidad de Alcalá
8. Mariano Guindal, periodista, La Vanguardia
9. Arturo Lahera Sánchez, Profesor Titular de Ergonomía & Sociología del Trabajo, Universidad Complutense Madrid
10. Fabián Márquez, presidente de ARINSA
11. Juan Pablo Riesgo, Socio responsable de EY Insights y Socio de People Advisory Services, Ernst & Young
12. Juan Manuel Sinde, presidente de la Fundación Arizmendiarieta
13. Domingo Sugranyes Bickel, director del seminario
14. José Luis Zofío, Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico, Universidad Autónoma de Madrid