

El desarrollo de los acuerdos interconfederales

ANTONIO GUTIÉRREZ

Secretario General

Comisiones Obreras - CC.OO.

Los expertos que manejan habitualmente encuestas, dedican gran parte de su tiempo a analizar la manera en la que se formulan las preguntas de los cuestionarios. Saben que su contenido no es necesariamente inocuo y que en muchos casos puede determinar la respuesta del entrevistado, distorsionando los resultados. De la misma manera, en las Ciencias Sociales, por muy Ciencias que éstas sean, no hay método, enunciado, índice o taxonomía, que no obedezca a *condicionantes* ideológicos, por muy inocentes que parezcan y por muy buena que sea la voluntad de su autor.

El título del apartado, bajo el que se me pide que inscriba las reflexiones de Comisiones Obreras («la reforma laboral pendiente») difícilmente podía escapar a esta máxima. Y con esto no pretendo criticar la labor de nadie, precisamente porque, como he dicho, de estos *condicionantes* no escapa nadie. Yo me he permitido reformular dicho antetítulo y enmarcar los párrafos que siguen bajo otro («el desarrollo de los Acuerdos Interconfederales») que, desde mi punto de vista, resume mejor su contenido y, como intentaré mostrar, orienta más precisamente los derroteros por donde avanza la realidad sociolaboral de nuestro país, aunque obviamente esto último tampoco escapa a la tiranía de los *condicionantes*.

En abril de 1997, la organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO., acordamos una amplia y profunda reforma del mercado de trabajo, que se materializó en la firma de tres acuerdos: el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE), el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y

el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos. A mi juicio, la reforma de 1997 ha supuesto un importante hito en las relaciones laborales de este país por dos razones. En primer lugar, porque con ella se recupera y consolida la concertación social como mecanismo útil para gobernar, de manera pacífica y eficaz, las relaciones laborales. Es difícil valorar un intangible como la concertación, que no cotiza en los mercados, pero estoy convencido de que el periodo de bonanza que atraviesa la economía española es en gran medida deudor de nuestra capacidad para alcanzar acuerdos solventes. Aprovecho para aclarar que esto no es síntoma de lo que algunos gustan en llamar *la modernización de los sindicatos*. Quién así maneja este apelativo ignora la razón de ser de un sindicato. Si la concertación no fue posible antes, la responsabilidad no recae sobre unos sindicatos faltos de *modernidad*, sino sobre una coyuntura que atenazó las posturas de los agentes sociales y sobre unos poderes públicos faltos de reflejos y de sensibilidad.

En segundo lugar, los acuerdos de 1997 sientan las bases para la adaptación del mercado de trabajo a un conjunto de principios. No se trata, por tanto, de acuerdos puntuales que se agoten con su firma en el tiempo, sino que abren una etapa sobre la que se deben poner en práctica aquellos cambios necesarios para alcanzar los objetivos alumbrados por los acuerdos. Es por ello que creo más apropiado hablar de desarrollo de los Acuerdos Interconfederales que de reformas laborales pendientes. En abril de 1997 los agentes sociales escribimos un guión que hemos venido desarrollando a lo largo de estos dos últimos años y que todavía no está culminado. Su trama se puede resumir en dos principios sencillos de enunciar, pero complejos de realizar en la práctica: crear empleo estable y fortalecer la negociación colectiva.

I. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

España es el país de la Unión Europea con la tasa de desempleo más alta (18%). El paro afecta en particular a los jóvenes, a las mujeres y a los mayores de 45 años. En muchos casos, se presenta como una situación permanente en el tiempo, que

persiste durante uno y hasta más de dos años. Por otro lado, la tasa de temporalidad española es también la más alta de toda Europa (33%), habiendo llegado en algún momento a triplicar la media europea. Los trabajadores temporales sufren, además, una elevada rotación laboral, que se aprecia en la duración inferior a un mes, de la mayoría de los contratos.

Partiendo de esta realidad sociolaboral, el AIEE se plantea como objetivos: potenciar la *empleabilidad* de los colectivos más castigados por el paro y combatir la rotación y la temporalidad excesiva. Y subrayo el adjetivo de *excesiva*, porque el acuerdo no pretende acabar con la temporalidad —lo que sería un sinsentido—, sino combatir el uso abusivo que se hace de los contratos temporales. La contratación temporal cumple un papel deseable en el mercado de trabajo cuando atiende actividades circunstanciales de las empresas. El problema surge cuando con contratos temporales se cubren actividades estructurales, es decir, cuando la contratación se realiza en fraude de ley. La importante diferencia entre la tasa de temporalidad española y europea parece indicar, entre otras cuestiones, un incumplimiento de la legislación en materia de contratación por parte de los empresarios.

El AIEE ha servido en este terreno para estabilizar las plantillas de muchas empresas. Pero, que esto se haya incentivado desde el Gobierno con la bonificación de cotizaciones sociales, parece cuando menos una política excesivamente generosa y, por tanto, a extinguir. La bonificación de las cotizaciones de los contratos indefinidos suscritos con desempleados, tampoco ha tenido el *placet* sindical pleno. Los importantes beneficios registrados por las empresas, nos llevan a pensar que en algunos casos se despilfarran recursos públicos en subvencionar contrataciones indefinidas, que se hubieran producido en cualquier caso. No obstante, sí es comprensible sindicalmente cierta política de incentivos, que intente discriminar o decantar la contratación a favor de los colectivos más castigados por el desempleo. En este sentido, hay que reconocer que por primera vez en este país, el fomento de la contratación se rige por criterios de racionalidad y, así, se han eliminado los incentivos a la contratación temporal —centrándose todos en la indefinida—, y los incentivos son ahora selectivos, coyunturales y decrecientes en el tiempo.

La lucha contra el desempleo y la temporalidad abusiva, es una lucha por la igualdad, por una sociedad más justa. Es una pelea para que, en particular, los jóvenes y las mujeres se realicen profesional y personalmente. Es una política en favor de las personas, aunque a veces se simplifique en cifras y ratios. Ésta tiene que ser una pelea de todos, empresarios, Gobierno y sindicatos. Por ello, no se entiende que las organizaciones empresariales combatan ahora la estabilidad en la contratación a tiempo parcial, cuando la temporalidad se presenta aquí con mayor virulencia, cuando al fin se ha logrado mejorar su protección social y, sobre todo, cuando ésta es una de las vías fundamentales de acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

Como tampoco se entiende la política cicatera del Gobierno que, de momento, no ha querido ampliar la cobertura del subsidio de desempleo a los cabezas de familia con más de un año en el desempleo y cargas familiares. Se trata de 200.000 familias que de verdad necesitan el apoyo del Estado para salir de una situación, que, en el contexto de un país occidental, sólo puede calificarse de pobreza. Sin embargo, el Gobierno sí ha bajado los impuestos a las empresas y a las personas. Una pequeña parte de la rebaja del IRPF (que está entre 600.000 y 800.000 millones de ptas., dependiendo de la fuente), hubiese servido para financiar esta política de auxilio a las familias españolas más necesitadas. Se podría haber ampliado la cobertura del subsidio, sólo con que la reforma del impuesto hubiese sido equitativa en vez de regresiva, es decir, con que la rebaja hubiese beneficiado a todos los contribuyentes por igual y no en mayor medida a los más ricos, como ha ocurrido en la práctica. Sólo el 1% de los contribuyentes que ganan por encima de los doce millones de ptas. al año, se ha quedado con 100.000 millones de ptas.

Minar las fuentes de financiación de los servicios públicos a través del recorte de impuestos, es apostar por la rebaja de su calidad, lo que facilita su posterior privatización. Esto es particularmente cierto en un país como España, donde la presión fiscal está cinco puntos por debajo de la media europea y donde el nivel de prestación de los servicios públicos está igualmente por debajo de los estándares europeos. El ala más neoliberal del Partido Popular quiere, por ejemplo, aproximarnos a un sistema sa-

nitario como el estadounidense, cuya prestación alcanza sólo a quien puede pagarla y donde los excluidos del sistema no acceden a los servicios de calidad. Dicen que la protección social desincentiva la búsqueda de trabajo y el desarrollo del espíritu empresarial. Esta afirmación, en un país con tres millones de desempleados, sólo puede hacerse desde la insensibilidad y la prepotencia incapaz de ver más allá de una situación personal, fruto de la herencia y no del trabajo.

Esperemos que esta política se quede sólo en un mal paso en una dirección incorrecta. Está demostrado que cuando el Gobierno cree en el Estado que los ciudadanos le han confiado para su gestión, las empresas privadas poco tienen que hacer frente a los servicios públicos. Ahí tenemos los ejemplos de la sanidad, el sistema público de pensiones o la enseñanza superior, que, aunque con carencias, prestan servicios de mayor calidad, para el conjunto de los españoles y no sólo para los más ricos. En cambio, cuando el Gobierno ceja en su empeño de promover el papel del Estado —como en gran medida está ocurriendo en la enseñanza obligatoria—, la iniciativa privada se queda con la parte solvente de la demanda y el Estado ve relegada su misión a un papel caritativo o asistencial. La escuela pública recibe, por ejemplo, los estudiantes con más dificultades que rechaza la escuela privada, porque recortan su margen de beneficio.

1. Las repercusiones de la temporalidad excesiva

La discriminación que sufren los desempleados es un hecho palpable para cualquiera y conduce a la exclusión social. La de los temporales, aunque menos obvia, deriva del carácter precario del empleo al que da lugar una tasa de temporalidad excesiva. El adjetivo «precario» no es una exageración fruto de un discurso sindical encendido. La precariedad del empleo temporal tiene palpables repercusiones en las personas que la padecen. Un trabajador temporal viene a cobrar el 60% del salario de un trabajador indefinido por la misma jornada; no tiene, por lo general, acceso a los cursos de formación que imparten las empresas; no suele sindicarse; su probabilidad de sufrir un accidente

de trabajo es casi tres veces superior a la de un contratado indefinido; si tiene la mala fortuna de ser temporal en una ETT (fortuna cada vez más probable) pasará de una empresa a otra, teniendo que adaptarse constantemente a nuevas localizaciones y horarios. Además, el trabajador temporal termina encontrándose tarde o temprano con la obligación de pasar una temporada en el paro, en muchos casos sin derecho a cobrar ninguna prestación, debido a la corta duración de la mayoría de los contratos temporales, que no suelen superar el mes, o los cinco días, si nos referimos a los realizados por las ETTs.

Al drama personal se suman las repercusiones sobre el sistema económico de la temporalidad excesiva. Ésta, por ejemplo, lastra la demanda de bienes de consumo e inversión que las familias planifican a largo plazo (automóviles, vivienda,...), lo que afecta a las posibilidades de crecimiento potencial del conjunto de la economía. Asimismo, el fomento de la temporalidad que se dio por parte de los poderes públicos en el pasado, propició una localización sectorial de las inversiones ineficiente. Con la descausalización de la contratación, se dio pábulo a inversiones en negocios precarios, que no hubiesen sido viables en circunstancias normales y que, como resultado de su propia naturaleza, desaparecieron durante la crisis, provocando una caída aún más brusca del empleo. Pero lo que todavía fue peor, es que el fomento de la contratación temporal proporcionó un balón de oxígeno a las empresas especializadas en actividades que emplean mano de obra sin cualificar y que compiten fundamentalmente vía costes laborales. Éstas aumentaron su rentabilidad a través de la precarización de sus plantillas y gracias a ello, continuaron recibiendo inversiones que tenían que haberse dirigido hacia sectores emergentes. Esto explica —entre otras causas— la evolución más lenta del patrón de especialización sectorial de la industria española, frente al europeo: desde los sectores de bajo contenido tecnológico y débil crecimiento de su demanda, hacia los sectores con mayor contenido tecnológico e importantes crecimientos de su demanda.

El reajuste de plantilla de las empresas y la atomización del tejido empresarial (por medio de la externalización o subcontratación de actividades y servicios) es otra de las consecuencias

económicas de la precarización de la mano de obra, que facilita la temporalidad. Fenómeno que en algún caso se ha visto reforzado por la sobreespecialización del aparato productivo español en actividades que requieren mano de obra sin cualificar y por la magra regulación de las ETTs. Todo lo cual ha provocado que una parte del exceso de temporalidad que aparece enquistado en el mercado de trabajo español tenga su origen, no tanto en el uso fraudulento de la contratación temporal, sino en un tejido empresarial igualmente precario. Desde esta perspectiva, la lucha contra la temporalidad no puede limitarse a la política de empleo.

Un ejemplo paradigmático de esto lo constituye el sector de la construcción, donde seis de cada diez trabajadores son temporales y donde se concentra el 19% de los 3.416.000 asalariados temporales del mercado de trabajo. La mayoría de la contratación de este sector se articula a través del contrato de obra y parece ajustarse a derecho. Pero esto no evita que la tasa de temporalidad esté 44 puntos por encima de la media europea. El abaratamiento de costes que permite la contratación temporal (unido a elementos característicos del sector como son la baja cualificación requerida en gran parte de sus puestos de trabajo y la importancia de la economía sumergida) han propiciado la atomización de las unidades empresariales a través de subcontrataciones en cascada, lo que ha minado las bases para que una política de empleo —como la diseñada en el AIEE— pudiera tener éxito.

2. Resultados parciales del AIEE

El balance parcial de los acuerdos de 1997 que se puede hacer hoy, arroja un resultado positivo, en lo que se refiere a la creación de empleo y a su estabilidad. Desde la firma del AIEE, el importante ritmo de creación de empleo asalariado registrado por el conjunto de la economía (5%), ha sido todavía más intenso en dos de los colectivos a los que se dirigía prioritariamente: mujeres (6,3%) y jóvenes (5,9%). La reducción del desempleo ha sido igualmente intensa entre los jóvenes (-12,5%) y no tanto entre las mujeres (-4,7%), lo que se debe a que mayoritariamente son mujeres los nuevos activos que se incorporan al mercado de trabajo a lo largo de los últimos meses.

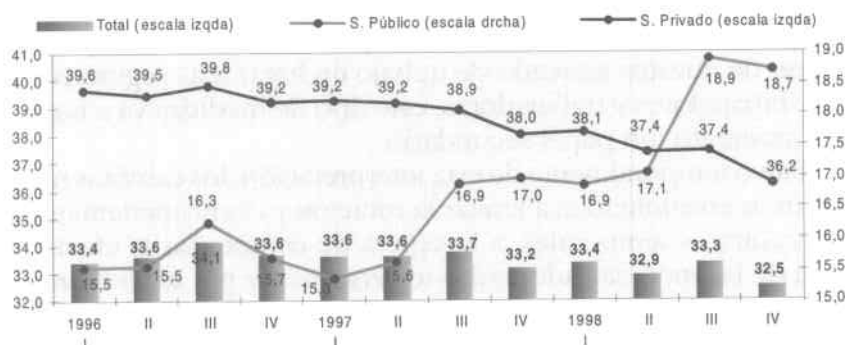
El colectivo de mayores de 45 años —también prioritario— ha tenido, igualmente, un aumento importante del empleo y una disminución significativa del paro, pero no tan intensos, lo que aconseja mantener sus incentivos y, en su caso, ampliarlos con medidas complementarias. Por último, los parados de larga duración se han reducido de manera muy intensa (-15,9%), lo cual es una muy buena noticia.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, desde la entrada en vigor del AIEE, el empleo asalariado neto creado es mayoritariamente fijo: 84 de cada 100 empleos creados son indefinidos. Este porcentaje incluso se eleva hasta el 92% si nos circunscribimos al sector privado. Un éxito, si lo comparamos con la etapa de crecimiento anterior (1985-1991), donde por cada 100 empleos creados se destruyeron 17 puestos de trabajo indefinido. El acuerdo ha propiciado la preeminencia de la contratación estable sobre la temporal como vía de entrada en el empleo. Si esto ha sido así, entonces, ¿por qué la tasa de temporalidad se ha reducido tan ligeramente?

La primera respuesta a esta pregunta es puramente matemática: tal y como está definida la tasa de temporalidad, el incremento del empleo indefinido con respecto al temporal, que se tiene que producir para que se reduzca la temporalidad, es tanto mayor cuanto menor es la tasa de temporalidad. Por tanto, según se va recortando la temporalidad más difícil se hace esta tarea, puesto que cada vez se requiere un incremento del empleo indefinido mayor. Actualmente, con una temporalidad en torno al 33%, el empleo indefinido tiene que crecer más del doble que el temporal si se quiere reducir la temporalidad.

En segundo lugar, está el comportamiento negativo de la temporalidad en el sector público, donde ésta aumenta casi tres puntos porcentuales desde la firma del AIEE. Mientras que en el sector privado se reduce en otros tres puntos en el mismo periodo. El aumento de la temporalidad en el sector público descalfica el discurso gubernamental —en teoría a favor de la estabilidad del empleo— y debe interpretarse dentro de la política de reducción de la iniciativa pública que sigue el Gobierno del Partido Popular. Si el sector público se hubiera comportado igual que el privado, la tasa de temporalidad estaría ahora en el 31%,

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD



Fuente: Área de Economía del GTC de CC.OO. a partir de la EPA, INE.

es decir, un año y medio después de la firma del Acuerdo, la temporalidad se habría reducido en 2,6 puntos. A ese ritmo, se podría alcanzar una tasa homologable con la temporalidad europea, en un período similar al invertido en generar los niveles actuales de temporalidad.

Reducir la tasa de temporalidad va a ser un proceso lento, que requerirá constancia en las políticas para combatir la precariedad. De momento, el AIEE ha conseguido no sólo que no aumente, sino que su tendencia sea a la baja y que la mayoría de los empleos creados sean indefinidos. Esto ya es un avance importante aunque sepa a poco, pero antes de la firma del Acuerdo no estaba garantizado que la temporalidad no fuese a aumentar, incluso por encima de su *record* histórico (35,4%). De hecho aún con su firma, la temporalidad ha seguido incrementándose en algunos sectores, como la hostelería o la alimentación, donde se localizan importantes bolsas de temporales (respectivamente el 8% y el 3% del total de temporales).

3. Desarrollos futuros del AIEE

Desde mi punto de vista, los desarrollos futuros que pueden tener más repercusión sobre el ritmo de creación de empleo y su estabilidad, están en la negociación colectiva (que trato en

detalle en el siguiente apartado) y en la especialización de la política económica del Gobierno. Aunque todavía se puede poner en práctica alguna medida laboral que ayude a crear empleo y hacer de nuestro mercado de trabajo un lugar más seguro para los trabajadores y trabajadoras, este tipo de medidas va a jugar, de momento, un papel secundario.

Salvo temporalmente de esta interpretación, los cambios normativos encaminados a limitar la rotación y el encadenamiento de contratos temporales, a la espera de comprobar la efectividad de las medidas adoptadas recientemente por el Gobierno. No es aceptable que gracias al acuerdo se esté creando fundamentalmente empleo estable y que, sin embargo, sólo un 10% del millón de contratos que se viene firmando al mes en este país, sea indefinido. Este contraste es indicativo del elevado nivel de rotación laboral que sufren los trabajadores temporales y de lo necesaria que son este tipo de medidas.

Una de las claves, como decía, para que mejore la elasticidad del empleo con respecto al PIB, está en la capacidad y compromiso gubernamental para desarrollar una política económica más especializada. En un contexto como el actual, donde las condiciones macroeconómicas para el buen desarrollo de los negocios ya se han alcanzado (moderación de precios y salarios, bajos tipos de interés, caída del precio de las materias primas...), la política económica del Gobierno tiene la obligación de descender hacia los problemas microeconómicos de las empresas y sectores, y hacerse más selectiva, para, de esta manera, sacarle un mayor partido a los recursos públicos. Es, por tanto, el momento de poner en práctica —ahora más que nunca— una política sectorial y territorial activa, si efectivamente es voluntad del Gobierno mantener, e incluso ampliar, la buena relación que ha mantenido el crecimiento del empleo con respecto al del PIB a lo largo de los dos últimos años. Porque, de momento, las estimaciones del Ministerio de Economía no apuntan en esa dirección. Éste prevé un deterioro de la elasticidad del empleo con respecto al crecimiento económico en 1999. Darle la vuelta a esta previsión pasa por la colaboración del Gobierno Central con los Gobiernos Autonómicos y Locales, en el diseño de una política económica de corte sectorial y territorial.

II. FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El otro pilar sobre el que se construyen los acuerdos de 1997, es el fortalecimiento de la negociación colectiva. Para ello se firma el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) y el Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos, que pretende dar solución a las lagunas de cobertura que provoca la derogación de las Ordenanzas Laborales, y del que se han beneficiado 800.000 trabajadores.

La negociación colectiva se caracteriza en nuestro país por un elevado número de unidades negociadoras y por una distribución sin estructura de sus contenidos entre los distintos niveles de negociación. El AINC trata de abrir un proceso para su reestructuración en torno a las distintas ramas de actividad y para racionalizar el reparto de contenidos entre sus distintos niveles. De momento, el acuerdo en el sector del Metal es su resultado más palpable y aunque el trabajo sindical ha sido muy intenso en el resto de sectores, las cosas parecen llevar un paso más lento.

Lograr una negociación colectiva estructurada es una condición necesaria para el desarrollo de políticas muy importantes, que, para ser eficaces, requieren un esquema de aplicación adaptado a las características de cada sector. La negociación colectiva se puede convertir, de esta manera, en un vehículo eficaz para el logro de objetivos económicos, minimizándose los perjuicios que siempre provocan las medidas genéricas. Brevemente, paso a comentar alguno de estos objetivos.

1. Estabilidad en el empleo

A partir de mayo de 1998, las conversiones de contratos temporales en el nuevo contrato indefinido de fomento del empleo, ya no son *automáticas*, sino que tienen que estar pactadas previamente en convenio. Cuando se firmó el AIEE en abril de 1997 y dado el avanzado estado de la negociación colectiva, se estableció un año de carencia para la realización de conversiones *automáticas*, de tal manera que éstas no tenían que estar refrendadas por la negociación colectiva. Pasado este periodo, casi la

mitad de los convenios sectoriales estatales —que son los que marcan las pautas en la negociación del resto de convenios— regulan las conversiones de temporales en fijos. No obstante, por lo general, se trata de cláusulas genéricas, siendo muy pocos los convenios que concretan preferencias sobre los contratos a convertir, periodos para la conversión, derechos subjetivos, reconocimiento de antigüedad, duración del contrato temporal, etc. Asimismo, son muy pocos los convenios que entran a detallar qué puesto de trabajo y qué causas son susceptibles de dar lugar a la contratación de temporales.

2. Política salarial y creación de empleo

La fijación de paridades inamovibles con respecto al euro a primeros de año, configuran un nuevo escenario en los países miembros de la *euro zona*. La política de ajuste presupuestario y la imposibilidad de devaluar para recuperar cuota de mercado, hacen que el mercado de trabajo gane *centralidad* en el proceso de ajuste económico. Las pérdidas de competitividad sobre precios, sólo podrán recuperarse en adelante, vía ajuste de los costes y/o reducción de los márgenes empresariales. Como los salariales representan el porcentaje más importante dentro de la estructura de costes de las empresas, gran parte del ajuste puede terminar siendo pagado por los trabajadores (a través de la rebaja de salarios, del empleo o de su precarización). Hay que advertir, no obstante, que los costes laborales no son la única alternativa de ajuste. Existen otros costes igualmente importantes, como son los financieros, los fiscales o de insumos intermedios básicos, como la energía, las comunicaciones, etc. Pero es cierto que el euro introduce presión sobre la evolución salarial.

El sindicalismo debe jugar un papel activo y establecer criterios que tiendan a homogeneizar la evolución salarial en Europa, al objeto de desplazar la presión de la competencia hacia otros aspectos, como la innovación, la calidad, la cualificación de la mano de obra, etc. Elementos que potencian una competencia basada en el desarrollo de intangibles y no en el ajuste constante de los costes laborales. Homogeneizar no significa, sin embargo,

tratar el coste salarial como una variable exógena, su evolución tiene que estar en concordancia con la coyuntura económica, las condiciones de precios, la productividad, el empleo y el volumen de beneficios. Asimismo, estos criterios deben tener en cuenta que en la *euro zona* conviven regiones con niveles de desarrollo y productividad dispares. Es comprensible que países, como España, con una elevada tasa de paro tiendan a maximizar la evolución de la masa salarial fundamentalmente mediante aumentos del empleo y no tanto a través del incremento de los salarios, sin que esto signifique caer en el *dumping social*. En una clave interna, también deben comprenderse los incrementos salariales que buscan equiparar la remuneración de la productividad a nivel internacional, dando cumplimiento a principios básicos (*a igual trabajo igual salario*). España, por ejemplo, ha vivido para algunos sectores, un proceso de estas características en los últimos años.

El fracaso del sindicalismo europeo en el desarrollo de una política de regulación salarial puede acarrear la sustitución de las devaluaciones competitivas por pactos competitivos de rentas de carácter nacional que atrapen a los trabajadores europeos en una espiral de *empobrecimiento del vecino*, de la que sólo pueden salir perdiendo. Este peligro es real y los pactos suscritos en algunos países durante el periodo de convergencia monetaria, son una prueba de ello. Dejar la regulación salarial sólo a las Confederaciones nacionales, puede funcionar mientras los trabajadores alemanes exijan aumentos salariales importantes, lo que permitirá al resto colocarse en una posición competitiva cómoda, a pesar de sus mayores tasa de inflación. Ahora bien, todo puede cambiar, como ocurrió—salvando las distancias— en el ámbito monetario, cuando Alemania soltó amarras, cambió el sistema de financiación del proceso de unificación y el Sistema Monetario Europeo saltó por los aires. A este respecto, la dimisión del Ministro de Finanzas Alemán es una mala noticia.

En España, que los salarios crezcan en consonancia con la productividad, va a depender de la capacidad de los empresarios para abandonar posiciones inmovilistas y abrirse a los distintos modelos de cooparticipación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las empresas. No es comprensible que,

como ocurre ahora, los empresarios reclamen, por un lado, que los salarios se acomoden a la productividad, mientras que, por otro, se impide el acceso de la representación laboral a la información necesaria para que ésta adopte una decisión.

3. Especialización de la política económica

La negociación colectiva puede jugar un papel orientador del proceso de especialización de la política económica, que apunté más arriba. Precisamente si ésta tiene que descender hasta los problemas concretos de los sectores, para asegurar un mejor uso de los recursos públicos, la negociación colectiva parece un ámbito con el que necesariamente tiene que interrelacionarse. En particular, porque es aquí —en los convenios colectivos— donde se puede dar un tratamiento integral a todo un conjunto de políticas (formación, empleo, organización del trabajo, I+D, etc.), que por lo general se gestionan de manera separada.

4. Reparto del trabajo

He querido dejar para el final el tema de la creación de empleo a través de la reducción del tiempo de trabajo, sin que ello signifique ningún orden de prelación. Lo he incluido dentro del apartado del fortalecimiento de la negociación colectiva, porque pienso que para crear empleo, en términos netos, a través de esta medida, es condición necesaria hacerlo a través de un esquema flexible que se adapte a las peculiaridades propias de cada sector y empresa. No me parece que se pueda imponer por decreto la reducción de la jornada legal máxima hasta las 35 horas semanales, sin causar mayores daños que beneficios sobre el empleo, las condiciones de trabajo y el poder adquisitivo de los trabajadores. Ahora bien, esto tampoco significa que desde la regulación legal no se pueda impulsar la implantación de una jornada laboral más corta, que ayude a crear más empleo y que nos acerque a un modelo de sociedad más humano.