



E S T U D I S

EXAMINANDO ALGUNOS ASPECTOS DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

(UNA PRESENTACIÓN DEL MONOGRÁFICO)

MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

En España, al igual que en otros países, la normalización del empleo, considerada en sentido amplio, es el resultado de las estrategias y de las prácticas de los actores sociales a lo largo del tiempo si bien hay que precisar a continuación que unas y otros no se han institucionalizado conforme a las pautas de las democracias representativas hasta hace apenas treinta años. Esta consideración es extensible a las prestaciones sociales y a las normas devengadas de la relación salarial. Esto supone que los actores sociales se encuentran inmersos en dichos procesos al mismo tiempo que se configuran organizativamente y conforman un sistema democrático-representativo de relaciones laborales condicionándolos de alguna manera.

Más aún, sucede en tiempos en que se emprende una reestructuración de la economía, por otro lado, siempre inacabada, que se refleja en el funcionamiento de los mercados, en general, y en el de trabajo, en particular. En este sentido, hay que señalar que los sindicatos se interesan y se movilizan por una regulación pública y colectiva; empresarios y estado, más por una regulación privada e individualizada, sobre todo, los primeros, en tanto que requisito para el crecimiento económico que a su vez se asocia con la recuperación del excedente empresarial en el entorno de la competencia que de este modo pasa a determinar las relaciones de empleo; de ahí, la centralidad del control de los costes laborales. En este contexto, la reducción de la incertidumbre empresarial se constituye en uno de los

ejes básicos de la gestión del empleo infiriendo que su flexibilización es necesaria.

Uno de los resultados de esta pugna desigual a principios del siglo XXI es la explosión del empleo atípico en España: alrededor de la tercera parte de los ocupados tienen un contrato de duración determinada (un treinta por cien de los varones y un treinta y cinco por cien de las mujeres), un porcentaje casi alcanzado a finales de los ochenta, que rotan vertiginosamente por los mismos puestos de trabajo como queda atestiguado en los catorce millones de contratos de trabajo firmados cada año; un seis por cien de los de duración indefinida son a tiempo parcial, a los que hay que añadir los sumergidos, casi un veinte por cien, y una buena parte de los autónomos que no lo son por voluntad propia sino como única manera de sobrevivir; esto es, más de la mitad (de los ocupados) no reúnen los rasgos del empleo estándar: relación directa entre empresario y trabajador formalizada mediante contrato de trabajo de carácter indefinido que comporta ciertas garantías para el trabajador y limita la discrecionalidad empresarial en el despido para realizar un trabajo a tiempo completo y fuera del entorno domiciliario del trabajador.

Se intensifica de este modo la segmentación del mercado de trabajo haciendo más difícil (y fragmentada) la regulación lo que se ha de reflejar en las condiciones laborales resultantes. A este respecto, el “bajo sueldo” es una de las principales insatisfacciones de los trabajadores españoles según las

sucesivas encuestas de calidad de vida laboral en el cambio de siglo; otras importantes son la inestabilidad laboral y la dureza del trabajo. La primera (el “bajo sueldo”) que ha venido aumentando en los primeros años del siglo XXI, desvirtúa el sentido de la aspiración social al pleno empleo. Las tres traducen la parte sobre la que se está descargando la incertidumbre en las empresas y por tanto, a favor de quien discurre la regulación.

Más allá de las empresas, también, se refleja la correlación de fuerzas entre las partes (las clases) ya que no todos los trabajadores que se quedan en paro tienen garantía de una prestación social (por desempleo), solamente la mitad han dispuesto de la misma en cualquiera de los años considerados, y menos de que sea equivalente al salario que perciben antes de perder el empleo. Nada extraño si se tiene en cuenta que los partidarios de la flexibilidad no han dejado de plantear su reducción cuando no su eliminación; en este sentido, alguna de las iniciativas del estado fueron contestadas sindicalmente mediante la convocatoria de sendas huelgas generales paralizándolas.

Tampoco, los que llegan al final de su vida laboral acceden a las pensiones de la misma manera que en el pasado más reciente ya que los problemas en la financiación del sistema, consecuencia de las transformaciones de la estructura etarea, de la erosión del empleo estándar y de un cierto desentendimiento del estado para asegurar y mejorar las prestaciones sociales, comportan, de momento, una ampliación de los años laborales para el cálculo de las pensiones y en el horizonte se vislumbra que será toda la vida laboral la que computara finalmente en su fijación. En este sentido, una negra perspectiva se abre para muchos jóvenes y no tan jóvenes que compaginan periodos de paro con otros de ocupación temporal o a tiempo parcial, por tanto, con salarios bajos.

Una buena parte de estos hechos a los que se acaba de hacer referencia se fundamentan en esa discutible consideración defendida desde la parte fuerte de la relación de empleo de que el control de los costes laborales es la base de la recuperación económica y del empleo y que la flexibilidad del mercado de trabajo es uno de los principales ejes de actuación para conseguirlo.

Diferente consideración tienen los sindicatos que perciben que la desregulación del mercado (y la re-regulación privada e individualizada) para conseguir la flexibilidad ha supuesto la extensión de la precariedad del empleo y en no pocos sectores, de la penosidad; asimismo, entienden que la desaforada expansión del empleo atípico facilita el socavamiento de la regulación en materia de seguridad e higiene laboral. Su alcance llega además a la afiliación y a la acción sindical ya que es bastante más difícil encontrar empleados temporales que fijos en los sindicatos y en las movilizaciones colectivas. En este sentido, hay que reconocer que los sindicatos han impulsado dispositivos organizativos de apoyo a mujeres, jóvenes e inmigrantes, esto es, a los colectivos incorporados recientemente al mercado laboral, cuya eficiencia es todavía limitada de acuerdo a los resultados obtenidos en la aproximación de representantes y representados. En esta misma línea, promueven, también, prácticas en aquellos ámbitos donde poseen márgenes de intervención, como el de la formación, buscando, entre otros fines, establecer vínculos con esos sectores de reciente incorporación o con aquellos otros de sectores y territorios alejados tradicionalmente de su área de influencia cuyo alcance es difícil de evaluar.

Una mayor proximidad se percibe entre sindicatos y trabajadores fijos que ven satisfechas más frecuentemente algunas de sus aspiraciones validando determinadas prácticas sindicales en las que se ha conferido prioridad a la participación institucional y en las que la burocratización de su funcionamiento ha supuesto la erosión de determinados dispositivos históricos de participación como la asamblea y cierto alejamiento de la comunidad externa a la que también pertenecen.

Por tanto, ha habido una reorientación de la acción de los sindicatos hacia una mayor participación en las instituciones buscando incidir en la regulación del empleo a través de ellas y relegando prácticas como la huelga o la manifestación con las que hasta hace pocas décadas intentan mejorar su posición de fuerza para determinar el sentido de la misma. Resulta significativo su creciente presencia junto a la patronal en instancias promovidas por el estado (las fundaciones para la formación, el con-

sejo económico y social,..) desde las que intentan incidir en la definición de las políticas económicas, laborales y sociales opinando y en algún caso supervisando su ejecución, así como, la relevancia cada vez mayor alcanzada por la negociación colectiva que, por otro lado, no se limita a salarios y tiempo de trabajo ya que ha visto ampliada sus competencias como consecuencia de la remisión por parte del estado de algún tema relacionado con la gestión de mano de obra a los actores sociales para su abordamiento y resolución. Esto supone una intensificación de la segmentación que va más allá de la estructura ocupacional ya que el ámbito de aplicación de las mencionadas políticas es más amplio con la correspondiente agudización de la estratificación.

No son pocos, pues, los hechos que hay que contemplar para comprender la configuración de las relaciones laborales en España desde finales de los setenta. Algunos se abordan minuciosamente en el presente número de *Arxius de Ciències Socials* que se abre con la exploración de los modelos sociales que se están impulsando en Europa ante la incapacidad de su economía para crecer a un ritmo que genere suficiente empleo y permita mantener una presión fiscal que asegure el bienestar de sus miembros. En ese sentido, se pone de manifiesto que la política social está confluyendo con la política de empleo y que su configuración en el sur de Europa, y por tanto, en España, está dando lugar a un modelo social de bajo coste que puede debilitar todavía más los ya frágiles sistemas de bienestar social y laboral.

En segundo lugar, se analizan las relaciones laborales en ámbitos de escasa regulación y en los que la intervención sindical apenas existe. La revisión de determinada literatura permite a su autor no sólo poner de manifiesto sus condiciones laborales sino también la desestructuración discursiva y social que comportan en muchos casos las actuales formas de gestión empresarial de mano de obra.

En tercer lugar, se abordan razones que explican la permanencia de los afiliados en los sindicatos, así como su participación en la acción sindical contrastando las propensiones individuales con las oportunidades que las organizaciones y el entorno produc-

tivo y laboral les ofrecen. En este sentido, constatan la influencia que tienen órganos y cargos sindicales de modo que a mayor presencia institucional mayor participación en actividades sindicales.

En cuarto lugar, se examina desde una perspectiva económica los resultados del tema central de la negociación colectiva, los salarios, comparando la evolución y rasgos actuales de los salarios pactados con los salarios brutos percibidos por los trabajadores así como con la inflación. Se constata la existencia de diferencias entre unos y otros relacionadas, entre otros hechos, con la fase del ciclo y con la estructura ocupacional que se viene configurando en los últimos tiempos (el empleo crece entre los colectivos que menos ganan). También, se constata su moderación que tiene lugar paralelamente a la que se produce en la evolución de los precios.

En quinto lugar, se analiza la intervención de los sindicatos españoles en el origen y desarrollo del sistema de formación continua para observar y valorar sus estrategias y sus prácticas concretas. Se evidencia su contribución al aumento de las oportunidades formativas y a democratizar el acceso a las mismas, así como la orientación que han intentado imponer en el contenido de la misma. Más difícil resulta efectuar un balance de esta intervención en términos organizativos ante los escasos datos existentes a nivel nacional aunque de los disponibles su autor infiere que es positiva ya que permite a los sindicatos promocionar su imagen y entrar en contacto con los trabajadores.

En sexto lugar, se examina la actividad huelguística desde mediados los setenta, en los que alcanza su cenit en la segunda mitad del siglo XX, hasta la actualidad derivando tendencias en su evolución general, motivos, distribución sectorial y geográfica, convocantes, y apuntando interdependencias existentes con una serie de hechos económicos y sociales. En ese sentido, se comprueba su reducción y focalización relacionadas con la desigual distribución de recursos organizativos y políticos así como con la activación y eficiencia de determinados dispositivos de "control" social

Por último, se estudia como se está llevando a cabo la renovación sindical en España en un contex-

to en que su autor intenta aprovechar las experiencias del ámbito anglosajón. A este respecto, muestra que no son pocas las dificultades (y los retos) a las

que se enfrentan los sindicatos españoles a la hora de crear formas coherentes y consistentes de regulación que cubran a todos los trabajadores.