

APORTACIONES EMPRESARIALES PARA UN DEBATE EN TORNO AL EMPLEO

José Guillermo Zubía
Secretario General de la Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK)

Quiero comenzar mi exposición con una afirmación rotunda: «El mundo empresarial vasco suscribe íntegramente» las Directrices adoptadas en la pasada Cumbre de Luxemburgo, celebrada los días 20 y 21 de Noviembre de 1997. Sin embargo, eso no excluye que sobre determinadas Directrices pueda haber interpretaciones contrapuestas, como luego tendré ocasión de referirme.

Y si digo que rotundamente suscribo —obviamente en lo que el sector empresarial se refiere— esas conclusiones, es porque las directrices recogidas en los puntos I (mejora de la capacidad de inserción profesional), II (desarrollar el espíritu de empresa), III (Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas), son coincidentes con los contenidos en el documento de «Aportaciones Empresariales para un Debate en torno al Empleo» que Confebask hacía público el 13 de Noviembre de 1997. Y por lo que se refiere al IV bloque de Directrices (Reforzar la política de igualdad de oportunidades) Confebask tiene suscrito con las Centrales Sindicales de la C.A.V. un acuerdo de igualdad en el trabajo de la mujer, y además ha ratificado de modo expreso los acuerdos europeos-patronal-sindicatos, de no discriminación por razones étnicas, religiosas, ideológicas...

El grueso de mi intervención lo va a constituir ese documento de aportaciones empresariales a que antes me he referido. Creo sinceramente que lo que voy a exponerles es aplicable no sólo a la CAV, sino al Conjunto de la U.E..

El escenario económico como punto de partida

Cualquier debate en torno a la empresa y, muy especialmente, en torno al empleo tiene necesariamente que partir de un análisis del escenario en que se desenvuelve la actividad económica y, en este sentido, resulta cada día más evidente la existencia de un profundo proceso de mutación, que ejerce una influencia directa en el mundo económico y, por tanto, en el empleo.

En primer lugar, nos enfrentamos a una permanente situación de incertidumbre, fruto de una generalizada inestabilidad, cambios socio-políticos y culturales a todos los niveles, volubilidad de las condiciones económicas...

En segundo lugar, y esto ya tiene una traducción práctica inmediata, la internacionalización y la desaparición de las fronteras económicas están provocando dos fenómenos de extraordinario interés y, sobre todo, preocupación.

Por un lado, observamos cómo las grandes decisiones económicas, cada vez se alejan más de nuestra capacidad de influencia, sobre todo en el caso de países intermedios como el nuestro, y, sin embargo, cada día se nos acercan más sus consecuencias. Una decisión tomada a miles de kilómetros de distancia produce hoy efectos de carácter inmediato en nuestro entorno.

La segunda repercusión de la internacionalización es el brutal recrudescimiento de la competencia de modo que, hoy compiten en un mismo mercado 250 millones de trabajadores con un coste salarial de 85 dólares/día con 1.250 millones de trabajadores a un coste de entre 2 y 8 dólares/día.

Desde el punto de vista del empleo, surgen con carácter inmediato tres conclusiones:

- Con estos datos de confrontación de «costes» la batalla de la mano de obra no cualificada Europa la tiene absolutamente perdida. De ahí, que si queremos sobrevivir y competir necesitaremos especializarnos en productos que incorporen valor añadido y ello exige una profunda revolución formativa, organizativa, tecnológica...
- Este incremento de la competencia, que se produce no solamente con los países del tercer mundo, sino también con los países del primer mundo. El mayor competidor que tiene un trabajador de una multinacional es, de este modo, otro trabajador de esa misma multinacional en otro país.
- La tercera conclusión que sugiere la internacionalización económica, es no sólo la contraposición de niveles de coste salarial diferentes, sino también del conjunto de las condiciones laborales. Precisamente, la existencia de costes y con-

diciones laborales diferentes es una de las razones que más influye en la deslocalización industrial. Las empresas multinacionales (y seguramente parte de las que no lo son) se trasladan hoy a las ubicaciones que mejores condiciones les ofrecen y esto no sólo es un problema del «tercer mundo», sino del primero.

Otra gran característica de la época que estamos viviendo es la permanente y vertiginosa revolución tecnológica. Los logros tecnológicos hacen que casi antes de rentabilizarse la introducción de una nueva tecnología haya aparecido otra que la supere, lo que provoca una extraordinaria caducidad de procesos, productos... Es preciso, además, tener en cuenta que el 80% de las tecnologías que hoy se utilizan en la producción se han puesto en marcha en los últimos 10 años y que el 50% de lo que se va a consumir dentro de 5 años aún no se fabrica.

En este contexto de modificación continua del escenario económico, las empresas, sus trabajadores y sus productos tienen una enorme facilidad para quedarse fuera de juego, siendo la única forma de sobrevivir la capacidad de adaptación y flexibilidad que puedan demostrar ante las modificaciones del entorno.

Esta capacidad de adecuación es imprescindible, además, no sólo para la supervivencia, sino, además, para superar los «miedos y reservas» existentes ante la contratación laboral, ya que cuando las condiciones laborales son rígidas, lo normal es que los incrementos de productividad se obtengan vía inversión en detrimento de la creación de empleo.

Un ejemplo, el de los EE.UU., es enormemente ilustrativo al respecto. Entre 1981 y 1991, la economía americana, con un crecimiento muy inferior al europeo y al español, ha creado 16 millones de puestos de trabajo. En el mismo período Europa, pese a tener un mayor crecimiento, apenas ha creado empleo.

El buen comportamiento del empleo en EE.UU. no tiene otra explicación que la extremada flexibilidad de su mercado de trabajo. Con un crecimiento del 0,9% del PIB, América empieza a generar empleo, mientras que Europa necesita del crecimiento próximo al 2%.

Sin embargo, la flexibilidad del mercado de trabajo no es lo único que explica el buen o mal comportamiento de la creación de empleo. Observando el funcionamiento de las economías generadoras de empleo, existe otro elemento que salta a la vista. Una parte importantísima de los nuevos empleos son generados no tanto por el tejido productivo existente, como por las empresas de nueva creación.

En efecto, el empleo que absorbe a las nuevas generaciones, al colectivo femenino y, en general, a la totalidad de la creciente población activa de estos países, lo generan las miles y miles de nuevas empresas que surgen cada día, siendo las condicio-

nes de flexibilidad con que cuenten un elemento determinante en la contratación de nuevo empleo que las mismas realicen.

Un comportamiento de estas características no tiene nada de anómalo. La sustitución de lo viejo por lo nuevo constituye un hecho natural en todos los sistemas vivos y el que nuevos sectores y empresas ocupen el lugar de los preexistentes no es más que un síntoma de que la economía está sana y en permanente proceso de regeneración. En el surgimiento de nuevas empresas es donde descansa, pues, la mejor y más eficaz política de empleo.

En contraste con esta realidad, existe, sin embargo, cierta tendencia a plantear las posibilidades de creación de empleo ceñidas a las empresas y sectores actualmente existentes y a enfocar el debate del empleo de forma autónoma, sin relación alguna con la marcha general de la economía o con su regeneración a través del surgimiento de nuevas empresas.

Fruto de todo ello, son planteamientos extremadamente pesimistas que, olvidándose de que uno de los principales nichos de empleo se encuentra en las empresas que aún no se han creado, solo presentan como fórmulas de generación de empleo el reparto del actualmente existente o la disminución generalizada de la jornada.

Sin embargo, el empleo, salvo en las «economías planificadas» con el resultado de todos conocido, no es un elemento autónomo que dependa solo de sí mismo. Al contrario, el mayor o menor volumen de empleo es consecuencia directa del mayor o menor volumen de actividad económica y, consiguientemente, de la necesidad de utilización del factor trabajo. Un mayor volumen de empleo solo se dará, por tanto, en un contexto de crecimiento económico, con empresas en crecimiento y, *sobre todo*, con el surgimiento de nuevas empresas.

Principios básicos

El análisis de la situación a la que se enfrenta la actividad económico-empresarial nos lleva a establecer una serie de principios básicos en torno a la creación de empleo:

1.º SOLAMENTE SE PUEDE CREAR EMPLEO EN UN CONTEXTO DE CRECIMIENTO ECONÓMICO

En la medida en que el trabajo, al igual que el capital, son factores que la empresa utiliza para colocar sus productos o servicios en el mercado, resulta fácil comprender

que la mayor demanda de estos factores estará directamente relacionada con la capacidad de las empresas de vender más productos, esto es, de crecer en su actividad. El crecimiento de la actividad tanto económica como empresarial constituye, pues, una condición imprescindible para desencadenar el proceso de creación de empleo.

Los datos vascos no pueden ser más ilustrativos al respecto. En 1993 año con una caída del 0,7% del PIB vasco se destruyeron 37.200 puestos de trabajo. en los cuatro años siguientes en que ha habido crecimiento económico, hemos creado 70.400 puestos de trabajo.

Sin embargo, con ser el crecimiento económico una condición necesaria para el crecimiento del empleo, la realidad demuestra en que no es una condición suficiente (sobre todo para eliminar la carga de desempleo del pasado). El gran reto que como sociedad tenemos planteado es que ese crecimiento sea más intensivo en trabajo que en capital.

Y eso va a depender de una serie de factores:

- *El tipo de actividad que se trate.* La contratación de recursos adicionales realizada por la industria suele ser más intensiva en capital, mientras que los servicios son más intensivos en mano de obra.
- *El coste relativo de los factores,* por cuanto el mismo tendrá un impacto directo en el precio final del producto y, por lo tanto, en la competitividad de la empresa.
- *La facilidad de contratación del recurso,* entendida como la disponibilidad existente, la mayor o menor rapidez de incorporación, la facilidad de tramitación, etc., y, sobre todo, la facilidad de rescisión del contrato de trabajo, una vez que se produce una modificación de las circunstancias a las que la empresa se enfrenta.
- *La facilidad de gestión del recurso,* es decir, la mayor o menor flexibilidad que la empresa puede disponer en la gestión del recurso contratado.
- *El rendimiento potencial* que el recurso puede aportar al proceso de competitividad de la empresa.

2.º SOLAMENTE EL SECTOR EMPRESARIAL VA A GENERAR EMPLEO

La globalización económica (y en su versión europea, el proceso de convergencia) recortan el margen de maniobra del sector público, sea por la reducción del déficit públicos, sea por unificación de políticas fiscales, sea por la limitación que su financiación puede introducir a la competitividad de su economía. En este contexto, no es imaginable que, de cara a futuro, el sector público vaya a generar empleo, al menos

de modo importante. Otra cosa es que se puedan y deban establecer actuaciones de carácter excepcional en zonas o para colectivos especialmente afectados, caso, por ejemplo, de la Margen Izquierda.

(USA 6 x 1, mientras Europa 1 por 2).

3.º SOLAMENTE LAS EMPRESAS COMPETITIVAS CREAN Y MANTIENEN EMPLEO

a) *Premisas*

Únicamente aquellas empresas que pueden ser capaces de vender sus productos a unos precios que permitan cubrir su coste y margen de beneficio, serán capaces de generar y mantener empleo.

Y esto plantea la primera gran cuestión: la generación de empleo no es un hecho voluntarista que dependa del deseo o no del empresario. La generación de empleo dependerá de que la empresa genere beneficios, pueda crecer y pueda competir. Una empresa en pérdidas podrá prolongar más o menos su agonía, pero irreversiblemente estará condenada a su desaparición y, por tanto, a la generación de desempleo.

Ahora bien, los precios en un sistema de libre competencia no los fija la empresa, sino el mercado, o lo que es lo mismo, el conjunto de empresas competidoras. Eso quiere decir que si queremos imponer nuestros productos o bien producimos más barato que la competencia o bien ofrecemos al mercado unos productos con un mayor valor añadido que nos permita obtener por ellos precios superiores.

Producir con unos costes más baratos exige que el costo del factor de producción utilizado, en este caso el factor trabajo, sea inferior, de modo absoluto (menores retribuciones) o de modo relativo (mayor producción por cada unidad empleada en dicho factor) al de la competencia.

Y esto lleva inexorablemente aparejado que todos aquellos elementos que contribuyan a encarecer el factor utilizado repercutan en una menor utilización del mismo:

- Políticas salariales.
- Costes laborales extrasalariales: Seguridad Social, IRPF.
- Reducción de jornada.
- Rigidez organizativa.

Por otro lado, el incremento de valor añadido de un producto va a depender en una gran medida de la capacidad de incorporar tecnología, es decir, conocimiento a

los productos. Y ello apunta a dos elementos esenciales: la importancia del sistema educativo y la necesidad de rejuvenecimiento de las plantillas de muchas empresas.

El reto de la competitividad implica, igualmente, un incremento de la productividad, y, por lo tanto, la necesidad de una mayor flexibilidad organizativa, una favorable predisposición al cambio, un importante esfuerzo de formación y, evidentemente, también una política comercial más ágil y más extendida.

La competitividad en un entorno tan complejo como el que se ha descrito no es, sin embargo, sólo un problema de costes, sino un problema de adaptación a las modificaciones del entorno, y esto pasa por un incremento de la flexibilidad de la empresa en todos los niveles, pero muy especialmente en el terreno laboral.

Capacidad de adaptación de las personas y no de las máquinas. La utilización racional de los recursos y la capacidad de respuesta a las necesidades del mercado es incompatible con las rigideces organizativas existentes.

b) *Prácticas no aconsejables desde el punto de vista de la competitividad y, por tanto, del empleo*

b.1) Política salarial

La única política salarial correcta es aquella que impide que la evolución de los salarios aumente su peso en la estructura de costos de la empresa, dicho en otras palabras, el encarecimiento absoluto y relativo del factor trabajo lleva a su sustitución y, por tanto, genera desempleo.

En este sentido, una política de mantenimiento de empleo debe llevar aparejada una evolución de los salarios acorde con la evolución y características de las empresas.

b.2) Costes laborales no salariales

Los costes laborales no salariales, fundamentalmente, la Seguridad Social, constituyen un auténtico Impuesto sobre el empleo, que tiene repercusiones especialmente graves cuando se trata de empleos poco cualificados.

b.3) Reducción de jornada

En los últimos días la reducción por Ley de la jornada laboral a 35 horas ha sido valorada por algunos políticos y sindicalistas como la panacea universal para combatir el desempleo.

Confebask entiende que esta medida no sólo no posibilita la generación de empleo, sino que incluso dificulta más el mantenimiento del existente, por cuanto una reducción de jornada con carácter general, en principio, supone siempre un incremento de costes.

Quienes defienden la reducción de jornada como medio de generación de empleo argumentan que ese incremento queda compensado por los aumentos de productividad que la medida lleva consigo. Sin embargo, pocas veces se tiene en cuenta que el principal beneficiario de ese incremento de la productividad no es la empresa, sino el mercado.

Por otra parte, tampoco los datos avalan la idea de que la reducción de jornada genere empleo. En primer lugar, los países desarrollados con menor tasa de desempleo, Japón, EE.UU. y Suiza, son, justamente, los que tienen unas jornadas más elevadas. En segundo lugar, cuando esta medida se ha utilizado con anterioridad el resultado ha sido contrario al que esperaban sus mentores: el desempleo no sólo no ha disminuido, sino que ha aumentado.

Así, por ejemplo, la Ley 4/1983, de 29 de Junio, estableció una jornada máxima legal de 40 horas semanales frente a las 44 hasta entonces existentes y el resultado no puede ser más instructivo.

Año	Pob. Activa	Pob. Ocupada	Incr.%	Pob. Pasiva	Tasa de Paro
<i>España</i>					
1983	13.655	11.169	-1,1	2.485	18,2
1984	13.733	10.964	-1,8	2.767	20,1
1985	13.839	10.868	-0,9	2.969	-21,5
1986	14.070	11.110	2,2	2.959	21,0
<i>Euskadi</i>					
1983	796,6	636,9	-0,9	159,6	20,0
1984	805,0	625,6	-1,8	179,4	22,3
1985	797,5	609,1	-2,6	188,4	23,6
1986	813,2	618,8	1,6	194,4	23,9

Datos en miles de personas.

Fuente: Encuesta de población activa (INE).

Lo mismo ocurrió en Alemania al romper la barrera de las 40 horas semanales.

Seguramente esta experiencia ha llevado a los sindicatos británicos, americanos y alemanes a rechazar en la reciente Cumbre de Davos, la propuesta francesa de reducción de jornada.

Así, por ejemplo, cabe transcribir la rotunda afirmación del *«Libro blanco de Delors»* (*Crecimiento, competitividad y empleo*) de que no constituyen remedio contra el desempleo: *«ni la reducción generalizada del tiempo de trabajo ni el reparto nacional de trabajo: ya que ocasionarían un frenazo de la producción, y sería difícil conseguir un buen ajuste entre la demanda de personal cualificado, la óptima utilización de los equipos y la oferta de mano de obra»*.

Tal vez por todo ello, los autores de las últimas medidas establecidas, los gobiernos francés e italiano, han demorado su entrada en vigor al año 2000 y 2001, respectivamente, y han limitado el colectivo empresarial afectado.

En todo caso, si no se quiere que una reducción de la jornada laboral tenga un efecto negativo en el empleo, es necesario dejar este tema en el ámbito negociador en que hoy se encuentra, esto es, convenios colectivos sectoriales y de empresa.

Pese a que centrar el debate del empleo en la reducción de jornada supone empobrecer el mismo, su actualidad y la interpretación interesada que se hace con respecto al tratamiento que sobre este tema se ha hecho en la Cumbre de Luxemburgo.

Lo primero que hay que dejar meridianamente claro es que la U.E. no ha asumido ningún compromiso de reducción del tiempo de trabajo.

En efecto, la única referencia que se realiza a esta cuestión en el Documento «Conclusiones de la Presidencia» se halla en el 70, en el capítulo III, referente a «FOMENTAR LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS», con el tenor literal siguiente:

«A fin de fomentar la modernización de la organización del trabajo y de las formas de trabajo.

70 - Se insta a los interlocutores sociales a negociar, a los niveles adecuados, en particular a escala *sectorial y de las empresas*, *acuerdos para modernizar la organización* del trabajo, incluidas la fórmula flexible de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y la competitividad de las empresas y de alcanzar el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. Dichos acuerdos podrán versar, por ejemplo, sobre el cómputo anual del tiempo de trabajo, la *reducción del tiempo de trabajo*, y de las horas extraordinarias, el fomento del trabajo a tiempo parcial, la formación «permanente» y la interrupción de la actividad profesional;».

- La U.E. no ha asumido ningún compromiso de reducción del tiempo de trabajo.
- La U.E. no ha considerado que la reducción del tiempo de trabajo constituya una medida ligada a la generación de empleo, sino a la modernización del tiempo de trabajo.
- La U.E. no establece obligación alguna para los Estados en materia de reducción del tiempo de trabajo, pues ella misma «insta» a los interlocutores sociales a la adopción de determinados acuerdos.
- La U.E. no insta a los interlocutores sociales a negociar acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo, sino a negociar acuerdos de modernización de la organización del trabajo, que pueden versar o no sobre la citada reducción al igual que sobre otras materias.
- En todo caso, la U.E. insta a que esa negociación se produzca no de modo generalizado, sino en los ámbitos adecuados: sectores y empresas.

Y esto indudablemente viene produciéndose hace tiempo en la CAPV.

b.4) Horas extraordinarias

La eliminación de horas extraordinarias viene siendo una constante reivindicación, no solo sindical, sino incluso política.

Es cierto que en algunos casos de habitualidad y generalidad podría tener una cierta repercusión positiva en el empleo. Pero no es menos cierto que una medida de esas características puede ser gravemente negativa, si no se contemplan las particularidades de cada caso, de una disponibilidad de mano de obra adecuada o la estacionalidad de las actividades...

Por ello, la clave para la reducción de horas extraordinarias se situaría en:

- La máxima flexibilidad en la organización de la jornada.
- La potenciación de los contratos a tiempo parcial.
- La consolidación de las empresas de trabajo temporal
- A más largo plazo, la plena adecuación del sistema educativo a las necesidades del tejido productivo.

Propuestas para la generación de empleo

A la hora de generar empleo, las consideraciones y planteamientos recogidos a lo largo de este documento, se plasman desde la óptica empresarial en las siguientes propuestas concretas:

1. ACTUACIONES ORIENTADAS A LA COMPETITIVIDAD

Dado que no puede haber empleo sin la previa existencia de empresas competitivas, es necesario orientar las diferentes políticas y actuaciones tanto empresariales como institucionales al incremento y mejora de esa competitividad, especialmente en un contexto de globalización y revolución tecnológica permanente como el actual y ante un reto de tanta transcendencia como la Unión Económica y Monetaria.

Ello exige el establecimiento de un entorno propicio a la competitividad a través de medidas de carácter laboral, fiscal, industrial, macroeconómico, de infraestructuras, etc. básicamente orientadas al estímulo y apoyo del desarrollo empresarial.

En este sentido, y en relación al empleo, sería en estos momentos especialmente necesario:

- Reducir las cotizaciones a la Seguridad Social, el desempleo y la formación profesional para evitar un encarecimiento del factor trabajo, sobre todo en los casos del trabajo de menos cualificación, así como proseguir el camino de la moderación salarial.
- Evitar la introducción de elementos que atenten contra la competitividad empresarial.

Por parte de las propias empresas sería igualmente importante intensificar su compromiso con factores como la calidad, la formación, la internacionalización, la cooperación, la innovación, el marketing o el diseño, entre otros. (Caso vasco).

2. IMPULSO A LA CREACION DE NUEVAS EMPRESAS

(Directrices 61-68 - Capítulo II)

Desde un punto de vista numérico, el desempleo tiene su origen en el incremento de la población activa y la incapacidad de las empresas existentes para absorber ese incremento, en muchos casos por la imposibilidad de crecer.

Nos encontramos, además, con el problema de que, junto a esta limitación de crecimiento, los grandes procesos de concentración empresarial no están produciendo un mayor volumen de empleo, sino antes bien al contrario, y que, con carácter general, la vida de las empresas, guste o no, cada día es menor, en la medida en que los períodos de madurez de procesos y productos son cada día más cortos.

Todo ello significa que el problema del desempleo no va a ser resuelto por el empleo que mantengan y generen las empresas existentes, sino por el que generen las nuevas empresas y los nuevos empresarios.

En el examen del entorno internacional queda patente que en las economías dinámicas el gran núcleo de la generación de empleo se encuentra en las empresas que todavía no se han creado. Por eso, en contraste con las aproximaciones que olvidan este aspecto y que, ciñéndose al tejido empresarial conocido, no encuentran otra fórmula de creación de empleo que repartir el actualmente existente, es necesario potenciar el proceso de creación de nuevas empresas como la mejor política de empleo.

Por todo ello, resulta esencial para favorecer el empleo, sobre todo el del futuro, no solo persistir en la política de promoción de empresas y de atracción de nuevas inversiones, sino propiciar la aparición de nuevos empresarios.

El empresario no es, sin embargo, una especie que «surja» como tal «a priori». El empresario, los empresarios vascos de hoy, son en su inmensa mayoría antiguos trabajadores. Y la aparición de nuevos empresarios exige un profundo cambio cultural que enfatice la valoración del mérito, de la autosatisfacción, del riesgo ... En este sentido, no es legítimo limitarse a la reivindicación del puesto de trabajo, también habrá que proclamar la obligación de crear empleo, no sólo la de que nos lo creen.

Medidas específicas, en este sentido, tales como suelo industrial asequible, apoyos tecnológicos, financieros... para nuevas iniciativas empresariales, procesos de simplificación administrativa o sistemas de información y asesoramiento a pymes u otras muchas, deberían ser consideradas como las más eficaces medidas de promoción de empleo.

3. AMPLIACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

(Directrices 70-71 del Capítulo II)

La constante transformación que experimenta el escenario económico requiere de una extraordinaria flexibilidad por parte de las empresas sin la que la competitividad de las mismas y, por tanto, la seguridad del empleo, estaría seriamente amenazada. El que persistan determinadas rigideces, fruto de la ultratractividad de los convenios, el coste e incertidumbre que todavía padece la resolución de la relación laboral y la introducción de obstáculos a la flexibilidad en los procesos negociadores, no hace sino agravar el problema.

Contemplar esta circunstancia cobra especial sentido en el caso del empleo, en la medida en que la opción entre crecimiento más intensivo en capital o más intensivo

en trabajo, viene a menudo determinada por la rigidez de la regulación laboral y, muy especialmente, por la rigidez organizativa.

- La capacidad de adaptación.
- Deben ser de los hombres no de las máquinas.

En este sentido, no debe olvidarse que, pese a la reciente reforma laboral, el coste de rescisión del contrato de trabajo sigue siendo en nuestro país el principal obstáculo para un crecimiento más intensivo en mano de obra y que cualquier iniciativa que trate de flexibilizar ese factor puede convertirse en una medida eficaz para la generación de empleo. La homologación con el resto de países europeos sería especialmente deseable desde el punto de vista del empleo.

Resulta oportuno recordar a este respecto la idoneidad e importancia de la fórmula del contrato estable defendida en su momento por Confebask y que seguimos considerando un instrumento especialmente efectivo para generar empleo y para reducir las altas tasas de temporalidad existentes.

En otro orden de cosas y en línea con un mayor incremento de la flexibilidad organizativa, la modificación de condiciones de trabajo en lo referente a turnos, horarios..., no puede tampoco estar sometida a la de procedimientos complejos y a la incertidumbre. Una mucho mayor capacidad organizativa de éste aparece, pues, como un elemento esencial de generación de empleo.

A este respecto resultaría conveniente flexibilizar al máximo la jornada laboral, permitiendo su libre distribución con respecto al cómputo anual de la misma. No en vano, la «regularidad» de la jornada como principio inmutable no hace sino dificultar la competitividad y, por tanto, el empleo. Pensemos, además, que se trata de una práctica habitual en otros países. En Alemania, por ejemplo, solamente el 35% de la población ocupada dispone de jornadas regulares, mientras que en nuestro país sucede lo contrario.

Una distribución irregular de la jornada puede ser, pues, determinante para:

- Propiciar un crecimiento más intensivo en el factor trabajo.
- Optimizar la utilización de las instalaciones de las empresas, mejorando así su competitividad.
- Reducir las horas extraordinarias.

Resulta evidente, en este sentido, que el mantenimiento de las rigideces aún existentes llevará no a una utilización más intensiva de las instalaciones, por tanto, con mayor empleo, sino a una ampliación de éstas sin efecto sobre el empleo.

4. POTENCIACIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

La cambiante realidad a la que se enfrentan las empresas como consecuencia de la internacionalización, la revolución tecnológica y el incremento de la competencia en los mercados exige el establecimiento de fórmulas de contratación que se adapten a las necesidades de flexibilidad requeridas hoy por el sistema productivo.

El contrato indefinido y a tiempo completo corresponde a una época y un modelo industrial totalmente superado y tratar de imponerlo como única alternativa frente al desempleo constituye un gran obstáculo para el propio empleo. Más que nunca, las empresas necesitan un abanico de posibilidades que se adecue a sus necesidades competitivas y el empleo del futuro va a estar, precisamente, en aquellas modalidades contractuales que mejor se adapten a esa exigencia.

Desde este punto de vista, el contrato a tiempo parcial, que pese a ser una fórmula bastante extendida en el contexto europeo en algunos países, como el nuestro, es todavía escasamente utilizada precisamente por la cultura de la no contratación que han generado las fórmulas fijas y a tiempo completo, representaría un importante aporte de flexibilidad al sistema. No sólo permitiría una adecuada correlación entre necesidades de las empresas y contratación laboral, evitando que esas necesidades se cubran con contratos infrautilizados o con ampliación de las jornadas ordinarias, sino que, además, sería un elemento facilitador del acceso al mercado de trabajo de segmentos y colectivos que hasta ahora han encontrado grandes dificultades para hacerlo.

5. INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO

(Directrices 49 y siguientes al Capítulo III)

No es preciso insistir en el elevado volumen de desempleo existente entre la juventud, justamente en el momento histórico en que su preparación es mejor. Pero es que, además de los problemas de índole personal y de proyecto de futuro que ello plantea, junto al despilfarro de recursos que supone, esto justamente se produce cuando su concurso en el proceso económico es más necesario, habida cuenta de la necesidad de incorporación y dominio de nuevas tecnologías y conocimiento.

Esta situación debe llevar a un esfuerzo extraordinario de todos los agentes implicados y de las Administraciones, para cuyo fin se propone la introducción negociada de:

a) *Contrato de sustitución*

Mediante el que los trabajadores mayores de 60 años puedan retirarse, con un quebranto reducido en sus percepciones y haberes pasivos, y puedan ser sustituidos por jóvenes.

b) *Contrato de inserción*

Las retribuciones mínimas que establecen los Convenios Colectivos, constituyen hoy en toda la UE un obstáculo de primer orden para el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. De ahí, la necesidad de un «contrato de inserción», reservado al colectivo juvenil, que tendría durante los cinco primeros años de contrato una percepción inferior a la establecida en el convenio colectivo de la empresa. Transcurrido ese plazo, los jóvenes así contratados pasarían a percibir el salario que conforme a ese convenio les corresponda.

Ambas figuras podrían propiciar de un modo importante la contratación de jóvenes.

Junto a ello, un esfuerzo en el campo formativo es imprescindible porque junto a la juventud mejor formada también convive una juventud con una formación nula, algo que hoy resulta mucho más excluyente de lo que fue en el pasado.

6. APUESTA POR LA FORMACIÓN

(Directrices 69 a 73 del Capítulo III)

La formación de los trabajadores en activo y de los jóvenes constituye no sólo una garantía de desarrollo y competitividad de las empresas vascas, sino, además, un elemento esencial de promoción personal y profesional y, sobre todo, de empleabilidad, en el sentido de capacidad de adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo y posibilidad de colocación en las situaciones de desempleo.

Constituye en este aspecto la formación un elemento estratégico de las empresas: solamente las empresas con unos recursos formados podrán adaptarse de modo exitoso a los cambios del entorno; como una exigencia de responsabilidad social del propio mundo empresarial: difícilmente, como se ha venido repitiendo, hoy las empresas pueden garantizar a sus trabajadores un puesto de trabajo estable para toda su vida laboral, pero sí es su responsabilidad dotar a sus trabajadores de unas condiciones de empleabilidad en la propia empresa o en otra a través de la formación.

En este aspecto, lo que es plenamente exigible en las empresas, y Confebask viene ampliamente cumpliendo este objetivo, es:

- El Máximo esfuerzo en la formación de sus recursos humanos.
- La máxima involucración e implicación en los proceso formativos, ya que el éxito del sistema educativo desde el empleo pasa hoy por la mayor proximidad entre la formación y la empresa.

Por lo mismo, cualquier política educativa que pretenda ser eficaz desde el punto de vista del empleo ha de tener la máxima proximidad a la realidad a la que se pretende aplicar, por lo que ha de ser absolutamente descentralizada.

Solamente esa proximidad nos permitirá cubrir adecuadamente las ofertas de empleo que puedan surgir en cada colectividad.

En el caso vasco en ello estamos en los tres niveles de formación profesional.

7. MEJORA DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

La intermediación de la contratación laboral debe, mediante su mejora, favorecer el funcionamiento del mercado de trabajo y, por tanto, el incremento de las posibilidades de colocación.

8. COMPROMISO DE LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES Y POLÍTICOS

El desempleo es un problema esencial de la Unión Europea. La responsabilidad del mismo y de su resolución no es un problema de «los otros» de un grupo social o institucional determinado, sino de todos y cada uno de nosotros. Su resolución compleja, difícil y duradera es el tiempo. Y desde luego esa no pasa con fórmulas simples y sin sacrificio, como desde algún foro se pretende.

Es imprescindible que todos pongamos encima de la mesa nuestra propuesta y nuestro compromiso: las empresas vascas lo hemos hecho.