



## *La productividad en las relaciones laborales*

**R**esulta significativo cuando, conocidas las cifras de la evolución del desempleo, según los datos de la Encuesta de Población Activa (el 23% lo que supone 3.682.330 personas que no tenían empleo a 31.12.93), la opinión generalizada se podía resumir en que, como publicaba un diario económico, "salvo que la reforma laboral obre milagros, la economía española tendrá que soportar durante varios años tasas de desempleo superiores al veinte por ciento". Malo es que distraigamos a Santa Rita de sus habituales menesteres con peligrosas advocaciones; aunque peor será que impuemos todos los defectos de la Economía Española exclusivamente en algunos aspectos de las Relaciones Laborales, obviando, posiblemente por entender como demasiadas conocidas, las causas últimas de la falta de competitividad de las empresas.

La pérdida ocupacional se concentra en dos de los sectores más castigados por la recesión económica de los últimos años: La Industria, y la Construcción (un 79% acumulado). La segunda de ellas, como consecuencia de la recesión en la capacidad de ahorro de la demanda tradicional (además de actitudes puramente especulativas de otros tipos) y motor de áreas fundamentales de la Industria, y de ésta última por una pérdida de competitividad debido a varios factores: La retracción del mercado habitual; el incumplimiento de las expectativas de los nuevos clientes de la Europa del Este; y la incorporación de otros países industrializados con mayor competitividad (no hace falta más que ojear los índices de las bolsas de Asia e Iberoamérica) no sólo por el bajo coste de la mano de obra (cosa habitual), sino por la agregación a ese factor diferencial de un mayor desarrollo tecnológico y una progresiva y racional adquisición de Know-How.

Si aceptamos el principio de que el legislador se ve impelido a regular un conflicto previo, deberemos contextualizar en su momento histórico la redacción y promulgación de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores; Ley que, contrariamente a otras de parecida o menos enjundia, carece de Exposición de Motivos. Una Ley sin motivación, ni determina el conflicto previo ni, por consiguiente, lo regula.

La primera exposición que se realizó sobre el tema, en texto legal, lo fue en la ley 32/1984, en que decía que "el objetivo central de estas modificaciones es dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial", a propósito de las modificaciones de determinados artículos del Estatuto, modificación a la que alude la memoria del Anteproyecto de Ley que en la actualidad se debate en el Parlamento. Estamos ante la modificación de una cosa modificada.

El Estatuto pues, se redactó y promulgó como un consecuencia de refundir en un mismo texto la normativa previa (Ley de Contrato de Trabajo y Decretos que lo desarrollaban) con un Sistema de Libertad al que accedíamos, revocando de aquellos los que se opusieron a ésta, derogando expresamente dicha Ley y cuantas disposiciones legales contemplaban las extintas Relaciones Sindicales (todas ellas contrarias al Sistema en Libertad constituyente) continuando en vigor y dicho expresamente en la Disposición Final

Cuarta del E. de los T.) las referentes a Ordenación del Salario, Sistemas de Trabajo y Turnos, Movilidad Funcional y Geográfica y cualquier tipo de relaciones laborales individuales, yuxtaponiendo el nuevo Estado de Derecho (de reconocimiento amplio en los Derechos Colectivos), con unas Relaciones Laborales entre partes excesivamente protectora, intervencionista y, por tanto férrea.

Así las cosas, quedarán en vigor desarrollos legislativos de un estado de hecho (no sólo político, sino también económico y social) pretérito, obsoleto y antagónico a estos tiempos.

El sector industrial fue el más perjudicado en este agravio comparativo. Esquemáticamente, podríamos resumir las causas de la baja competitividad del sector en:

—Ocupación del puesto de trabajo como fin exclusivo: La deficiencia educacional de la Formación Profesional previa al acceso al puesto de trabajo, junto con su nula proyección social, no incentivaba el aprendizaje anterior.

—Desmotivación de ascensos y, traslados y, en mayor medida, de cambios de empresa para la promoción profesional: La igualación salarial de categorías impelía dichas motivaciones. El superior al de aumento de categoría, trasladándose de empresa.

Dicha desmotivación no era exclusiva del trabajador, sino también para el empresario, sin beneficios reales en la aplicación de Planes de Formación Profesional para el personal contratado, dadas las previas actitudes antes enunciadas.

—Rigidez de horarios y turnos. Los procedimientos administrativos previos son tan lentos que escapan a toda capacidad de adaptación a una situación puntual.

—Disfuncionalidad en el uso de las horas extras: entendiéndose todas ellas como encubrimiento de puestos de trabajo, el grado de adaptabilidad para la alteración de la capacidad productiva de las empresas, en relación a la demanda, se realizaba por esta vía, con la consiguiente pérdida de competitividad, dado su mayor coste, disminución de la productividad, aumento del riesgo de accidentes y oposición sindical.

—Rigidez de la normativa salarial en los supuestos de aplicar una relación de causa-efecto entre productividad-salario. Los conceptos salariales, incluidos los que no se reflejan en el Salario Profesional, son dados por razones ajenas a la productividad del trabajador, significando porcentajes mayores al 90% de los devengos totales.

La falta de competitividad de las Empresas españolas, en el aspecto de las Relaciones Laborales, no se producen exclusivamente como consecuencia de unas reglamentaciones obsoletas. Su causa última deriva de unos planteamientos antagónicos entre la redacción de la Norma primigenia (el Estatuto) y el conflicto de intereses entre "el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente", tal y como dice el artículo 35 de la constitución, con la "libertad de empresa en el marco de la economía de mercado... y la defensa de la productividad", en su artículo 38; conflicto que, correctamente regulado, debería subsanarse.