

EL EMPLEO Y LAS RELACIONES LABORALES EN EL UMBRAL DEL SIGLO XXI: UNA PERSPECTIVA COMPARADA

POR JUAN RIVERO LAMAS (*)

SUMARIO: I. Consideraciones previas: Empleo y desigualdad, problemas pendientes.- II. Sobre las causas de la escasez de trabajo: *1. La demografía: aumentos de población, prolongación de la vida y presencia creciente de las mujeres en el empleo productivo. 2. Las innovaciones tecnológicas. 3. El sistema de necesidades y la tendencia a la igualdad en los deseos de adquisición. 4. Sobre las causas próximas del desempleo en los países industrializados.*- III. Estabilidad y cambios en los sistemas de relaciones laborales en el umbral del Siglo XXI: *1. Falta de sincronía en el desarrollo de los modelos de relaciones laborales. 2. Sobre los cambios en las estructuras de las empresas y en los mercados de trabajo. 3. Los nuevos trabajadores. 4. El papel de los sindicatos y su adaptación a una nueva situación económica y social. 5. Regulación estatal, negociación colectiva y protección de los trabajadores.*- IV. Perspectivas comparadas sobre el empleo y la evolución de las relaciones laborales.

I. CONSIDERACIONES PREVIAS: EMPLEO Y DESIGUALDAD, PROBLEMAS PENDIENTES

La inquietud, y no sólo el interés, que suscita el empleo como problema en todo el mundo, ya sea porque falta a muchos, ya porque también para muchos es precario e incierto, es una responsabilidad que afecta a las organizaciones sociales, a los gobiernos de los Estados y a quienes por nuestros conocimientos tenemos el deber de contribuir a resolver los problemas que la sociedad nos demanda, muy particularmente a los economistas y juristas. Hace ya años (en 1961) Hannah Arend decía: "Nos dirigimos hacia una sociedad de trabajadores sin trabajo. El trabajo será cada vez menos importante en el plano estrictamente económico. Pasará a ser un problema cultural y social". Como suele suceder con los pensamientos excesivamente sintéticos y rotundos, la interpretación del anterior requiere matizaciones. Sin duda, en las economías desarrolladas las potencialidades del capital aplicado por las nuevas tecnologías permite produ-

(*) Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Zaragoza). Texto de la conferencia pronunciada en la Sociedad Argentina de Derecho del Trabajo (Buenos Aires, 24 de Septiembre de 1996).

cir mucho más y trabajar menos. Pero el trabajo sigue siendo un problema económico y jurídico y, antes que una cosa y otra, una premisa para que el hombre realice sus valores como persona, exprese y acreciente su nativa dignidad y sea capaz de participar en la cultura de su tiempo en un sentido más radical, esto es, en la cultura entendida como ámbito insaturable del quehacer humano que le permite construirse a sí mismo como persona y llegar a ser también productor de cultura.

Sin embargo, ha aparecido un desempleo que tiende a hacerse crónico en nuestras sociedades industrializadas, y que es merecedor de todos los reproches y de las críticas de quienes lo padecen a quienes podrían aportar más imaginación y medios para remediarlo, ya se trate de los responsables de gestionar su reducción en el ámbito de los Estados como, con carácter global, en el mundo. Desgraciadamente para los desempleados, parece invadimos un cierto sentimiento de impotencia, ante un fenómeno que también desborda las posibilidades de diagnóstico y actuación de los organismos internacionales, de los gobiernos y de la comunidad académica.

Sucede, sin embargo, que el desempleo es un problema mundial, y que la globalización de nuestras economías agrava sus consecuencias y condiciona las respuestas. En los países desarrollados que integran la OCDE, el nivel medio de desempleo es actualmente en torno a un índice medio del 9 por ciento, porcentaje que se corresponde con 31,7 millones de parados. Sólo en el ámbito de la Unión Europea, el desempleo contabilizado en 1996 superaba los 18 millones de personas, de los cuales corresponden a España 3.500.000: Este crecimiento del desempleo es una nota común también en otras áreas, como lo pone de manifiesto el Informe de la OIT. Así, las economías de América Latina "empeoraron en general las condiciones de empleo a lo largo de casi todo el decenio de 1980, en el cual el grueso de los empleos creados se refirieron a actividades de baja productividad del sector no estructurado, en un contexto de desempleo urbano creciente y de disminución de los salarios reales". Una situación más aguda registran las economías de los países de Europa oriental y central. Pero mucho peor es aún la crisis experimentada en los países de África subsahariana, respecto de la cual se ha podido hablar de un "colapso del empleo" en el sector moderno de sus economías.

Lo que agrava esta situación generalizada y creciente de desempleo es que se acentúan también las desigualdades dentro de cada comunidad nacional y entre las distintas áreas geográficas, con la única excepción de los países de Asia Oriental y Suboriental que experimentan unos importantes índices de crecimiento económico y una mejora creciente y durable de los índices de empleo. Que las desigualdades aumentan entre las distintas regiones y dentro de los países, sigue siendo, en términos del Informe del Banco Mundial, una característica significativa de la economía mundial: en 1870 el ingreso medio per capita en los países más ricos era de once veces superior al de los más pobres; pero esa proporción había aumentado a 38 en 1960 y a 52 en 1985. Ciertamente, en algunos países de Asia grupos de trabajadores relativamente pobres han conseguido grandes progresos en los últimos 30 años. No obstante, como registra el

mismo Informe, "no se ha observado ninguna tendencia mundial hacia la convergencia entre los trabajadores ricos y los pobres. Es más, existe el riesgo de que en los países más pobres los trabajadores queden aún más rezagados, a medida que la disminución de las inversiones y del grado de instrucción acentúan las disparidades existentes".

Pues bien, aunque el "pleno empleo" como concepto absoluto sea un ideal de cobertura, un objetivo cargado de cierto idealismo no carente de grandeza. lo cierto es que durante el periodo 1950-1973 el pleno empleo fue (casi) "una realidad en los países industrializados" (Informe OIT).

Sin embargo, partiendo de la presente situación del empleo en el mundo, las soluciones que se proponen para reducir el desempleo y corregir las desigualdades no son uniformes para países situados en áreas de desarrollo diferentes. Existe, no obstante, un cierto acuerdo en que para poder crear más empleo es preciso obtener tasas de crecimiento relativamente altas y velar por mantener los equilibrios macroeconómicos fundamentales, sin que por las continuadas políticas de expansión se pueda crear un endeudamiento público excesivo o que se genere inflación. En todo caso, hay una dificultad mayor, derivada de que el crecimiento económico puede no crear todo el empleo necesario, como se pone de relieve en España, donde durante seis años (1986-1991) el Producto Interior Bruto creció a una tasa acumulativa superior al 4 por ciento, y sin embargo no se consiguió reducir el índice de desempleo por debajo del 16 por ciento.

Ante este panorama que compromete el desarrollo del Derecho del Trabajo conforme a las pautas y criterios que eran válidos aún en la década de los años ochenta, los juristas especializados en el cultivo de este sector del ordenamiento jurídico advertimos que desde las instancias políticas y, sobre todo, por los responsables de la política económica se nos piden fórmulas para adaptar las normas que rigen el funcionamiento del mercado de trabajo a unas nuevas funciones: atajar los índices de paro persistentes, dispensar una protección social a la población desempleada, crear las condiciones más propicias mediante la regulación laboral para el reempleo y para una pronta incorporación de las nuevas generaciones a la actividad productiva. En ocasiones, parece como si los políticos y economistas atribuyeran a la regulación jurídica del mercado de trabajo unas potencialidades taumaturgicas capaces de crear empleo y reducir hasta unos índices tolerables la magnitud del desempleo, erigiendo a aquella faceta de la política social en condición necesaria y suficiente.

Esta mayor vinculación entre la regulación laboral y el mercado económico se presenta como un reto al Derecho del Trabajo, que ha de conjugar así la protección laboral y social de los trabajadores ocupados con el establecimiento de condiciones que hagan posible el progreso económico y la capacidad competitiva empresarial, premisa previa esta última para la subsistencia de los puestos de trabajo y la creación de empleo. Pero también ha de repartir la protección jurídica para que el empleo estable no se convierta en una amenaza de la estabilidad de las empresas; para que quienes están fuera del mercado de trabajo consigan un empleo, para que —finalmente— los que carecen de un puesto fijo consigan una estabilidad en su ocupación.

Ahora bien, llegado a este punto, en el que vemos proliferar a nuestro alrededor estatutos laborales muy desiguales para los trabajadores dependientes — con tan distinto grado de protección jurídica que nos recuerdan la prehistoria de la industrialización, porque hoy como entonces también proliferan masas de trabajadores sin profesionalidad, cuya desgracia e inseguridad sólo la alivia la rotación por empleos temporales y una modesta protección social—; llegado a este punto, digo, no podemos darnos por satisfechos denunciando que se ha roto el estatuto común del trabajador dependiente configurado por la Ley para hacer posible un empleo de jornada completa en una sola empresa y con carácter indefinido. Ha llegado el momento de no conformarnos con traducir en regulaciones normativas las terapias que recetan al mercado de trabajo los políticos y los economistas. Es preciso ir más allá, en un intento de comprensión de lo que sucede en nuestro entorno. No podemos limitarnos con vivir al día, sino que tenemos también la necesidad de dar un sentido a nuestro quehacer, de tomar conciencia de lo que pasa, quiénes son los afectados y cómo podemos actuar. Hay que calibrar qué parte de estas nuevas realidades tienen el carácter coyuntural y qué otra obedece a un cambio profundo que se ha operado, y sigue operando, en los agentes y factores que confluyen en el mercado de trabajo y en el funcionamiento del sistema económico, sistema que, en buena medida, se ha globalizado por las conexiones del comercio internacional.

Por supuesto, no pretendo recoger y describir una especie de instantánea de unos modelos de desarrollos en las distintas áreas económicas del mundo. Un reciente informe del Banco Mundial, de 1995, de forma sugestiva y completa ya ha cumplido esta tarea, aunque carezca de competencia para juzgar sobre su rigor e imparcialidad. Por estas y otras razones, y entre las no explicitadas la relativa a los límites de esta exposición, mi propósito es mucho más modesto. Sólo pretendo reflexionar brevemente sobre las causas de la crisis del empleo productivo, para seguidamente reparar en los cambios que se registran en el presente en los sistemas de relaciones laborales, incidiendo de manera especial en los que se refieren a los países industrializados; finalmente, procuraré, a partir de las propuestas de otros, aportar, con un criterio selectivo personal, unas ideas que puedan contribuir a reflexionar sobre posibles soluciones de futuro.

Por adelantado quiero manifestar que una parte de mi exposición no versa sobre Derecho del Trabajo. Pero en la descripción de ese contexto no jurídico intento recoger fenómenos sociales, datos y tendencias de cambio, a los que los juristas hemos de atender para no hacer construcciones desconectadas de la realidad.

II. SOBRE LAS CAUSAS DE LA ESCASEZ DE TRABAJO

1 La demografía: aumentos de población, prolongación de la vida y presencia creciente de las mujeres en el empleo productivo

En un estudio de 1983 sobre el “Trabajo como bien escaso”, M. Alonso Olea, al referirse a la demografía, la llamaba “oscuro motor de la historia”, cier-

tamente, las fluctuaciones demográficas constituyen un factor oscuro y, además, de consecuencias imprevisibles en sus evoluciones. La primera consideración que hay que hacer es que, a consecuencia de los hallazgos de la medicina y la farmacología, la vida se ha prolongado en todos los países —en unos más que en otros— aunque los índices de natalidad hayan descendido en los países industrializados, en los cuales el control de natalidad ha creado un problema adicional nada fácil de solucionar: hoy cuentan con una base pequeña para sostener una pesada cúspide con personas ancianas, inválidas o prematuramente separadas de la vida activa, que suponen una insostenible carga para los sistemas de seguridad social.

Pero la población activa del mundo ha experimentado en su conjunto un aumento considerable, aunque desigual. Las personas en edad de trabajar las cifra el Banco Mundial en su Informe, en 2.500 millones de hombres y mujeres, lo que supone casi el doble que en 1965. Se calcula que para el año 2025, habrá 1.200 millones más, si bien su distribución será muy desigual geográficamente. Por lo que a América Latina se refiere, los 166 millones de trabajadores de 1995 se pueden convertir en 270 en el 2025.

Sin embargo, utilizando las previsiones de las Naciones Unidas, para el año 2000 la población de los países desarrollados habrá crecido de 1990 al 2000 en unos 40 millones de personas. Este aumento del 6 por ciento se concentraría, fundamentalmente, en los EE.UU., con 20 millones. En Japón, el crecimiento de la población será de 9 millones. Y en la mayor parte de Europa, el crecimiento será negativo o aumentará muy lentamente en los países de Europa meridional. Lo que ponen también de manifiesto estos datos es que la composición social de las poblaciones pobres será cada vez más adolescente (en Iberoamérica y África el 50 por ciento de la población puede ser en algunos países menor de 15 años).

Es cierto que este aumento de población está concentrado en las regiones más pobres, lo que hace que “el mejoramiento del nivel de vida de estas masas más desheredadas parezca a todas luces una tarea hercúlea, cuando no imposible”, según el Banco Mundial. Pese a ello, “la forma en que ha evolucionado la situación en los últimos años no justifica las profecías catastrofistas que amenazaban con una explosión demográfica, con la desocupación masiva y con una agudización de la pobreza. A pesar de estos aumentos sin precedentes de la oferta de trabajo, el trabajador medio vive hoy día mejor que hace 30 años”.

De otra parte, el “problema de cómo alimentar a la población del siglo XXI no sólo no es insuperable, sino que ni siquiera se plantea”. Aun sin contar con el progreso biotecnológico, la producción de alimentos es más que suficiente, como lo demuestra la tendencia decreciente de su coste. Pero, ¿cómo resolveremos el problema del desempleo?”. Aunque satisfacer la demanda adicional creada por los 3.700 millones de trabajadores potenciales del 2025 lleve a que crezca la producción de bienes y servicios, “es poco probable que haya ocupación para los jóvenes”. Esto no constituye motivo de especial preocupación para algunos futurólogos; pero sí para otros como Paul Kennedy que predice una emigración incontrolable de los países pobres hacia los industrializados.

A lo ya expuesto, hay que añadir la incorporación de la mujer al sector laboral estructurado, en todos los sectores y niveles, lo que ha dado pie a que se hable —con expresión poco afortunada— de un proceso de feminización de los mercados de trabajo; aunque la tasa de participación de las mujeres sea inferior a la de los hombres en los países industrializados —en torno al 35-40 por ciento—. Sin embargo, sobre las mujeres pesa ahora una sobrecarga de trabajo, como se demuestra en el estudio de Juliet B. Schor sobre la jornada laboral en los Estados Unidos y “la inesperada disminución del tiempo de ocio”. La sofisticación de la técnica puede reducir el tiempo dedicado al trabajo doméstico; pero sólo un importante electrodoméstico ha demostrado ahorrar una cantidad significativa de tiempo (el horno microondas), porque —aunque no lo parezca— otros lo que hacen es aumentar el tiempo dedicado al trabajo en el hogar (congeladores y lavadoras). Ciertamente estas innovaciones han supuesto menos esfuerzo físico y han ahorrado tiempo, pero han dado lugar a nuevas tareas: el frigorífico elimina la necesidad de hacer la compra diaria y almacenar el hielo en casa, pero ha hecho desaparecer al vendedor ambulante y para darle utilidad obliga a comprar en los supermercados y en los autoservicios, invirtiéndose de ordinario un mayor tiempo en los desplazamientos, ya que estos servicios suelen estar distantes de los centros urbanos.

2. Las innovaciones tecnológicas

Las recientes innovaciones tecnológicas están teniendo como efecto inmediato el que siempre han tenido: una reducción drástica de los puestos de trabajo. Ciertamente, también las nuevas máquinas han venido a crear más empleos de los que se destruían con su implantación, al generarse producciones y necesidades distintas que aumentaban el consumo en cantidades no imaginables. Cabe, por tanto, sumarse, en principio, a la idea optimista de “las revoluciones industriales sucesivas” que nos proponía Schumpeter para dar nombre a su teoría de los ciclos largos, durante los cuales se difunden por el sistema productivo las nuevas tecnologías generando nuevas inversiones y empleos en los sectores y servicios del tejido económico. La OIT también participa de este optimismo y se suma a la previsión de muchos economistas que aseguran que, “a la larga, los efectos de creación de empleo rebasan con mucho los de su destrucción”, pese a que vayan acompañados de una reducción constante de las horas de trabajo. Sin embargo, la introducción de la cibernética en todos sus desarrollos y generaciones; aún más, con la digitalización de las transmisiones de información que hace más borrosas las fronteras entre la telefonía, la televisión y los ordenadores, se está cambiando materialmente la forma de trabajar y de vivir de mucha gente en los países industrializados y, lo que es más grave, se están suprimiendo puestos de trabajo en la industria ligera y pesada que daban ocupación a muchas personas para la realización de trabajos rutinarios o repetitivos. Actividades que están pasando aceleradamente a países subdesarrollados o en vías de desarrollo que cuentan con salarios más bajos, con grandes inversiones de capital extranjero y con una suficiente capacitación de la fuerza laboral.

Por este camino se avanza hacia una nueva división internacional del trabajo: los nuevos países en desarrollo pueden ofrecer tejidos, productos industriales rutinarios, plásticos o productos similares a un precio menor; mientras que los países industrializados pueden proporcionar los servicios (técnicos y financieros) y la alta tecnología industrial. Pero aun contando con un futuro optimista para todos, y de manera particular para el desarrollo económico de los países industrializados, el problema, como señalaba Daniel Bell, está en la transición, esto es, en cómo y cuándo pueden ser transferidos los trabajadores desplazados de las industrias que han desaparecido a los nuevos empleos en los países industrializados. Problema que también se plantea en los países en vías de desarrollo respecto de los agricultores que han de abandonar el campo frente a una producción mayor y más barata, trabajadores cuya colocación en las fábricas no resulta fácil.

Pero estos procesos de movilidad social no suscitan solamente necesidades transitorias de protección social. La cuestión más grave es la de “saber si en el futuro habrá suficientes puestos de trabajo productivos para ocupar a estos desempleados”. Y aquí los pronósticos de informes recientes son bastantes pesimistas: un estudio del Staford Research Institute anuncia que hacia fines de siglo, el 80 por ciento de los trabajos manuales se habrá perdido a consecuencia de la automatización; otro de la Siemens, dice que un tercio de todos los empleos administrativos y un 28 por ciento de los puestos en los servicios públicos podrían estar automatizados en el año 2000; más preocupante, por la autoridad de su autor, el Premio Nobel de Economía W. Leontief, es el informe sobre el impacto de la automatización en los trabajadores de los EE.UU. según el cual para producir los mismos bienes y servicios que en 1990 en aquel país harán falta, en el año 2000, 20 millones de trabajadores menos, teniendo lugar la caída del empleo más importante respecto de los trabajadores de oficinas.

Las dos cuestiones que se plantean como interrogantes de futuro ante esta progresión imparable de las nuevas tecnologías, de la cibernética y de la informática, son las que se refieren a la utilización del tiempo liberado al trabajo y la relativa a la distribución de los incrementos de productividad. La reducción del tiempo de trabajo para producir lo mismo, lleva de inmediato a pensar en dos posibilidades: bien en reducir las jornadas para que puedan trabajar todos durante menos tiempo, o bien en excluir del trabajo a una parte de la población activa y suministrarle ingresos a través del sistema de protección social. Pero las dos soluciones son insatisfactorias.

España, en la práctica —una práctica dolorosa y deshumanizadora porque priva a muchas personas de la posibilidad de trabajar—, ha optado por la segunda solución: pagar a uno de cada cuatro trabajadores para que no trabaje. De modo que —si fuera posible— se podría pensar que todos tendrían trabajo reduciendo en una cuarta parte la jornada de los que tienen empleo, siempre que se dedique la misma masa salarial a remunerar la mano de obra en disposición de trabajar. Lo que ocurre que esta solución parece hoy impracticable porque supondría, además de reducir los ingresos de los que ya trabajan, incorporar a los desempleados a los empleos existentes sin reparar en su preparación profesional.

No es de extrañar que las reducciones de jornada se rechacen como un remedio a utilizar con carácter general por el Libro Blanco sobre "Crecimiento, Competitividad y Empleo", de la Unión Europea; ni que entre los sociólogos y economistas del trabajo aquella propuesta no cuente con demasiados partidarios solventes. Así, Aris Aconero decía recientemente en un libro-entrevista que hay "demasiada gente que con las mejores intenciones y la peor ignorancia cultiva tenazmente la idea homeopática de curar el desempleo reduciendo el trabajo a los (relativamente) pocos que lo tienen, ya sea con jornadas reducidas o con ocio activo". El problema subyacente a las propuestas de reducción de jornada es siempre el mismo: quién paga los costes. Si se quiere defender la competitividad de las empresas difícilmente se pueden repercutir sobre los precios tales reducciones. Los trabajadores no aceptan de buen grado reducir proporcionalmente los salarios por una jornada menor. Si es el Estado quien subvenciona la creación de empleo a cambio de la reducción del tiempo de trabajo, se imputa a la comunidad, por la vía del presupuesto, el mayor coste del trabajo, con la incógnita de hasta qué momento se podrán mantener las subvenciones al empleo que así se haya creado.

Pese a todo lo expuesto, pienso que no hay que perder la esperanza ni el optimismo de cara al futuro, aunque las transiciones sean dolorosas —como siempre— e inciertas. El último Informe de la OIT parece indicarnos un camino esperanzador sobre el último impacto de las tecnologías: lo que pueden hacer estas tecnologías revolucionarias es "sentar las bases para un círculo virtuoso de crecimiento, en el cual la inversión sea grande y progrese la productividad del trabajo, pero con un crecimiento de la producción mayor todavía, con lo que habrá un crecimiento neto de empleo". No obstante, queda la sospecha de si la concurrencia de tantas condiciones y efectos positivos no es una forma de pensar con los deseos. Hasta el presente los efectos de las nuevas tecnologías permiten producir más, o lo mismo, con bastantes menos trabajadores. Y sus consecuencias sobre el desarrollo económico es que se traducen en un "crecimiento económico sin empleo" (el término *jobless growth* no es nuevo, precisamente).

3. El sistema de necesidades y la tendencia a la igualdad en los deseos de adquisición

Un factor al que se le ha imputado un papel decisivo en la pérdida o, por lo menos, estancamiento del empleo, es el de la saturación del sistema de necesidades: "se está llegando o se ha llegado, decía M. Alonso Olea, a una satisfacción generalizada en los países industrializados del sistema de necesidades que sostenía su industrialización". Señales de alerta de esta saturación lo serían la impresión que abriga el profano de que el problema no es tanto que se invierta poco sino que existe una gran incertidumbre en qué invertir, porque en los mercados se acumulan bienes con la misma función y tienen una vida durable, bienes que sólo se modifican para introducir pequeñas mejoras. Ciertamente, se pueden adquirir más bienes de la misma clase (varios coches, neveras, relojes,

casas... etc.); pero las apetencias adquisitivas y la relación coste-satisfacción tiende también a saturar las ansias posesivas.

Sin embargo, este factor me parece que tiene una proyección relativa, esto es determinadas circunstancias personales de tiempo y lugar; pero, desde luego con carácter global en nuestras sociedades industrializadas desarrolladas.

Por supuesto, desde una perspectiva filosófica, la afirmación de Aristóteles sobre las necesidades de origen biológico naturales y sociales (alimento, vestido, abrigo de los elementos... etc.) que tienen un carácter limitado acompañada de otra consideración sobre la posible adquisición ilimitada de bienes para conseguir nuevas cosas, lo que para el Estagirita era una tendencia no natural porque estaba guiada por el egoísmo: "Así, pues, el licencioso atende todos los placeres o los más placenteros, y su apetito lo lleva a preferir a todos los demás. Ésta es también la razón de que sienta dolor cuando no consigue como cuando los desea, porque el apetito va acompañado de dolor aunque parezca absurdo sentir dolor a causa del placer". También, Hegel ya dice algo que conecta más con nuestra sensibilidad y experiencia próxima: "...mientras que el animal tiene un círculo limitado de medios y modos para la satisfacción de sus necesidades que son limitadas, el hombre va más allá que el animal y revela su universalidad, en primer término por la multiplicación de las necesidades y de los medios para su satisfacción, y luego a través de la composición y la diferenciación de las necesidades...". Y añade: "la tendencia... hacia la multiplicación y especificación de las necesidades, los medios y los goces, no tiene límites, así como la diferencia entre necesidades naturales y refinadas, porque el lujo es un aumento infinito de la dependencia y de la ingenuidad...". Es curioso advertir cómo, pese a la diferencia de muchos siglos entre estos dos testimonios sobre, en el fondo, la menesterosidad de la condición humana respecto de los círculos de necesidades naturales y de las apetencias superfluas, existe una coincidencia sustancial.

Por supuesto, el planteamiento de Hegel ha llegado a incorporarse como principio sociológico de la economía de mercado en cuanto economía burguesa, en expresión de Daniel Bell. De un lado, porque los fines de la producción no son comunes sino individuales; y de otro, "porque los motivos para la adquisición de bienes no son las necesidades sino los deseos". Y esto explica en sociedades de consumo las presiones por la igualdad en el plano económico. que Bell ha llamado el peso de las expectativas en ascenso (*revolution of rising entitlements*), esto es, la tendencia a plantear los deseos a poseer lo mismo que ya tienen quienes son capaces de atender de forma óptima sus aspiraciones como un derecho de la ciudadanía.

Pero además de este carácter insaturable del sistema de necesidades en sociedades industrializadas de capitalismo avanzado, porque en ellas se confunden tales necesidades con los deseos de mejora y de igualdad, —a la postre por la creación de supuestas necesidades que alimentan el egoísmo y el refinamiento—, hay que contar también con los diferentes estadios de desarrollo económico de los países del mundo. Aún más, con la escandalosa realidad que la mayoría de las naciones una parte importante de la población no tiene a

fechas sus necesidades básicas. Este hecho vergonzoso crea un reto de futuro que brinda, entre otras formas de manifestar la solidaridad y de remediar la injusticia, inmensas oportunidades a la inversión y al empleo. Pero para que este binomio se haga realidad es preciso vencer importantes barreras que permitan internacionalizar más el sistema productivo a través del comercio internacional. Sin duda, el cumplimiento leal de los acuerdos de la Ronda Uruguay del GATT fue ya un paso adelante para avanzar en la consecución de una economía mundial más abierta, productiva y capaz de repartir empleo y bienestar. Pero el camino a recorrer es largo y las sociedades de los países ricos no siempre son coherentes ni constantes en la práctica de políticas que favorezcan el crecimiento económico de los países pobres a costa de renunciar a su carrera de un bienestar y consumo en constante aumento.

Para terminar con este punto, quiero insistir sobre el espejismo de esta saturación de necesidades trayendo a colación dos ideas que están en el lenguaje de las nuevas formas de trabajo como fuente potencial de la riqueza de las naciones: la creatividad y la innovación. La innovación en el diseño, en la calidad del producto o —incluso— en la forma de ofertarlo al mercado, constituyen no sólo una condición para ser competitivos sino para la creación de nuevos puestos de trabajo mejor remunerados, justamente porque la innovación y la creatividad son fuente de creación de nuevas necesidades. La característica de la nueva demanda es —se ha podido decir— la diversificación de modelos y de calidades por parte de los clientes. Y este cambio pone de relieve dificultades de adaptación de la maquinaria grande y rígida proyectada para producir series estandarizadas, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo industrial, más descentralizadas, y la potencialidad de las pequeñas y medianas empresas para atender un nuevo sistema de necesidades y para crear empleo.

4. Sobre las causas próximas del desempleo en los países industrializados

Brevemente voy a tratar de las causas del aumento del desempleo en los países industrializados, si bien, por muy conocidas y coyunturales en unos casos, y cuestionables en otros, me parece suficiente su mera referencia en el contexto de esta exposición, dedicada principalmente a describir los perfiles de los sistemas de relaciones laborales y, dentro de éstos, sus aspectos jurídicos.

Si tomamos como punto de arranque las crisis del petróleo de 1974 y 1979, las políticas económicas que se instrumentaron para hacer frente a las mismas tuvieron un fuerte impacto en la creación de empleo. Las políticas presupuestarias expansionistas de la mayoría de los Estados, así como la baja tasa del interés del dinero, para recuperar la senda de un crecimiento económico sostenido, están paradójicamente en el origen del aumento del desempleo en Europa. Y ello, porque para reducir la inflación que aquellas medidas provocaron se utilizó fundamentalmente una política monetaria, esto es, se subieron los tipos del interés, con lo que se frenó la demanda y se obligó a las empresas a ajustar las plantillas mediante despidos. De otra parte, las medidas adoptadas por Alemania a raíz de su reunificación, y sobre todo la elevación de los tipos de

interés subsiguiente, genera una nueva ola de desempleo en Europa, que para España adquirió caracteres especialmente graves en la segunda mitad del año 1993, si bien comenzó hacía fines de 1994 una lenta recuperación, cuyos efectos se han dejado sentir con cifras modestas en la creación de empleo neto.

Pero además de la evolución de la situación económica y de las medidas arbitradas por las autoridades públicas a través de los presupuestos y de las políticas monetarias para reducir la inflación, en Europa ha calado hondo la crítica a las rigideces del mercado de trabajo como causa de la falta de inversión y de la lenta recuperación del empleo. El objetivo de reducir los costes laborales fijos, por sus repercusiones sobre los precios y los niveles de empleo, ha sido un lugar de encuentro de economistas y políticos, que han acudido a los juristas para que les suministren figuras jurídicas capaces de introducir una mayor flexibilidad en la regulación del mercado de trabajo. En esta línea, el "Programa de Convergencia 1992-1996" del Gobierno de España preveía entre las medidas estructurales para flexibilizar el funcionamiento de los mercados una atención especial a la reforma del mercado de trabajo, lo que, al fin, se llevó a efecto mediante varias leyes de los meses de mayo y junio de 1994. La reforma laboral no rindió los efectos deseados, y aunque se recuperó —con una cierta debilidad— la senda del crecimiento económico, los índices de desempleo han continuado siendo muy altos y el segmento de empleo precario se elevó. Todo ello explica que, ahora con el concurso de los agentes sociales y económicos, se haya abierto un nuevo proceso de reforma laboral que tiene como objetivos básicos conjugar acciones para compatibilizar la competitividad de las empresas con la creación de empleo estable.

Ahora bien, de la introducción de una mayor flexibilidad en la regulación del mercado de trabajo no cabe esperar por sí sola una mayor creación de empleo. Son las medidas económicas instrumentadas para que aumente la inversión productiva por encima de ciertos niveles las que permitirán crear empleo. Lo que no significa, sin embargo, que la flexibilidad no deba atender a los nuevos factores que hoy inciden sobre la duración del trabajo, los horarios y el tratamiento retributivo de los trabajadores. En concreto, las estructuras obsoletas y poco adaptables de la negociación colectiva junto a un crecimiento de los salarios insensible a los incrementos de la productividad y a la situación o a los resultados económicos de las empresas, perjudican las condiciones de competitividad y amenazan la subsistencia de éstas.

III. ESTABILIDAD Y CAMBIOS EN LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES EN EL UMBRAL DEL SIGLO XXI

1. Falta de sincronía en el desarrollo de los modelos de relaciones laborales

El reloj de la historia, decía Carnelutti, discurre sobre un cuadrante de siglos. Pero no es posible adelantar este reloj y forzar el progreso social y económico en los países que no se han incorporado a las consecuencias del indus-

trialismo y a las nuevas tecnologías sólo mediante la reforma de sus ordenamientos jurídicos, aunque, como proponía el jurista italiano, sea la función primaria del Derecho la de reducir la economía a la ética. Pues bien, la muy distinta situación de las economías de los países en nuestro mundo en el umbral del siglo XXI explica que la situación de los trabajadores y, en definitiva, la aplicación de un Derecho del Trabajo con las características que lo heredamos de la década anterior, sea muy desigual o imposible para una parte importante de la población. De otra parte, para los países que no han acudido a un estadio superior de industrialización, el que se denomina "sector laboral no estructurado", tiene un volumen considerable y desarrolla su existencia extramuros de cualquier régimen jurídico dependiente de empresas industriales o de servicios.

El Informe del Banco Mundial contiene cifras que dan una panorámica verdaderamente plural, pero de irritantes desigualdades. En los países pobres viven más de 1.400 millones de trabajadores de los 2.500 millones que hay en el mundo. Aquéllos tienen unos ingresos inferiores a los 695 dólares, y el 16 por ciento de su población trabaja en la agricultura. En países de ingreso mediano, viven 600 millones, de los cuales el 29 por ciento trabaja en explotaciones agrícolas, el 49 por ciento tiene un empleo remunerado en la industria o los servicios y un 18 por ciento pertenece al sector no estructurado. Por último, en los países ricos, entendiéndolos por tales a los que tienen una renta per cápita superior a los 8.626 dólares, la mayoría de la población trabaja en el sector formal de la economía, dedicándose a la agricultura en torno a un 4 por ciento, a la industria el 27 por ciento y a los servicios el 60 por ciento. Sin embargo, casi el 99 por ciento de los 1.000 millones de trabajadores que se prevé que se incorporen a la población activa del mundo en los próximos 30 años, vivirán en los países que hoy tienen un ingreso bajo o mediano. Lo que significa que la expansión del Derecho del Trabajo en el futuro va a tener en estos países nuevos ámbitos geográficos de aplicación.

Lo que no es previsible es que los sistemas laborales de los nuevos países se lleguen a incorporar de forma inmediata a los regímenes de trabajo que se han conformado para los países industriales avanzados, aunque tales condiciones sean el modelo de referencia en las reformas de los países que tienen hoy otros modelos de mercados de trabajo; en concreto, los que denomina el Informe del Banco Mundial, el modelo industrial postsocialista, en el que cerca de 195 millones de trabajadores "están bregando con la transición"; el modelo latinoamericano, que hoy afecta a 155 millones, y dentro de sus mercados laborales tienen lugar transferencias moderadas de mano de obra de unos sectores a otros; el mercado subsahariano, en el cual se incluyen unos 70 millones de trabajadores afectados por un grave deterioro macroeconómico; y por último, el modelo agrario asiático, que comprende países (China, India, Vietnam) con un crecimiento constante del PIB que permite una acelerada industrialización de la mano de obra.

Ante esta diversidad de modelos, he optado por examinar los cambios que están experimentando los sistemas de relaciones laborales en los países industrializados ("países ricos"), porque los fenómenos que determinan cambios en

tales países también crean oportunidades de progreso económico y social en los modelos más próximos.

Por supuesto, en todo caso hay que buscar el referente económico para que puedan contar con una base real los futuros desarrollos de los mercados de trabajo de los países no industrializados y una nueva división internacional del trabajo. Como tales hay que considerar: la liberalización del comercio que impulsó la Ronda Uruguay, concluida en 1994, que redujo los aranceles a un promedio del 39%; la distribución internacional de los trabajadores cualificados, impulsada por la fragmentación de las actividades empresariales de empresas multinacionales que operan en países diferentes y que crean sus redes de expansión, y también los adelantos en las tecnologías de la comunicación.

2. Sobre los cambios en las estructuras de las empresas y en los mercados de trabajo

En cuatro fenómenos de significación quiero reparar en punto a los procesos de cambio que experimentan las empresas en los países desarrollados: a) La crisis del modelo fordista y los nuevos perfiles de las empresas del sector terciario; b) las mutaciones experimentadas en la composición del mercado de trabajo empresarial; c) las nuevas formas de gestión participativa del personal y, por último, d) la fragmentación e internacionalización de la actividad de las empresas. Se trata de cuatro procesos que están incidiendo de manera decisiva en la identidad y en los comportamientos de las empresas en los países industrializados.

a) El Derecho del Trabajo se ha elaborado en el contexto del sistema de producción de fábrica, esto es, a partir del llamado "modelo fordista", que incluye una fuerte aportación de capital físico y una organización de trabajadores con cualificaciones diferenciadas que prestan su trabajo en un espacio geográfico limitado y durante una jornada laboral muy formalizada y estable. La actividad de esta empresa industrial se ha desarrollado con cierta independencia del sistema social y político, de forma que se comprometen, fundamentalmente, los intereses y los comportamientos de los empresarios y de los trabajadores. Por contraste, las empresas del sector terciario interfieren también en los intereses y en los derechos constitucionales de los ciudadanos y de los consumidores. El transporte, la sanidad, la electricidad, la enseñanza, la hostelería, etc., son actividades económicas que revisten peculiaridades en su organización y prestación, imponiendo un tipo de relaciones más personalizadas con los destinatarios de los servicios, y debilitándose sólo en apariencia las mediaciones entre el empresario que organiza la actividad y el usuario de los servicios. Las empresas del terciario, además, comprometen e involucran en su funcionamiento a los Poderes públicos, tanto porque éstos tienen el deber de garantizar el funcionamiento normal de servicios, que pueden llegar a ser esenciales para la sociedad, como, también, porque frecuentemente ostentan la condición de empleadores. Todo ello explica que las huelgas en las empresas del terciario tengan una capacidad de perjudicar intereses ajenos muy superior a las de la industria, ya que aunque el antagonista formal sea el empresario, también resul-

tan afectados en medida considerable los usuarios y los poderes públicos. Todo ello nos lleva a preguntarnos si estas mutaciones genéticas que concurren en las relaciones laborales del terciario no acabarán generando un Derecho del Trabajo de características distintas.

b) Por lo que se refiere a las mutaciones que se han operado en la composición del mercado de trabajo interno de las empresas, hoy se repara en que se ha operado una segmentación en el régimen de los trabajadores a consecuencia de los mayores niveles de incertidumbre del entorno económico: así, en concreto, hay un núcleo duro de trabajadores estables, con salarios altos y estabilidad en sus empleos, en los cuales el empresario invierte para mejorar la formación profesional, condición para su movilidad interna; pero hay también un segmento secundario de mano de obra incorporado a la empresa con carácter temporal, al cual no alcanzan ciertos complementos retributivos, con pocas posibilidades de formación y cuya inestabilidad en el empleo obliga a rotar por varias empresas. Esta situación ha determinado que sea habitual en Europa que las empresas cuenten con un fondo de trabajadores con empleo precario entre un 10 o un 15 por ciento del total de los empleados. Pues bien, esta segmentación da lugar a una diversidad de regímenes jurídicos: el de los trabajadores estables, que incluye importantes garantías capaz de hacer posible una efectividad de sus derechos, y aquel otro de los trabajadores temporales o a tiempo parcial, bastante menos garantizador.

c) Un tercer fenómeno al que deseo aludir, privativo de las empresas grandes y en menor medida de las empresas de tamaño medio del sector industrial, es el relativo a las formas de participación directa de los trabajadores al margen del cauce sindical o de las instituciones de participación electiva. Sobre las experiencias de los "círculos de calidad" (Quality Circle, QC), de los "equipos con propósitos específicos" (Special Purpose Teams) y sobre todo de los "equipos de autogestión" (Self Managing Teams), se han venido ensayando experiencias para organizar el trabajo aprovechando la iniciativa y la autonomía de los propios trabajadores. Estas nuevas técnicas participativas se han extendido tanto en Japón (toyotismo) como en Europa (solamente en Francia, Erbé-Seguín registraba en 1993 la existencia de más de 10.000 círculos de calidad). Esta nueva forma de participación (directa) de los trabajadores incide, a través de los equipos de trabajo directamente, ya que es excepcional la intervención sindical, en materias tan importantes como son la clasificación profesional, el régimen retributivo, la movilidad funcional y en la misma promoción interna de los trabajadores. En definitiva, esta participación directa aparece como un cambio de signo, al margen del cauce sindical, en punto a soldar el medio de poder y el de mera ejecución, los intereses económicos del empresario con los intereses de los trabajadores. Pero, además, esta forma de gestión participativa trata de comunicar una nueva sensibilidad y otra óptica a los trabajadores: su antagonista no es ya el empresario sino las empresas de la competencia.

d) Por último, hay que aludir al fenómeno de internacionalización de la actividad de las empresas, proceso de acentuado desarrollo en relación con multitud de productos y de servicios y que lleva a que las empresas en la prác-

tica pierdan su nacionalidad, en la medida de que son países distintos el que aporta las patentes, el que la financia, donde se fabrica y, finalmente, el que comercializa y distribuye. La coordinación de estos procesos es horizontal, evolucionando las empresas de "alto valor" hacia una asociación de gente capacitada cuyos conocimientos y trabajo combinan entre sí. No obstante, la producción estandarizada de alto volumen se suele situar en países de bajos salarios; mientras que los bienes y servicios de alto valor —intermediación, identificación y resolución de problemas— se suelen situar allí donde se encuentran quienes tienen los conocimientos y las habilidades necesarios.

3. Los nuevos trabajadores

El resultado más significativo y relevante de la evolución del Derecho del Trabajo en Europa, incluyendo a España, en los últimos tiempos —sin que haya signos de que la situación pueda cambiar a corto plazo— es la progresiva fragmentación en el mercado laboral del estatuto del trabajador profesional, tal y como se había configurado por una forma de concebir los europeos la relación de trabajo: esto es, como la incrustación en un tipo contractual de un estatuto regulador heterónomo y homogéneo en su aplicación horizontal, formado por la Ley, los convenios colectivos y los usos de empresa (A. Supiot). Este estatuto del trabajador típico llegó a traducirse en una considerable igualdad sustancial en el tratamiento normativo de los trabajadores y en la definición de su profesionalidad.

Ahora bien, la extensión de los contratos temporales y a tiempo parcial ha dado lugar en todos los países a una verdadera mutación cualitativa de los derechos laborales. Estas formas de trabajo precario atentan directamente contra la profesionalidad y la estabilidad, introduciendo los contratos a tiempo parcial una diferencia entre el desempeño de un empleo completo y la mera ocupación marginal o, por lo menos, complementaria.

Las distintas formas de descentralización productiva han venido a crear también diferencias y desigualdades entre los trabajadores que prestan su actividad para una misma empresa; diferencias que resultan más visibles respecto de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, que conviven día a día y bajo un mismo poder de dirección con el personal propio de la empresa principal.

Un signo también del Derecho del Trabajo finisecular es su extensión al sector público, a los funcionarios, proceso que se ha operado en una doble vertiente: de un lado, mediante la progresiva afirmación de los principios de organización del trabajo y de los medios de autodefensa colectiva en la relación funcional; de otro, a través de la creación en las Administraciones públicas de un subsector de trabajadores y empleados a los cuales se les aplica el Derecho del Trabajo en toda su extensión, habiendo sustituido el contrato de trabajo a la relación de empleo público. Esta plena laboralización de las relaciones de trabajo en las Administraciones públicas afecta a una parte importante de sus empleados, y en un país como Italia ha pasado a ser, a partir de 1990, el régimen común en el empleo público.

Otra mutación importante, y de efectos masivos, relativa a los nuevos trabajadores se conecta al desarrollo de las actividades del sector terciario y a la utilización de las nuevas tecnologías de la informática, que sitúan en una zona poco nítida la posición jurídica de algunos trabajadores dependientes. Más que una dependencia en el trabajo en cuanto al tiempo, modo o función, el carácter subordinado de trabajadores en las nuevas empresas informatizadas hay que derivarlo del dato de la pertenencia o no a la organización creada y coordinada por el empresario, o como también se ha dicho, del hecho de que el puesto desempeñado esté "funcionalmente unido a la empresa". A través del teletrabajo a domicilio aparecen nuevas formas de trabajo dependiente, que las legislaciones deben precisar para distinguirlo del trabajo autónomo que se realiza en los soft-ware houses, o en la propia casa, ocupándose en el tratamiento de datos que se envían desde el ordenador central de una empresa.

La utilización de la informática, y sobre todo de las autopistas de información en las empresas tradicionales, permite vender y mantener relaciones con los clientes y con otros empleados de la empresa a través de la red, accediendo a la información antes de adoptar decisiones. Sin embargo, un riesgo al que están sometidos estos trabajadores es el del aislacionismo y la falta de relaciones profesionales, como también sucede con el teletrabajo; esto es, que se hagan más difusas las relaciones de dependencia y las formas de coordinación del trabajo porque la adquisición de información individual sustituya a las decisiones contrastadas y a sistemas de trabajo más socializados.

Otro grupo de nuevos trabajadores que está llamado a cobrar un papel capital en el desarrollo de las relaciones laborales del futuro, es el correspondiente a los "servicios analítico-simbólicos", según la denominación de Robert B. Reich. Lo integran los expertos en identificación y resolución de problemas, en intermediación estratégica y en el diseño de productos y servicios, actividades que corren a cargo de los investigadores científicos, los ingenieros proyectistas, los técnicos de sistemas, los analistas de inversión, los abogados, los consultores... etc. Excepcionalmente trabajan al servicio de empresas; pero lo frecuente es que tengan su propia organización con otros socios o colegas. Sus carreras no son lineales ni jerárquicas; pero pueden escalar los niveles más altos de responsabilidad y de ingresos por sus conexiones con las grandes empresas. El valor del producto final de su trabajo, su valor real, depende no sólo del tiempo y del coste invertido en realizarlo sino de la utilidad de sus resultados para resolver problemas o innovar productos o servicios, ya existentes o no en el mercado, con anterioridad. Según R. B. Reich, el 20 por ciento de los puestos de trabajo en los Estados Unidos están cubiertos por estos "analistas simbólicos", constituyendo un grupo profesional que ha ido en aumento constante desde la década de los cincuenta. Por supuesto, las características de estos nuevos trabajadores rompe los esquemas del Derecho del Trabajo. En realidad, cuando no prestan su actividad para una sola empresa, se trata de pequeños empresarios o de trabajadores autónomos. Pero el hecho de que en los EE.UU. estos nuevos trabajadores signifiquen una quinta parte de la oferta de trabajo, rompe el molde tradicional que teníamos sobre la composición del mercado de trabajo.

4. El papel de los sindicatos y su adaptación a una nueva situación económica y social

La crisis de mediados los años 70 supuso para los sindicatos una considerable merma de poder, tanto en su influencia sobre el mercado de trabajo como desde el punto de vista organizativo, con la consiguiente pérdida de afiliados. En los años siguientes, los sindicatos participaron en la gestión de la crisis económica comprometiéndose en las reorganizaciones productivas de las empresas, aplicando medidas de flexibilidad laboral —aunque le repugnaran éstas y la "negociación de concesiones"— para hacer posible el salvamento de empresas, el saneamiento económico de los sectores y la competitividad.

Aún así, el sindicalismo se ha extendido entre los trabajadores atípicos y también con gran influencia al sector público, especialmente entre los empleados de las Administraciones públicas ante el proceso de laboralización experimentado en el seno de éstas. El problema capital que han planteado a los sindicatos de los países industrializados estas nuevas bases sindicales es la dificultad de agregar sus reivindicaciones en torno a la figura profesional hegemónica, esto es, en torno al trabajador-masa de la fábrica fordista, que gozaba de una estabilidad en el empleo y estaba habituado a que el sindicato le consiguiera progresivos aumentos de retribuciones sin asumir riesgos empresariales, al tiempo que afirmaba su poder sobre la organización del trabajo en la empresa frente a las prerrogativas empresariales.

La situación nueva creada por los cambios del mercado de trabajo a los sindicatos europeos es para éstos muy relevante: no sólo resulta difícil agregar las reivindicaciones de los nuevos trabajadores y procurar su identificación con unos intereses generales de clase, sino que se cuartea y resiente la identificación de los trabajadores individuales con los intereses de clase generales y con los proyectos de transformación propuestos por los sindicatos. En otra dirección, aumenta también el grado de identificación de los trabajadores con las empresas, e incluso con los centros de trabajo en que prestan sus servicios, a través de las fórmulas de participación directa mencionadas. Por ello, más que de un "microcorporativismo" que afecte a grupos de trabajadores relativamente privilegiados, se prefiere hablar de una "empresarización" de la fuerza laboral en sus horizontes de referencia y en sus valores. Esta nueva fase en un proceso evolutivo supone, a la postre, el reconocimiento de una primacía a la iniciativa empresarial de gestión con la simultánea descentralización de las negociaciones colectivas hacia el nivel de empresa, en perjuicio de la tutela sindical centralizada y externa a ésta.

Por lo que afecta a las relaciones de los sindicatos con el sistema político, hoy existe un cierto consenso en reconocer que, a partir de los años 90, aquéllos han cobrado un cierto protagonismo en la esfera política. Su papel y su influencia como interlocutores sociales de los gobiernos ha ganado nueva fuerza, sobre todo en países como Francia, Alemania, Italia y España, ante la adopción de medidas económicas que pueden suponer recortes o limitaciones de los

derechos reconocidos o a su libertad en la negociación colectiva. Sin embargo, la concertación social formalizada para reproducir acuerdos de contenido similar a los estipulados en las dos décadas anteriores, puede aparecer en algunos países más problemática. Aun así, la necesidad de contar con un mantenimiento de los equilibrios básicos de la economía, la defensa de la competitividad de las empresas y la lucha contra el desempleo, impulsan de nuevo el diálogo social en áreas importantes, como búsqueda de vías de consenso e influencia; así lo prueba su recuperación en España en los dos últimos años.

No obstante, respecto de algunos sistemas de relaciones laborales de países menos industrializados, el Informe del Banco Mundial repara en que los pactos sociales pueden ser una vía de consenso sobre las medidas públicas de reforma y para las concesiones que han de hacer sindicatos, empleadores y gobiernos, sobre todo en punto a romper la inercia de la espiral salarios-precios nominales. No obstante, como señala también dicho Informe, estos pactos pueden acarrear inconvenientes en aquellos casos en los que se prevean ajustes salariales centralizados, ya que éstos pugnan con las mayores necesidades de flexibilidad y redistribución de la mano de obra, aunque tal inconveniente se pueda salvar con la previsión de un régimen descentralizado de negociaciones colectivas.

5. Regulación estatal, negociación colectiva y protección de los trabajadores

En la mayoría de los países industrializados el debate sobre la flexibilidad en el mercado de trabajo ha estado en el punto de mira de las reformas económicas. El entendimiento de esta flexibilidad no supone, sin embargo, eliminar cualquier tipo de regulaciones —una desregulación— sino la existencia de normas y controles que permitan la adaptación del funcionamiento de las empresas a una situación económica más fluctuante y diversa que exige prontas soluciones. Se trata, por tanto, de una re-regulación a cargo, en buena parte, de la negociación colectiva, lo que puede considerarse la nota distintiva de las medidas de flexibilidad laboral introducidas en Europa frente a la flexibilidad mediante la eliminación de normas que se ha seguido en los Estados Unidos.

El objetivo que anima las políticas de flexibilidad laboral en la Unión Europea no es el de instrumentarlas como en un medio que pueda por sí sólo crear puestos de trabajo, aunque sí ayude a crearlos junto con medidas económicas adecuadas. No obstante, la flexibilidad laboral es considerada, sobre todo, como una exigencia insoslayable de la organización del trabajo. Entre las nuevas exigencias organizativas se incluye también el no considerar el contrato de trabajo típico —a tiempo completo, en una misma empresa y de duración indefinida— como la relación exclusiva para atender las necesidades de funcionamiento de las empresas. “En el siglo que está a las puertas, dice Aris Acornero, pocos podrán realizar el mismo trabajo para toda la vida, y menos en la misma empresa”. Aun así, el retroceso de la contratación indefinida no es tan ostensible como en España en la mayoría de los países europeos, y las tenden-

cias actuales apuntan a una recuperación de los índices de contratación indefinida. Se repara, además, en que la efectividad del sistema de garantías de los trabajadores está condicionado a la estabilidad en el empleo, y también en que la formación y la profesionalidad de los trabajadores son condiciones para mejorar la calidad de los productos y servicios.

La puesta en práctica de políticas de flexibilidad, sobre todo en su modalidad de capacidad de adaptación interna de la fuerza de trabajo, ha supuesto que la regulación legal pueda ser reemplazada por la negociación colectiva, ya sea respetando o no como norma mínima o supletoria lo dispuesto en las leyes. En otros supuestos, se ha suprimido una regulación legal anterior, o ésta se ha limitado a hacer reenvíos a lo que se acuerda en los convenios colectivos o en el contrato individual. Estas nuevas técnicas de relación entre las fuentes reguladoras del contrato de trabajo afectan al principio de orden público social, y suponen desplazar la directa imperatividad de la regulación laboral al plano de la negociación colectiva centralizada o de empresa. La eliminación de regulaciones imperativas legales o colectivas puede suponer también, respecto de ciertas materias, la remisión de su regulación a la autonomía privada mediante el contrato de trabajo, o la posibilidad de que sea el empresario a través de su poder de organización el que establezca un régimen jurídico, ya sea de forma unilateral incondicionada o agotados unos periodos de consulta-negociación con los representantes de los trabajadores, supuestos conocidos como de “individualización” del régimen regulador de las relaciones laborales.

En cualquier caso, el aumento de las cifras de la contratación temporal y el establecimiento de un régimen de derechos establecidos para los contratos de trabajo-formación, como existe en varios países europeos, supone una fragmentación del estatuto del trabajador profesional y el implícito reconocimiento de niveles de protección legales diferentes.

Otras formas de flexibilidad laboral en la contratación laboral están extendiéndose —con un grado de garantía variable— en los ordenamientos jurídicos de los países industrializados, tales como la subcontratación de trabajos propios con otras empresas, el reconocimiento de las empresas de trabajo temporal, el recurso al trabajo autónomo y a sociedades cooperativas formadas sólo por trabajadores. Estas fórmulas de sustitución de mano de obra propia por trabajadores autónomos o mediante la contratación con otras empresas, han adquirido carta de naturaleza en muchos ordenamientos contemporáneos y parece difícil, o imposible, evitar su proliferación en el futuro, ya que constituyen, en unos casos, instrumentos de descentralización productiva, y, en otros, medios legales para hacer posible una mayor flexibilidad en la organización de su trabajo. No obstante, también se han calificado algunas de estas expresiones —y no sin razón— como parte de un fenómeno más general de signo patológico: la huida del Derecho del Trabajo. Sin embargo, la exclusión del régimen laboral no existe cuando las empresas en cuestión también aplican a sus trabajadores las normas laborales, aunque se originen diversidad de regímenes para introducir mayor flexibilidad en la organización de las actividades empresariales.

IV. PERSPECTIVAS COMPARADAS SOBRE EL EMPLEO Y LA EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

El trabajo subordinado en el marco de la empresa industrial ha sido el supuesto de hecho de referencia de las normas laborales, como también está en el origen de los sistemas de Seguridad Social. Pero la terciarización de las economías y el advenimiento de lo que se ha llamado "sociedad postindustrial", atribuye a las máquinas y a la cibernética toda la producción masiva estándar, por lo que se reduce drásticamente el número de los empleos productivos para proveer de bienes y servicios a la sociedad. Con ello, se plantea un nuevo escenario a la prestación de trabajo y a su regulación jurídica, así como a la formación profesional, a la protección social y al tiempo de ocio. Estos conceptos, que hasta ahora habían tenido para el sociólogo y el jurista una delimitación precisa, se relativizan y exigen que se les provea de un nuevo significado y contenido cuando alcanzamos el final de siglo. Sin duda, somos actores, y no sólo testigos de esa transición de la sociedad industrial a la postindustrial, momento histórico en el que el nuevo paradigma de las tecnologías plantea importantes retos y exige respuestas. Mientras tanto, lo que nos dicen los expertos es que "resulta difícil ser optimistas y pensar que se encontrará rápidamente una solución para los problemas de empleo en los países industrializados". Unos problemas que han aumentado la desigualdad en los EE.UU. y en el Reino Unido y que han creado unas tasas preocupantes de desempleo en el resto de los países europeos.

Ello no obstante, el modelo industrialista de relaciones laborales, que comprobamos cómo se agrieta y presenta señales de agotamiento en los países industrializados, es el que puede servir de inmediato para articular los sistemas de relaciones laborales en muchos países menos desarrollados situados en otras áreas geográficas.

Mientras tanto, las mayores posibilidades para el comercio internacional que abrió la Ronda Uruguay —posibilidades que lo son también de cambio en las estructuras sociales y económicas de muchos países que no alcanzan los niveles de renta de los países industrializados con mayor nivel de desarrollo—, podrían verse frustradas si estos últimos no abren sus economías por temor a la competencia o para no agravar sus problemas de desempleo. Lo que significaría aumentar las desigualdades y condenar a una situación de pobreza e inseguridad a millones de trabajadores de todo el mundo, a los cuales, por lo demás, hoy se les cierran las puertas para trasladarse a los países de mayor prosperidad.

Por todo ello, el desempleo crónico, y previsiblemente creciente, que padecen hoy los países industriales desarrollados, obliga a replantear con carácter radical un concepto de trabajo que pueda ser participado por todos, y no sólo por quienes reúnen unas muy particulares condiciones que les permiten sentirse seguros en el tejido productivo de nuestras sociedades tecnológicas.

En cualquier caso, las posibilidades de vivir de un trabajo productivo en estas nuevas "sociedades cognitivas", depende, cada vez más, del espacio que

ocupen los individuos en relación al saber y de las cualificaciones que se demandan por el mercado. Por lo que la educación y la formación profesional continuada serán capitales para garantizar una igualdad de oportunidades o —lo que es más grave— para evitar situaciones de marginación, que situaría a sus víctimas en la desdichada situación de subsidiados del sistema social. No se puede soslayar que el empleo es hoy más que en el pasado un atributo de la dignidad humana y condición irrenunciable para potenciar la autonomía e integración social de las personas.

Probablemente, las dificultades para resolver los problemas de empleo en los países industrializados son de tal calibre que exijan un cambio en la ética y en la cultura del trabajo: su consideración como una responsabilidad y un servicio debido a la sociedad, junto con una imagen de la actividad humana calificable de trabajo menos formal y economicista y más dinámica, solidaria y estrechamente vinculada a la sociedad del saber, a una formación que se prolonga a lo largo de toda la vida y con la que cobran nuevos contornos los periodos de empleo productivo y de ocio. "Se dibuja, pues, poco a poco, decía recientemente Jacques Delors la imagen de una sociedad que vivirá de manera distinta, con una nueva misión para la educación a lo largo de toda la vida y con posibilidades de elección más amplias para la utilización del tiempo". Y se preguntaba: ¿Cómo ofrecer a todos las mismas posibilidades de acceso al tiempo de ocio y a un trabajo que, en su concepto más amplio, llene a la vez el tiempo ocupado y el tiempo libre?"

Parece, sin embargo, que para plantear tan graves y trascendentes temas hay que abrir un amplio diálogo social y pensar más en los problemas a resolver que en las viejas reivindicaciones. Y para ello es preciso que el sistema educativo tenga una sólida formación básica que permita, tanto por sus contenidos humanísticos como científicos, convivir sin traumas con las mutaciones sociales y ejercitarse en la participación democrática, en la vida económica y política con un bagaje suficiente de racionalidad e información.

Tal vez estemos aún muy lejos de instrumentar social y jurídicamente estas nuevas concepciones sobre el derecho y el deber de trabajar, que nuestras constituciones políticas reconocen. Mientras tanto, seguimos aferrados a nuestros viejos diagnósticos y remedios. Frente al desempleo crónico, argumentamos que a largo plazo se producirá el ajuste laboral. Sin embargo, lo que antes ocurría con cierta regularidad, ahora parece incierto y más difícil de alcanzar. Las herramientas que se han diseñado para flexibilizar las relaciones laborales tampoco parecen que sean un remedio para atajar un paro tan persistente: ni la remodelación de los tiempos de trabajo, la movilidad geográfica y funcional, y la utilización versátil de un amplio repertorio de contratos de trabajo, tienen capacidad por sí mismos para crear el empleo necesario, porque fundamentalmente son medidas para mejorar la organización del trabajo existente, reducir costes y defender la competitividad de las empresas. Podemos seguir hablando de sobrecualificación y de infracualificación de una parte de las nuevas generaciones que se integran en la población activa, y atribuir sus dificultades de colocación a la falta de sintonía entre su formación y los empleos que el mer-

cado de trabajo demanda. Pero, en el fondo, late la terrible duda, de si el problema no es otro que la carencia de empleo productivo para todos.

En fin, hay que tomar conciencia de la nueva situación creada por las innovaciones tecnológicas y por el aumento del volumen de trabajadores potenciados en nuestras sociedades, para así elaborar unas conclusiones políticas convenientes y de más largo alcance. Lo cierto es que ya no existe una relación directa entre la cantidad y la calidad de la riqueza producida y la participación del trabajo humano en su consecución. Y esta situación obliga a plantearse el problema del empleo desde una nueva óptica y con unos criterios de mayor solidaridad, ya que, a la postre, la riqueza y los bienes producidos son de todos, aunque por distintos títulos jurídicos. Pero para extraer unas consecuencias claras y distintas de estas nuevas circunstancias, que calen y puedan trascender a la organización de la sociedad y a las normas que regulan el empleo, aún puede transcurrir cierto tiempo. Como decía John Maynard Keynes: "No basta comprender las nuevas ideas; hay que escapar de las antiguas que han extendido sus ramificaciones hasta lo más recóndito de nuestro espíritu".

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

ACCORNERO, A.: *Il mondo della produzione*, Il Mulino, Bologna, 1994.- *Ancora il lavoro (Conversazioni con Patrizio di Nicola)*, Ediesse, Roma, 1995.

ACKERMAN, M.E.: *Si son humanos no son recursos (Pensando en las personas que trabajan)*, Depalma Editor, Buenos Aires, 1996.

ALONSO OLEA, M.: "El trabajo como bien escaso", en VV.AA.: *Las relaciones laborales y la reorganización del sistema productivo*, edición preparada por Federico Durán López, Publicaciones del Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Córdoba, 1983.

AREND, H.: *La condition de l'homme moderne*, Calman-Lévy, París, 1961.

ARISTÓTELES: *Ética e Nicomaco*, Edición bilingüe y traducción de M. Araujo y J. Marías, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1970.

BANCO MUNDIAL: *El mundo del trabajo en una sociedad integrada*, Washington, 1995.

BELL, D.: *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, traducción española. Alianza Universidad, Madrid, 1976.-, traducción española, Alianza Universidad, Madrid, 1977.

CENTRE FOR ECONOMIC POLITY RESEARCH: *La disoccupazione: scelte per Europa*, Il Mulino, Bologna, 1995.

CHIESI, A.-Regalia, I.-Regini, M.: *Lavoro e relazioni industriali in Europa*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1995.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: *Libro Blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia una sociedad cognitiva*, Bruselas, 1995.- *El empleo en Europa* (Informe de la Comisión), Bruselas,

COMISIÓN EUROPEA: *Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Ceca-Cea-Ceea, Bruselas-Luxemburgo, 1994.

DELORS, J.: *De cuerpo entero (Conversaciones con Dominique Wolton)*, Acento Editorial, Madrid, 1994.

GALGANO, F.-CASSESE, S.-TREMONTI, G.-TREU, Y.: *Nazioni senza ricchezza, ricchezza senza nazioni*, Il Mulino, Bologna, 1993.

GORZ, A.: *Metamorfosis del trabajo*, traducción española, Editorial Sistema, Madrid, 1995.

HECKSCHER, Ch. C.: *El nuevo sindicalismo (La participación del trabajador en la empresa en transformación)*, MTSS, Madrid, 1993.

HEGEL, G.W.F.: *Fundamentos de la Filosofía del Derecho*, traducción española, Ediciones Siglo Veinte, Buenos Aires, 1987.

HIDALGO, D.: *El futuro de España*, Editorial Taurus, Madrid, 1996.

HYMAN, R.-STREECK, N.W. (Comps): *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, traducción española, MTSS, Madrid, 1993.

KENNEDY, P.: *Preparing for the Twenty First Century*, Randon House, 1993.

KOCHAN, T.A.-Katz, H.C.-McKersie, R.B.: *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*, traducción española, MTSS, Madrid, 1993.

LYON-CAEN, A.-Jeammand, A.: *Derecho del Trabajo, democracia y crisis en Europa Occidental y en América*, edición española dirigida por L.E. de la Villa y M.C. Palomeque, MTSS, Madrid, 1989.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE: *Employment Performance*, Washington D.C., 1994.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *El empleo en el Mundo 1995*, Ginebra, 1996.

RACIONERO, L.: "El trabajo en el siglo XXI", *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, nº 46, 1996.

REICH, R.B.: *El trabajo de las naciones, traducción española*, Edit. Vergara, Buenos Aires-Madrid, 1992.

RIFKIN, J.: *Fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo*, traducción española, Paidós, Barcelona-México-Buenos Aires, 1996.

RIVERO LAMAS, J.: "Los derechos humanos en el ámbito laboral", en VV.AA.: *Estudios sobre la Encíclica 'Laborem Exercens'*, Coord. F. Fernández Rodríguez, BAC, Madrid, 1987.

SÁNCHEZ ASIAIN, J.A.: *Hacia una nueva cultura del trabajo*, Universidad del País Vasco, Bilbao, 1996.

SAYER, A., WALKER, R.: *La nueva economía social. (Reelaboración de la división del trabajo)*, traducción española, MTSS, Madrid, 1994.

SCHOR, J.B.: *La excesiva jornada laboral en los Estados Unidos (La inesperada disminución del tiempo de ocio)*, traducción española, MTSS, Madrid, 1994.