

LA UGT Y EL DESEMPLEO EN EUSKADI, UNA ESTRATEGIA SINDICAL FRENTE AL PARO Y LA CRISIS

Alberto Pérez García
Secretario General UGT

Palabras clave: Paro, crisis económica, política de empleo, mercado de trabajo.
Nº de clasificación JEL: E24, E32, J40, J68.

INTRODUCCIÓN

Abordar la problemática del desempleo en Euskadi resulta probablemente la tarea más urgente y prioritaria con la que se enfrenta la sociedad vasca, tanto desde un enfoque social y humano, por las consecuencias de insolidaridad y marginación social que está suponiendo el desempleo, como desde una perspectiva política, en orden a la estabilidad y consolidación del sistema democrático y todo lo que esto significa actualmente en el País Vasco. Es muy importante subrayar la enorme influencia que el problema de la ocupación tiene sobre el conjunto de la sociedad, y en concreto sobre el desarrollo democrático de nuestro País. Recordemos la enorme disgregación social que se está produciendo en la sociedad vasca; toda esa cantidad de jóvenes sin empleo y las consecuencias que ello conlleva de cara a la delincuencia, marginación, inhibición ante la vida sindical, política y cultural, y, finalmente, en relación con la violencia y el terrorismo. De ahí que la lucha contra el desempleo sea un factor fundamental para evitar la disgregación social, la ruptura generacional, la insolidaridad y los corporativismos, el desmembramiento y la parcelación de la clase trabajadora, y, por

otro lado, sirva para avanzar en la consolidación y el asentamiento democrático de la sociedad vasca.

Desde la perspectiva sindical lo importante es analizar las consecuencias y repercusiones que la crisis económica está teniendo en el conjunto de la clase trabajadora y en la acción sindical, y muy en concreto en el desempleo, que ha pasado de ser un fenómeno cíclico y coyuntural a convertirse en un problema estructural de las sociedades más desarrolladas del mundo occidental. En esta línea argumental vamos a exponer nuestros puntos de vista y la estrategia que la UGT viene desarrollando en el conjunto del Estado y en Euskadi en concreto, frente al paro y la crisis.

LA CRISIS ECONÓMICA VASCA. ALGUNAS DE SUS CARACTERÍSTICAS

La economía vasca está sufriendo un fuerte proceso de desindustrialización que ha situado su tasa de paro por encima de la española y que en Vizcaya alcanza el 25 %. La situación del empleo es más grave aún si se tiene en cuenta que en los últimos años se han producido unos movimientos migratorios cuyo resultado neto negativo ha

aliviado el desequilibrio en el mercado de trabajo. Además, la tasa bruta de actividad ha disminuido en varios puntos a pesar de haber aumentado la población en edad activa, lo que nos permite afirmar que existe una bolsa importante de paro encubierto formada por todos aquellos que han desistido de competir por un puesto de trabajo, fundamentalmente jóvenes y personas de edad avanzada; el llamado "paro desanimado".

Es indudable que la crisis económica vasca hay que situarla en el contexto de la crisis económica española e internacional. Los cambios en los precios relativos de las materias primas y de la energía provocaron importantes transferencias de renta entre países, que se tradujeron en fuertes niveles de endeudamiento y en la aplicación de políticas de ajuste que limitaron el crecimiento de las economías y del comercio internacional. Por otro lado, los cambios en la división internacional del trabajo, con la aparición de nuevos países muy competitivos en determinadas producciones, agravaron la situación de algunos sectores tradicionales, normalmente muy intensivos en mano de obra y de bajo nivel tecnológico.

La incorporación de nuevas tecnologías, junto con los cambios en los precios de las materias primas, se sumaban en la imposición de la necesidad de producir otras cosas, o las mismas con otros procesos más avanzados y competitivos.

La economía española, con fuertes hipotecas en sus estructuras productivas e institucionales, reaccionó frente a la crisis con un ajuste defensivo, reflejado en la aceleración de la inflación y en la socialización de costes a través de las Administraciones Públicas. El resultado fue un crecimiento de los salarios reales por encima de la productividad, un debilitamiento del margen de beneficio y una incapacidad por parte empresarial para adaptarse a un entorno político democrático y a un entorno económico más incierto.

La crisis de la economía vasca hay que situarla en este contexto. Tratándose de una economía fundamentalmente industrial, con alto grado de integración de su estructura, ve cómo sus sectores objeto de especialización pierden dinamismo, como consecuencia del nuevo precio de la energía, de la nueva división internacional del trabajo y de la fuerte caída en la formación bruta de capital.

El debilitamiento del núcleo industrial se transmite rápidamente a una periferia caracterizada por el minifundismo empresarial, una escasa dotación de capital, un bajo nivel tecnológico, una deficiente estructura financiera y un empresariado escasamente habituado a entornos económicos inciertos, familiarizado con un mercado con escasez de oferta, y orientado hacia las funciones productivas (en muchos casos meramente imitadoras) en perjuicio del resto de las tareas de gestión. Esto se refleja en el desarrollo del sector de servicios dedicado a la empresa y se traduce en una incapacidad de reacción frente a un mercado de vendedores, en el que innovar y conseguir nuevos mercados son las tareas primordiales de la gestión.

Por terminar de repasar los factores que podemos considerar "dados" al menos en gran parte, es necesario referirse a los desequilibrios estructurales derivados de la insuficiencia de la infraestructura o a la débil articulación del territorio o a las deseconomías de gestión que se traducen en un mayor coste de las infraestructuras o en un grave deterioro del medio ambiente. Quizá podría también hacerse referencia en este apartado a la crisis del sector pesquero derivada de la pérdida de los caladeros tradicionales.

Ahora bien, no todo han sido factores exógenos en la explicación de la evolución económica vasca. La estrategia de la tensión política y el terrorismo, cuyo impacto sobre la actividad económica, ha sido negado o menospreciado e incluso utilizado en la estrategia reivindicativa durante años, se ha traducido en una fuerte conflictividad política

y laboral, en el desprestigio de la función empresarial, en el agravamiento del carácter escasamente innovador de las empresas, ya muy debilitadas por su situación financiera, y ha determinado la pérdida de atracción de inversiones extranjeras y del resto de España, frenando la regeneración de nuestro tejido industrial y la incorporación de tecnología.

El desplazamiento de actividades financieras y otros servicios, así como de centros de decisión de las empresas, no hay que interpretarlo, como es frecuente, como consecuencia de la existencia de una mano oculta que dirige el proceso, sino que está siendo impulsado por el debilitamiento de la base económica y por el clima sociopolítico, habiéndose hecho posible en la práctica por la reducción en el coste de las comunicaciones.

UNA ESTRATEGIA SINDICAL FRENTE AL DESEMPLEO. LA CONCERTACIÓN SOCIAL: DE SU NECESIDAD Y ÁMBITO DE LA MISMA

La crisis económica ha puesto de manifiesto la ineficacia de estrategias sindicales de carácter "pancontractualistas" y de reivindicación exclusivamente salarial. La defensa de políticas salariales maximalistas son propias de una época de desarrollo sostenido y de abundante empleo. En la actualidad, este tipo de estrategias conducen a la exasperación, división, impotencia sindical, corporativismos y, sobre todo, al crecimiento del debilitamiento sindical, ya que reducimos nuestra operatividad sindical a los que tienen empleo y sus empresas gozan de excedentes.

La UGT viene reafirmando en lo que llamamos concertación social, conscientes de las dificultades que ésta tiene dado su radical antagonismo con las políticas monetaristas y neoliberales practicadas por la mayoría de los Gobiernos.

Para la UGT, los presupuestos sobre los que se ha basado esta política, que se ha venido en llamar de concertación, siguen teniendo plena vigencia.

De una parte, la crisis ha impuesto variaciones sustanciales a la acción de los sindicatos. Resulta obvio que la defensa de los trabajadores no puede basarse en los mismos presupuestos, en un período de prosperidad y pleno empleo que en una situación de profunda crisis económica y desempleo masivo.

El paro estructural, la misma parcelación de la clase trabajadora, la crisis fiscal del Estado, la quiebra de los sectores industriales que han sido la vanguardia del movimiento obrero, el desarrollo tecnológico con la consiguiente modificación de la base tradicional de los sindicatos y la exacerbación de los corporativismos como consecuencia de la crisis, imponen a la acción sindical una nueva orientación, en la que el control de los factores económicos y la defensa del conjunto de los trabajadores en activo o en paro, con un trabajo precario o estable, jubilados o pensionistas, constituyen los ejes y elementos inseparables de una misma estrategia sindical.

De otra parte, frente a las alternativas neoliberales de salida de la crisis basadas en el debilitamiento sindical, la reducción del nivel de vida de los trabajadores, la instalación de un desempleo masivo, el desmantelamiento de las conquistas sociales del movimiento obrero y la desvertebración de la negociación colectiva como vía para el ajuste de la economía y la recuperación del excedente empresarial, la Unión General de Trabajadores ha considerado y considera que, lejos de atrincherarse en esquemas reivindicativos tradicionales, propios de una época de crecimiento económico sostenido y continuo, que resultan obsoletos e inoperantes, e inevitablemente conducirían a la exasperación e impotencia sindicales, se hace necesaria una política de concertación que haga posible un control social y colectivo de los procesos de transformación que impone la crisis.

La defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores exige la participación de los sindicatos en la definición de los aspectos macroeconómicos, al tiempo que la puesta en práctica de reformas estructurales en la economía real hace necesaria la negociación y el acuerdo entre las partes sociales para que aquéllas sean eficaces y socialmente aceptables.

En Euskadi, las distintas alternativas de ámbito estatal en la lucha contra el desempleo y los diferentes acuerdos-marco para la negociación colectiva, han sido criticados y rechazados radicalmente por el conjunto de las fuerzas políticas y sindicales de carácter nacionalista en base a tres postulados, claramente erróneos, de política económica:

- Defensa, más formal que real y operativa, de una salida y solución exclusivamente vasca para la crisis económica y el conjunto de las relaciones laborales.
- Dedicación prioritaria y fundamental a la institucionalización sociolaboral de Euskadi mediante la creación de organismos paraestatales de carácter institucional, con el objetivo político de dotar a Euskadi de un "Marco Autónomo de Relaciones Laborales".
- Permanente confrontación con el Estado y rechazo a toda alternativa de ámbito estatal, por considerarla "centralizadora, contraria a la autonomía de las partes y no exclusivamente vasca...".

Para la UGT, al no existir una salida autónoma a la crisis económica vasca, es necesaria una concertación articulada en el ámbito de Euskadi de todos los aspectos concretos de política económica dependientes del ámbito autonómico, con una permanente colaboración con el Gobierno central y el lógico respeto y cumplimiento de los acuerdos básicos sociolaborales de ámbito estatal. En la práctica, la concertación debe realizarse articuladamente con la Administración central, con la Autonómica y con las fuerzas sociales. Es preciso insistir en el aspecto articulado de la misma, no distorsionador ni contradictorio, ni yuxtapuesto ni separado de las diferentes

políticas sociolaborales desarrolladas a nivel de Estado.

Es comprensible que desde una óptica nacionalista esta alternativa sea difícil de asumir, aunque, en la práctica, la interrelación del hecho económico y la necesidad de incidir en decisiones, comportamientos y realidades que se adoptan y se producen en instancias económicas y políticas no exclusivamente autonómicas, nos están obligando a todos a adoptar un ámbito de concertación articulado y complementario.

CONTENIDOS CONCRETOS DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO

Conscientes de la necesidad de una política más global y ofensiva frente a la crisis, basada en la solidaridad de toda la sociedad española y fundamentalmente de los más privilegiados, la UGT en su XXXIII Congreso Confederal, celebrado en Junio de 1983, concretaba tres grandes objetivos referidos a: empleo, protección y bienestar social y democracia industrial.

Para el logro de estos objetivos, la UGT propugnaba la adopción de una serie de medidas. Algunas de ellas son ya una realidad y en cuanto a otras, sigue teniendo plena vigencia su reivindicación. En cualquier caso, éstas son nuestras medidas dirigidas a la articulación de una política de empleo.

Crecimiento positivo del empleo y disminución del paro

- A este fin, creemos necesaria la creación de un Fondo Especial de Inversión, financiado en base a un impuesto especial para el empleo.
- Apoyo a la pequeña y mediana empresa y cooperativas de carácter integral, particularmente en el sector agrario.
- Control de precios y reducción de las tasas de interés.

- Lucha contra el fraude fiscal y la evasión de capitales.
- Reforma del sistema financiero de la Seguridad Social.
- Que la política de subvenciones con cargo a los Presupuestos Generales del Estado para promover desarrollos industriales, se aplique sobre costos salariales en vez de sobre los costos financieros (tipo de interés).
- Puesta en marcha de la Ley de Delito Social que posibilite el freno al cierre de empresas y un recorte de las economías sumergidas.
- Desgravaciones fiscales en el Impuesto sobre Sociedades, por creación de empleo.

Reparto del trabajo existente

- Escolarización obligatoria y gratuita hasta los 16 años.
- En cuanto a la aplicación de la edad de jubilación, proponemos:
 - Inmediata implantación de la edad de jubilación a los 64 años.
 - Reducción progresiva de 6 meses por año de la edad de jubilación, en la perspectiva de establecerla a los 60 años.
 - Establecimiento de las jubilaciones pactadas a los 63 años con carácter inmediato.
 - Jubilación preferencial para ciertos colectivos con condiciones de trabajo especialmente penosas.
 - Jubilación anticipada a partir de los 59 años, combinándola con contratos de relevo.
- Régimen estricto de incompatibilidades en la Administración Pública.
- Implantación de la jornada de 40 horas semanales como jornada máxima

legal, con carácter inmediato. Esta medida de carácter general no debe suponer el que no se establezcan otras jornadas máximas legales inferiores para trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

- Acceso a las 38 horas semanales a través de la negociación colectiva en los próximos dos años, en la perspectiva de alcanzar las 35 horas propugnadas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- Implantación legal de los 30 días de vacaciones pagadas, con carácter inmediato.
- Generalización de la 5.^a semana de vacaciones, a través de la negociación colectiva.
- Recargo en la cotización de las horas extraordinarias y sustitución del cobro de las mismas por tiempo libre.
- Modificación de la Legislación vigente que permita suprimir el pluriempleo y sustituir el existente, siempre tendiendo a la contratación de trabajadores en desempleo.
- La UGT se pronuncia a favor de cuantas medidas legales se adopten tendentes a la creación de empleo, incluidas las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social para aquellos contratos de duración superior a seis meses que signifiquen creación real de puestos de trabajo. El incumplimiento de estos requisitos debe conllevar la pérdida de acceso futuro a otras bonificaciones, para lo cual es necesario el establecimiento de un control institucional con participación sindical. Como mecanismo concreto del mismo, proponemos que sea preceptiva la firma de los representantes de los trabajadores en la declaración jurada que la empresa, por Ley, ha de presentar.

Inserción de jóvenes y mujeres en el mundo laboral

- Reorientación de la formación profesional.
- Programas específicos de empleo, con apoyo presupuestario suficiente.

Frenar la desestabilización del empleo

- Es preciso detener la actual tendencia a la desestabilización del mercado de trabajo, estableciendo límites claros a las contrataciones diferentes al contrato indefinido y a tiempo completo.

Garantizar el reciclaje profesional

- Elaboración de un Plan Nacional de Formación Profesional Ocupacional que garantice el reciclaje de los trabajadores, adaptándolos a las necesidades derivadas de los cambios tecnológicos y del mercado de trabajo, en colaboración con los sindicatos y organizaciones empresariales.

Reestructuración del INEM

- Dotando de mayor protagonismo a la presencia sindical y empresarial en los órganos de decisión y control, y asignándole funciones propias de un organismo orientado a la gestión de políticas de empleo y de conocimiento del mercado de trabajo.

ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS SOCIO-LABORALES MAS IMPORTANTES RELACIONADAS CON EL EMPLEO

En el apartado anterior hemos expuesto, de modo esquemático y sistemático, toda una serie de medidas sociolaborales que concretan una estrategia de política sindical centrada en el empleo.

A continuación vamos a profundizar y reflexionar con respecto a alguna de las medidas señaladas.

El objetivo prioritario y el núcleo de nuestra política sindical se resume en la creación de puestos de trabajo y en la tarea de sentar las bases del futuro económico de nuestro país, intentando evitar que "la crisis recaiga sobre los trabajadores", es decir, que el conjunto de los asalariados no se encuentren en la recomposición social sufrida como consecuencia de la crisis, con un mayor grado de dependencia y disgregación, y que nuestro país no sea más dependiente y marginal en el concierto de los países desarrollados. Estos son y han sido nuestros objetivos fundamentales en la concertación social. De ahí la oportunidad, necesidad y bondad de la misma.

La reducción del tiempo de trabajo y el empleo

Este es sin duda alguna el tema de debate más importante a nivel nacional e internacional a la hora de diseñar políticas que palien el desempleo.

En este sentido, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que la UGT es miembro cofundador, viene reivindicando en sus resoluciones y en su acción sindical y política la reducción de jornada como un objetivo sindical prioritario ante el fuerte crecimiento del desempleo y el fracaso de las diferentes políticas económicas desarrolladas por los diferentes países de su ámbito de actuación.

Para la CES, "la reducción de la duración del trabajo continúa siendo un medio complementario e indispensable para dar trabajo a todos. Sigue siendo igualmente un objetivo social. El objetivo de las treinta y cinco horas de duración semanal del trabajo sin pérdida de salario debe ser alcanzado rápidamente, sin excluir por ello otras formas de reducción real de la duración del trabajo. Las ganancias de productividad y la reorganización del trabajo resultantes de la

introducción de nuevas tecnologías deben también servir a la realización del objetivo de la reducción de la duración del trabajo. Los plazos de la reducción, las formas y su financiación deben ser objeto de negociaciones. En este sentido, es deplorable el fracaso del Consejo de Ministros de la CEE, que no ha llegado a ponerse de acuerdo sobre una Recomendación de la CES en cuanto a la reducción y a la reorganización del tiempo de trabajo".

Se puede afirmar que en el conjunto del Estado, también en Euskadi, gracias a los Acuerdos Interconfederales negociados y firmados por la UGT desde el año 1980, se ha producido una sustancial y generalizada reducción de jornada, que, dada la profundidad de la crisis, ha servido más como ventaja social y atenuante de una mayor destrucción de empleo que como medida operativa de creación de puestos de trabajo y de reparto del empleo. En Euskadi hemos asistido con cierto estupor a estrategias sindicales "peseteras, corporativas e insolidarias", de venta de la reducción de jornada por un aumento salarial mayor, con el objetivo político de superar salarialmente los citados Acuerdos Interconfederales.

Actualmente, el centro de la discusión sindical entre las fuerzas sociales se plantea en torno a la problemática de si la reducción de jornada debe llevar consigo un recorte salarial.

Para nosotros, únicamente es negociable la financiación de los costos añadidos por la reducción de jornada cuando existe un aumento neto de puestos de trabajo repercutiendo tanto en los costos globales como unitarios. No cabe negociación alguna en el caso del mantenimiento de la misma plantilla o absorción de trabajadores infrutilizados. Es muy importante la implantación concertada, planificada y controlada sindicalmente de la reducción de jornada, con el objetivo de que su ordenación y aplicación no conlleve un aumento de las horas extras y de los ritmos de trabajo. Y finalmente, es necesario ligar el aumento de los costos ocasionados por la introducción de la reducción de jornada y

el consiguiente aumento de puestos de trabajo, a los incrementos de productividad y a la redistribución del excedente.

La UGT entiende que el reparto del trabajo existente (mediante las medidas expresadas sobre jubilaciones, horas extras, pluriempleo, escolarización, etc.) es un objetivo básico de su acción sindical, en la actual situación de desempleo. De cara a su logro, la medida más eficaz consiste en la reducción de la jornada de trabajo, que se pretende situar en una media de 38 horas como primer paso en la consecución de las 35 horas semanales que propugna la CES. En ese sentido considera que la moderación salarial debe ser prioritariamente orientada a reducir la jornada de trabajo a través de la negociación colectiva a cambio de compromisos concretos de nuevas contrataciones.

En definitiva, se trataría de que a nivel de empresa se pudiesen llegar a "acuerdos de empleo" en los que a cambio de menores aumentos salariales se redujese la jornada, siempre que se pactase la contratación de nuevos trabajadores.

Política de rentas y acción sindical contra el paro

Desde una política de solidaridad y de intentar "reunificar" al máximo a una clase trabajadora parcelada y desmembrada por la crisis, es preciso situar la política de rentas en una perspectiva global, unificante, homogeneizadora y solidaria. Nuestra estrategia sindical va dirigida no sólo a los que tienen empleo o a aquellos cuyas empresas van bien, sino al conjunto de los asalariados, parados, clases pasivas, etc. De ahí nuestra preocupación no sólo por el salario de los que tienen empleo, sino por materias tan importantes como la inflación, el déficit, la inversión pública, la fiscalidad, la cobertura de desempleo, el salario mínimo, la protección social, etc. Hemos venido practicando una moderación salarial de los que tienen empleo, porque la consideramos

"condición necesaria" para la recuperación de la capacidad de inversión tanto pública como privada, aunque no "suficiente" para dicho relanzamiento, como nos lo demuestran los resultados obtenidos. La estrategia de la defensa global del poder adquisitivo únicamente es planteable en una política de concertación con el interlocutor político, superando así estrategias sindicales pancontractualistas del pasado y desarrollando al máximo la dimensión política de la acción sindical.

El Congreso de la CES celebrado en Mayo pasado definió en su Resolución General que "el poder adquisitivo viene determinado en gran medida por la negociación colectiva, pero también por la evolución de los precios, la importancia y el reparto de los impuestos, los sistemas de Seguridad Social (pensiones, subsidios de enfermedad, gastos hospitalarios y seguros de desempleo) y por el esfuerzo de apoyo a los productos básicos (alimenticios), a los transportes, a la vivienda, a la educación y a la custodia de los niños. El movimiento sindical pretende influir sobre las decisiones de los Gobiernos en estas materias.

El mantenimiento y la mejora del poder adquisitivo siguen siendo un objetivo prioritario para la CES. En efecto, la disminución global del poder adquisitivo tiene consecuencias nefastas sobre el nivel de consumo y, por tanto, de la producción. Tiene también influencia sobre los ingresos fiscales y sociales. El nivel de salario real y los gastos sociales son un factor importante para el estímulo económico.

Es, por lo tanto, particularmente urgente elevar los salarios más bajos para relanzar la demanda y para mejorar las condiciones de existencia de los trabajadores.

Por medio de la negociación colectiva es preciso garantizar una remuneración adecuada que corresponda a la función profesional de los trabajadores.

La política de reducción de las prestaciones sociales en tiempos de crisis es contraria al principio mismo de la solidaridad. Es precisamente en tiempos

de crisis cuando la red de la protección social debe ser extendida a todos los afectados por esta crisis. Esta es la razón por la que la CES utilizará todos los medios de que dispone para combatir la privatización de los servicios sociales. La reducción del paro, la mejora de las condiciones de trabajo peligrosas para la salud de los trabajadores y una protección activa del medio ambiente, son los medios de una política para reducir los gastos de la Seguridad Social. La protección social debe corregir las pérdidas de ingresos de las que son víctimas los ancianos y aquellas personas afectadas por la adversidad (enfermos, minusválidos, parados...). Los sistemas de Seguridad Social contribuyen a mantener el poder adquisitivo y, por lo tanto, el consumo y la economía".

En materia salarial la política de la UGT se orientará, como ha establecido su último Congreso, a la defensa global del poder adquisitivo. Tal política, que implica una definición más amplia del concepto de poder adquisitivo que la ligada a la subida de los precios, y que requiere de su articulación con otros conceptos que afectan al poder de compra de un trabajador como son los impuestos, las asignaciones familiares, los costes sociales, la estructura del salario y los propios niveles salariales, pueden concretarse de forma diversa en función, según los casos, de una menor acentuación de las diferencias salariales, de una mayor capacidad de inversión y viabilidad de los puestos de trabajo y de una mayor reducción de jornada ligada a la creación de empleo; debiendo ir la moderación salarial acompañada de medidas de consolidación del empleo o fórmulas de salario diferido o de reparto del trabajo.

Por otra parte, dicha política implica una acción orientada a la reducción de la inflación, compatible con el mantenimiento de la demanda, que necesariamente deberá ir acompañada de una cláusula de garantía salarial.

En la práctica, está claro que la moderación salarial ha contribuido a la mejora de

los costos laborales y del excedente empresarial, no viéndose aquella compensada por el incremento de la inversión privada, la creación de empleo, el consiguiente aumento de la masa salarial global, la demanda de consumo privado y la demanda interior.

Por todo esto, en la actualidad vemos urgente y necesario desarrollar aspectos concretos ya contemplados en nuestra política sindical, como por ejemplo:

- Incidir en una fiscalidad progresiva, como vehículo redistributivo, reivindicando una mayor recaudación del que más tiene, cara a hacer frente al déficit, a la inversión pública y a la consecución de una mayor protección social.
- Saneamiento del sector público y aumento de la inversión pública como instrumento de relanzamiento de la actividad económica.
- Destinar parte del excedente y de la moderación salarial a inversión directa creadora de empleo. En esta línea, el Fondo de Solidaridad del AES es una incipiente experiencia, cualitativamente importante.

El aumento de las inversiones públicas y privadas es indispensable para una política de relanzamiento. Por ello la CES afirma "la necesidad de desarrollar programas de inversiones (coordinados a nivel europeo), en campos tales como los transportes públicos, las telecomunicaciones, la vivienda, la salud, la educación, la energía y su utilización racional y la protección del medio ambiente.

El sector público debe jugar un papel activo en esta política de inversiones para tener en cuenta intereses generales de la colectividad de una forma en la que el sector privado se ha mostrado frecuentemente incapaz. Por lo tanto, la CES renueva su petición de aumentar en un 1 % del PIB el montante de las inversiones públicas. Estas inversiones deben, ante todo, estimular la economía y ser utilizadas para crear empleo en los sectores público y privado. La ayuda

pública a las inversiones privadas, creadoras de empleo, debe inscribirse en un marco de política industrial determinado por los poderes públicos previa consulta con las organizaciones sindicales. Una mejor coordinación de las inversiones puede conducir a una reducción de las actuales sobrecapacidades a través de una reconversión y una diversificación de la producción, debiendo evitarlas en el futuro. Además, aquellas deben favorecer la innovación y el desarrollo de sectores de futuro".

Desempleo y Reforma del mercado de trabajo

El garantismo legislativo en materia de empleo fue una contraprestación otorgada a los trabajadores a cambio de la supresión de las libertades colectivas y que en absoluto supuso una distorsión de las necesidades productivas, dada la época de desarrollismo y de expansión económica en que se produce.

En la actualidad el empresariado se ha apuntado con fervor al lema de la "flexibilidad total", aduciendo que el garantismo legislativo no sólo impide la creación de nuevos puestos de trabajo, sino que pone en peligro la supervivencia de los existentes, reivindicando la libre potestad de poder ajustar los recursos humanos a las necesidades productivas de cada momento.

La UGT, en la situación actual de paro, ha aceptado una flexibilidad controlada, concertada o contratada, reivindicando la participación sindical en todo lo relacionado con la negociación de lo que denominaríamos "desregulación" del empleo. Tratamos de buscar la máxima seguridad posible en los diferentes cambios que se van generando en función de la incidencia de la crisis.

En el documento "El papel del trabajo, de los trabajadores y de sus sindicatos en la sociedad del mañana", la CES constata que "la crisis económica ha servido de pretexto a la patronal para volver a cuestionar derechos

y ventajas anteriormente adquiridos por los sindicatos para los trabajadores. En nombre de la lucha contra la inflación han demandado, y muy a menudo, impuesto u obtenido de los Gobiernos, disminuciones del poder adquisitivo de los salarios.

En nombre del restablecimiento de la competitividad de las empresas y del saneamiento de los gastos públicos, intentan poner en duda los sistemas de protección social.

En nombre de la flexibilidad de las condiciones de gestión y de producción de las empresas, quieren obtener ahora un desmantelamiento de la legislación del trabajo y debilitar la protección convencional. Se trata, principalmente para ellos, de imponer nuevas disminuciones de salarios reales, de poder despedir más fácilmente a los trabajadores, de desarrollar estatutos de trabajo que les ofrezcan mayor protección legal y convencional (ejemplos: trabajo temporal, contrato de duración determinada, trabajo a domicilio, trabajo a tiempo parcial), de extender la duración de utilización de los equipos sin contrapartida para los trabajadores y de cuestionar las disposiciones que fijan la duración máxima del trabajo".

La desestabilización del mercado de trabajo tiene profundas consecuencias, negativas e irreversibles, sobre la estructura de la sociedad, la composición de la clase trabajadora y la acción sindical, sin ser una medida que tenga efectos significativos sobre el empleo.

Los parámetros en los que sindicalmente nos hemos movido y nos seguiremos moviendo a la hora de negociar las diferentes fórmulas de flexibilidad en la contratación, son los siguientes:

- Defensa del principio de estabilidad en el empleo, considerando el contrato fijo y a tiempo completo como norma, oponiéndonos a su equiparación con el de tiempo parcial y temporal.
- Defensa de los actuales empleos fijos, de tal manera que la contratación temporal y parcial no debe afectarles.

—Impedir los contratos temporales encadenados. Mover el mercado de trabajo buscando la máxima consolidación del contrato fijo.

—Posibilitar y favorecer el control sindical de las nuevas contrataciones por parte de los representantes de los trabajadores.

La cuestión que se nos plantea ahora es la de dilucidar si la nueva ordenación de la contratación temporal responde de manera real y efectiva a la necesidad de ajuste de plantillas inducida por la crisis económica o, por el contrario, se está creando un nuevo sistema en el que la inestabilidad en el empleo va a ser la norma y no la excepción.

Para la UGT, en la actualidad, nuestro ordenamiento laboral se ha dotado de suficientes y proporcionados mecanismos legales, para que el empresario pueda ajustar la mano de obra a los ritmos de producción de demanda y a la vez se pueda ejercer una acción sindical de reparto del trabajo existente.

Por último, en lo que respecta al famoso tema del artículo 17 del AES acerca del "despido colectivo", problemática que se ha agudizado a raíz de la reforma del Fondo de Garantía Salarial que impide la financiación del despido disciplinario, pensamos que el empresariado quiere acogerse a la parte que le interesa de la reforma del FOGASA, es decir, a la financiación de los despidos por causas económicas en las empresas de menos de 25 trabajadores y retirar la autorización administrativa del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, abaratamiento del costo del despido y facilidad para realizarlo.

La posición de la UGT con respecto a este asunto es mantener las cosas como están, ya que el mencionado artículo 51 del E.T. (algunas fuerzas sindicales y políticas han tardado bastante tiempo en darse cuenta de su bondad), fue fruto de un acuerdo de la UGT con CEOE (Acuerdo Básico Interconfederal de 1980) que el Gobierno de entonces asumió y plasmó

posteriormente en la legislación. Únicamente un nuevo acuerdo entre los interlocutores sociales UGT-CEOE lo puede modificar. El Gobierno lo tiene relativamente fácil en este caso, ya que su papel es secundario y además el artículo de la famosa Directiva comunitaria (que recoge una garantía mínima para casos de despido) contempla la facultad de los Estados miembros de la CEE para aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más beneficiosas, en este tema, para los trabajadores.

Reconversión, modernización del aparato productivo, nuevas tecnologías y empleo

La reconversión no es sinónimo de despido sino una apuesta por la salvación del máximo número de los puestos de trabajo actualmente existentes y la generación de nuevos futuros empleos. No hacerla supone caer en el tercermundismo con todas sus consecuencias.

La reconversión en sentido positivo supone la modernización de instalaciones y del aparato productivo, el saneamiento económico y financiero de las empresas, el esfuerzo de recolocación de los excedentes mediante la reindustrialización, etc.

La reestructuración de los sectores en crisis es para la UGT una exigencia derivada de la viabilidad de los mismos, para asegurar en ellos un nivel de empleo, y de la necesidad de orientar los recursos económicos hacia actividades generadoras de empleo. Es condición sin embargo imprescindible para su realización la elaboración simultánea de planes de reindustrialización y de creación de puestos alternativos; la aportación financiera no sólo del Estado, sino también del sector financiero privado, tanto en los planes de reconversión como en los de reindustrialización; la creación de Fondos de Empleo que garanticen el proceso de reinserción de los trabajadores afectados y la participación real de las organizaciones sindicales en los procesos de reestructuración y en la

puesta en práctica de los mismos.

En el núcleo de la modernización del aparato productivo se nos plantea la problemática sindical relacionada con la introducción de las nuevas tecnologías. La posición de la UGT en este tema se basa en los siguientes puntos:

- Una actitud sindical de aceptación de la innovación tecnológica y de intentar hacerla socialmente útil y beneficiosa, tratando de superar actitudes defensivas y participando plenamente en los procesos de introducción de nuevas tecnologías.
- Necesidad de negociación sindical para asegurar que los trabajadores pueden disfrutar de mejores condiciones de trabajo.
- Los contenidos a reivindicar son la reducción del tiempo de trabajo, como forma de mejorar la calidad de vida y de creación de empleo y la redistribución del excedente fruto de la innovación.

La forma en que negocia la introducción de las nuevas tecnologías es un fiel reflejo de la debilidad o fuerza del sindicato.

Los efectos negativos a amortiguar son las potenciales pérdidas de empleo, las descalificaciones profesionales y los efectos negativos en las condiciones de trabajo.

Desempleo y cobertura de desempleo

La Ley Básica de Empleo de 1980 sitúa la cobertura de desempleo a comienzo de 1985 en torno al 23 %. Este nivel de desprotección es insostenible social y económicamente, tanto por la injusticia social que supone así como por las tensiones sociales que genera, además de su efecto altamente negativo sobre la demanda.

Tanto desde una estrategia de solidaridad como desde una política de mantenimiento global de poder adquisitivo, la

mejora de la cobertura de desempleo ha sido un objetivo permanente que hemos mantenido frente a los diferentes Gobiernos. En este sentido en el AES acordamos:

"El Gobierno, a través del Instituto Nacional de Empleo, utilizará los medios adecuados para que, como consecuencia de la aplicación de la Ley 31/1984, de 2 de Agosto, de Protección por Desempleo, por la que se modifica el Título II de la Ley 51/1980, de 8 de Octubre, la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo aumenten hasta alcanzar valores equivalentes en relación al paro registrado en las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo del 43 % y 48 %, respectivamente, a finales de 1985 y 1986".

Desempleo y formación

La actual inadecuación entre formación y empleo se presenta como uno de los grandes "cuellos de botella" para el próximo futuro. También se plantean con especial crudeza serios problemas a los desempleados, cuya inserción en el trabajo requiere de un reciclaje profesional. La solución adecuada que está planteando la reindustrialización requiere una importante inversión de recursos humanos y materiales, en materia de formación.

En el AES se abordan, por primera vez en la concertación social, todos los problemas derivados de la Formación Profesional reglada y ocupacional y se constituye un Consejo General de Formación Profesional de carácter tripartito.

Aun siendo conscientes de que nos encontramos ante una problemática difícil, máxime si tenemos en cuenta los oscuros horizontes de la evolución del mercado de trabajo, hay una realidad objetiva que hay que abordar de modo concertado y planificado con las fuerzas sociales. El Consejo Social de la Universidad y el Consejo General de Formación Profesional son dos instrumentos aptos que junto con los Fondos de Promoción de Empleo pueden servir para definir una

adecuada relación entre formación, reciclaje y empleo.

Se trata de dar una nueva orientación a la Formación Profesional e impulsarla con sentido operativo. Por ello, en el AES las partes firmantes entendieron que es preciso:

- a) Incrementar sustancialmente la investigación del mercado de trabajo.
- b) Incorporar a los agentes sociales, empresarios y trabajadores, a los objetivos y actuaciones de la Formación Profesional.
- c) Integrar la Formación Profesional con los programas de empleo.
- d) Coordinar la oferta pública y privada en este campo.

En lo que respecta a la Formación Profesional reglada, entre otras cosas, anotamos algunos aspectos importantes:

- Realizar un estudio sobre las profesiones básicas, a la vista de la evolución tecnológica y del previsible desarrollo del mercado de empleo, así como fijar los requerimientos básicos de cualificación de cada rama profesional.
- Desarrollar el Acuerdo de colaboración entre las Organizaciones empresariales, Ministerio de Educación y Ciencia y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la realización de las prácticas de los alumnos de Formación Profesional reglada en las empresas.
- Establecer acuerdos sectoriales entre las Organizaciones firmantes y el Ministerio de Educación y Ciencia para el perfeccionamiento profesional del profesorado de Formación Profesional.
- Potenciar la introducción de nuevas tecnologías en los centros de Formación Profesional del Ministerio de Educación y Ciencia.
- Potenciar las posibilidades y necesidad de la formación profesional entre los ciudadanos, especialmente entre los escolares.

En esta línea se mueven el conjunto de los sindicatos europeos, tratando de ampliar su acción sindical y respondiendo al reto de los cambios tecnológicos en lo que a formación y reclasificación profesional se refiere.

En su Congreso del pasado Mayo, la CES afirmaba que "en todos los países es preciso instaurar en la medida en que todavía no existan, organismos que hagan el seguimiento de la investigación en materia de formación profesional y de las cualificaciones, con la participación de los sindicatos. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) desempeña ya en la actualidad un papel importante en la coordinación de esta investigación y de la evolución de las perspectivas europeas, pero este papel debería acrecentarse aún.

El derecho a la formación continuada y al reciclaje debe garantizarse en los convenios colectivos o en la legislación. Además, es preciso conceder a los trabajadores vacaciones remuneradas para la formación".

Origen de las notas y citas referidas

- Intervención del representante de la UGT de Euskadi en las III Jornadas "Vizcaya ante el Siglo XXI", organizadas por la Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País (Mayo 1985).
- Declaración Política de la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT (Julio 1983).
- Resolución de Política Sindical. XXXIII Congreso Confederal de la UGT (Junio 1983).
- Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Resolución General y Ponencia "El papel del trabajo, de los trabajadores y de sus sindicatos en la sociedad del mañana" (Mayo 1985).
- Acuerdo Económico y Social (AES) (Octubre 1984).