



Mesa Redonda. La «flexiguridad»: ¿es compatible la libre economía con la seguridad en el empleo?

Manuel Fernández López - Lito
Secretario General de MCA UGT

Josep María Álvarez Suárez
Secretario General de UGT Cataluña

Santiago Martínez Argüelles
Profesor Titular de Economía de la Universidad de Oviedo
Concejal Delegado de Coordinación Administrativa
y Hacienda del Ayuntamiento de Gijón



JOSEP MARÍA ÁLVAREZ SUÁREZ

Belmonte (Asturias), 1956. En 1975 se traslada a Barcelona y empieza a trabajar en la empresa Maquinista Terrestre y Marítima (Gec-Alstom). Aquel mismo año se afilia a la Unión General de Trabajadores. En 1976 es elegido secretario de Acción Sindical de la sección sindical de su empresa, y miembro del comité de empresa de la Maquinista desde las primeras elecciones sindicales. En 1980 fue elegido secretario de Organización de la Federación del Metal de UGT Cataluña.

En 1989 es presidente de la Comisión Gestora de UGT Cataluña y en 1990 secretario General de la UGT de Cataluña. Desde entonces es miembro del Consejo Social de la Lengua Catalana. En

1993 impulsa la creación de la Asociación Sindical Interregional de los 4 Motores por Europa, donde se integran los sindicatos de Cataluña, de Lombardía, de Baden Württemberg y de Roine Alps, afiliados a la Confederación Europea de Sindicatos. En 1994 es reelegido y vuelve a ser reelegido en los siguientes dos congresos, el X (1998) y el XI (2002).

Recientemente le fue concedido el Premio de Honor Jaume I en reconocimiento a su impulso a la lengua y la cultura catalana en el ámbito sindical. Contribuye también a la consolidación y crecimiento de la organización impulsando el trabajo en diferentes áreas de magnitud social y sindical con la creación de servicios específicos dentro del sindicato.



SANTIAGO MARTÍNEZ ARGÜELLES

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales, y Doctor en Economía por la Universidad de Oviedo. Su Tesis Doctoral "Cambio Sectorial y Desarrollo de los Servicios en la Economía Asturiana" fue galardonada con los premios extraordinarios de Doctorado de la Universidad de Oviedo y de la Junta General del Principado de Asturias. Ha sido becario de Erasmus en la Universidad de Bradford y becario de la Fundación Banco Herrero en la Universidad de Strathclyde (1993). Sus investigaciones y publicaciones se han orientado básicamente hacia temas de economía de los servicios y hacia la evaluación de políticas regionales, materias en las que ha sido consultor de la Comisión Europea, Ministerio de Economía y Hacienda, Parlamento Europeo y de otras administraciones regionales y locales. Ha ocupado diversos cargos académicos en los Departamentos de Economía y Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo, de la que ha sido Vicerrector de Planificación y Coordinación desde 2000 hasta mayo de 2004. Y Vicerrector de Relaciones Institucionales, Coordinación y Comunicación desde 2004 hasta 2007. Actualmente es concejal Delegado de Coordinación Administrativa y Hacienda del Ayuntamiento de Gijón.

MANUEL FERNÁNDEZ LÓPEZ, "LITO"



Nació en 1947 en Mieres. Trabajó en Ensidesa-Veriña como Administrativo, a la vez que ocupó varios cargos de responsabilidad sindical, siendo Secretario de Organización de la Sección Sindical de UGT en Ensidesa-Veriña. De 1977 a 1979 fue Secretario de Organización de la Unión Regional de Asturias, y durante 10 años ocupó la Secretaría General de la misma. En su trayectoria política ha sido miembro de la Ejecutiva de la Federación Socialista Asturiana, siendo diputado regional en las dos primeras legislaturas.

En el Congreso Extraordinario celebrado el 22 de Octubre de 1988, salió elegido como Secretario General de la Federación Estatal de UGT-Metal, y reelegido posteriormente en el Congreso de abril de 1990. En ese mismo año fue elegido Vicepresidente de la Federación Europea de Metalúrgicos. En 1988 fue designado miembro del Comité Central de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas. Además, es miembro del Comité Confederal de UGT desde 1978.

En mayo de 1998 es elegido Secretario General de Metal, Construcción y Afines de UGT, Federación Estatal (MCA-UGT), cargo en el que fue reelegido en los siguientes congresos.

La «flexiguridad»: ¿es compatible la libre economía con la seguridad en el empleo?

SANTIAGO MARTÍNEZ ARGÜELLES*

La verdad es que estar aquí de nuevo en la Escuela de Verano de UGT es de esas cosas agradables y que le permiten a uno desconectar de las cosas que hace habitualmente.

Decía antes Donaire que hace un año yo venía en una condición y ahora vengo en otra. Para mí ha cambiado bastante el mundo entre lo que hacía antes y lo que hago ahora, pero también espero que no me cambien algunas cosas, y entre ellas el tener todavía curiosidad intelectual por las cosas que desconozco, por tener muchas dudas y lo que me ha dado la gestión es que cada vez dudo más de todo, de lo que sé y de lo que creo, o creo más firmemente en cosas muy delimitadas y muy concretas. Y también toda la gestión sirve para otra cosa y es que uno tiene que reafirmar sus principios permanentemente porque si no puede ser víctima de algún torrente o huracán que le lleva por delante y que en esto de la gestión debe haber muchos.

Hay dos cosas que hago también y que no ha comentado Donaire, que es que también me toca llevar el personal del Ayuntamiento y además presido una empresa de transportes. Y la verdad con lo de Hacienda me entiendo y lo de la coordinación, pues modestamente creo que es algo asumible. Lo de personal tanto en lo interno del Ayuntamiento como en lo que tiene que ver con la empresa me parece de esas cosas cuando menos complejas y en las que cabe, tiene que uno ser no sólo prudente, sino también tener claro a dónde quiere llegar.

* Texto adaptado por la Escuela Internacional de Verano (transcripción de grabación)

Y eso tiene algo que ver con lo que vamos a hablar o de qué es esto de la flexiguridad, un concepto que como decían es un concepto muy nuevo, tiene poco más de siete años y suena muy bien como concepto. Tiene que ver con varias cosas que están ocurriendo en Europa y que están incidiendo en los mercados de trabajo europeos. Por un lado esto que se llama la globalización, de lo cual hemos venido hablando durante estos años y que en el fondo es que cada vez hay más relaciones comerciales, relaciones laborales, relaciones económicas entre un grupo de países que es cada vez mayor. Sobre eso podemos discutir pero tiene ventajas sobre el desarrollo de los países que han tenido hasta ahora menos oportunidades y tiene inconvenientes, en algunos casos para esos países y en otros casos también para los países desarrollados.

Tiene que ver porque en ese proceso de globalización han aparecido actores que tienen costes laborales muy bajos y que tienen regulaciones laborales y sociales muy distintas, muy distintas a las que tenemos en los países desarrollados de tradición europea, donde los mecanismos de protección laboral y los mecanismos de seguridad social están muy consolidados, muy arraigados y están muy desarrollados y avanzados. Tiene que ver con la implantación de nuevas tecnologías y cómo se produce dentro de los países, el papel que hace cada uno de nosotros como trabajador, el papel que puede hacer una empresa en el contexto de un sistema de producción que puede estar ubicado en cualquier sitio, y estas nuevas tecnologías tienen que ver también con qué pasa con cada trabajador, no ya como parte de una empresa o de un proceso productivo, sino qué pasa con cada trabajador en el sentido de que tiene que actualizarse cada vez más, cada vez con más frecuencia, porque la velocidad de introducción del conocimiento en los sistemas productivos ha crecido muchísimo y el conocimiento se caduca cada vez con más frecuencia y eso nos lleva a que tenemos que estar permanentemente en procesos de formación y en procesos de actualización de conocimientos.

Está relacionado este proceso de flexiguridad con que en Europa Occidental, en nuestra Europa de la Unión Europea en la que vivimos, somos cada vez más viejos como media de la sociedad y que como somos cada vez más viejos y tenemos sistemas de protección muy desarrollados, estamos muy contentos con ellos, pues tendremos que financiar de forma adecuada y de asegurar la estabilidad financiera de los sistemas de protección que tene-

mos tanto para la vejez como para los procesos de entrada y salida del mercado de trabajo.

Y tiene que ver con otro proceso más que existe y es que los mercados de trabajo están segmentados, podemos querer conocerlo o no, en esta intervención procuraré seguir en un plano bastante académico, podemos querer reconocerlo o no, pero hay una cosa cierta que es que hay determinadas situaciones, determinadas empresas, en las que no todos los trabajadores disfrutan de los mismos derechos, porque unos trabajadores disfrutan de contratos en unas condiciones y otros disfrutan de contratos en otras condiciones.

Normalmente, las mejores condiciones son para los que llevan más tiempo dentro de la empresa y que son los viejos del lugar y los que padecen las, entre comillas, "peores condiciones" son los más jóvenes, las incorporaciones más recientes. Y esos son a los que les exigimos que se formen con más frecuencia, y esos son a los que les exigimos que cuando hay procesos de ajuste y desajuste son los que tienen que hacer las entradas y salidas de la empresa, y en esos colectivos suelen estar jóvenes y mujeres, lo cual tiene mucho que ver con los procesos también de igualdad que hay dentro de la actividad económica, de la actividad social y de la actividad política.

Con este cóctel de cosas que están ocurriendo tenemos empresas que quieren ser cada vez más flexibles porque cambian los mercados en los que están moviendo y las tecnologías con las que están produciendo, y trabajadores que necesitan actualizar sus cualificaciones de forma permanente y que necesitan adaptarse tanto a las nuevas tecnologías que requieren conocimientos como a nuevas relaciones laborales que existen y que si no existen de una manera aparecerán subterfugios para que se produzcan.

La flexiguridad en el fondo lo que pretende es asegurar la flexibilidad en los mercados de trabajo para que las empresas puedan adaptarse a cambios en el mercado con la seguridad en el empleo y la seguridad social que deben de tener los trabajadores. Es decir, como idea suena muy bien, es una idea muy atractiva desde el punto de vista de los objetivos a largo plazo de una sociedad. Queremos que las empresas que son las que generan riquezas en la sociedad, puedan adaptarse pero queremos también que los trabajadores tengan niveles de protección adecuados. El problema viene en que esto que suena tan bien, pues hay que llevarlo a la realidad y en la actualidad no existe un modelo, no existe una receta, que nos per-

mita definirla como el ideal de modelo de flexiguridad. Después comentaré sin embargo el modelo que más está consolidado y que es el que se conoce como “modelo danés”.

Sí quiero hacer una aclaración antes de entrar en las cuestiones de flexibilidad y seguridad, sí quiero decir algo en favor de la globalización en términos económicos. Y es que la globalización y al desarrollo económico permiten dos cosas: permiten que haya cada vez más trabajadores asalariados y que las condiciones laborales de los trabajadores de las diferentes partes del mundo, aunque sea a un ritmo no deseado, porque todavía es lento, mejoran más rápidamente que cuando las economías están cerradas y se desarrollan economías autárquicas.

En las economías desarrolladas en Europa, en el caso de la Europa comunitaria, de la Unión Europea, el 84,3% de los trabajadores están asalariados y sólo un 1,6% trabajan bajo fórmulas de apoyo familiar. Estas colaboraciones familiares no retribuidas que los que somos del campo sabemos lo que son, y los que son de la ciudad se las pueden imaginar, pero como casi todos los de la sala tienen cerca raíces rurales, pues esas colaboraciones familiares nunca retribuidas, nunca reconocidas, pero que ocupaban a toda la familia.

En los países menos desarrollados —y pensad en el África subsahariana—, sólo el 22% de los trabajadores están asalariados —del 84 al 22— y el 25% de las personas que trabajan lo hacen bajo la fórmula de colaboraciones familiares. Éstos son los dos extremos. Por el medio, a medida que se va avanzando en el nivel de desarrollo y el nivel de participación en el comercio internacional, con todo lo que eso implica, los niveles de salarización, de regulación de los mercados de trabajo y de disminución del otro tipo de contribuciones laborales, van a aumentar.

Flexibilidad: ¿Qué es flexibilidad? La flexibilidad tiene cuatro ideas fuerza detrás de la idea de flexibilidad. Flexibilidad en lo que se refiere a relaciones de la empresa con el mercado de trabajo, es decir, la capacidad para que dependiendo de la evolución del mercado y de las necesidades de la empresa, facilidad para que pueda entrar y salir gente. Pero flexibilidad también es interna a la empresa para que dependiendo de las necesidades del mercado y de la actividad de la propia empresa, las condiciones de trabajo en lo que se refiere al número de horas trabajadas, flexibilidad para realizar horas extras, para modificar la jornada de trabajo sin necesidad de

cambiar el cómputo laboral anual, esa flexibilidad interna se dé y se produzca. Flexibilidad por un lado hacia afuera, que es la capacidad para entrar y salir, flexibilidad hacia adentro para modificar puntualmente condiciones de trabajo. Flexibilidad funcional, porque la gente tiene que aprender a hacer cosas nuevas y hay que abandonar algunas actividades viejas. Y os puedo asegurar en la corta experiencia que llevo como gestor de una parte de recursos humanos, que ya hay una tremenda resistencia de las organizaciones a incorporar cambios, aunque sea para adaptarse a situaciones que son evidentes que han quedado obsoletas.

No responsabilizo de esto a las organizaciones sindicales que en muchos casos, por no decir que en todos, suelen ser aliados de la organización a la hora de convencer a las personas de que es que esa tarea ya no sirve, es que ya evidentemente no hay trabajo para ese tipo de tarea. Pero es un hecho que los trabajadores y las trabajadoras suelen tener una gran resistencia al cambio dentro de las propias organizaciones. Hay un auténtico vértigo ante las situaciones de cambio y ante la modificación de tareas, ya no digo de las posibilidades de salir de la empresa, sino la simple modificación de tareas a veces es un gran drama personal, se vive como un drama personal que hay que reconocer que está ahí.

Y la flexibilidad tiene un componente de flexibilidad salarial en el sentido de que ni la empresa gana lo mismo siempre, ni las necesidades de trabajo son siempre las mismas. Por lo tanto, más allá de que tiene que haber un componente fijo muy alto, la retribución a los esfuerzos adicionales que necesita la empresa y que apuntaba antes a la flexibilidad, tendrá que existir y tendrá que haber un componente flexible en la retribución que tenga que ver y que esté directamente relacionado con esas necesidades adicionales o complementarias que se piden.

Cuando se habla de seguridad, en el otro lado, se habla de seguridad de los puestos de trabajo. La gente quiere tener un puesto de trabajo seguro en la empresa. Yo creo que a veces ya es más que la empresa, lo que muchas veces quieren los afiliados de los sindicatos y lo que quieren los trabajadores es el puesto de trabajo, su puesto de trabajo, su puesto de trabajo que no es un puesto cualquiera dentro de la empresa, sino que es un puesto muy determinado. Seguridad en el empleo, que tiene un componente global, o sea no se trata de tener seguridad dentro de una empresa, sino que se trata de tener seguridad en el sentido de que los tiempos de

permanencia fuera de una contratación, los tiempos de paro, son reducidos. A las personas les costaría mucho menos trabajo aceptar estructuras laborales flexibles si la entrada fuese más ágil y más fácil, si los tiempos de búsqueda de empleo fuesen mucho más reducidos y fuese más sencillo pasar de un empleo a otro.

Seguridad en los ingresos. Lógicamente, los trabajadores queremos saber que todos los meses contamos con una determinada cantidad sobre todo cuando tenemos una hipoteca gravitando sobre la cabeza. Esa seguridad parece un elemento también relevante a la hora de definir seguridad. Y seguridad en lo que se refiere a la posibilidad de compaginar distintas actividades, entiéndase lo de compaginar distintas actividades porque ya no existen trabajadores ni trabajadoras que se dediquen sólo a trabajar, aunque alguno de nosotros tengamos la impresión de que cada día trabajamos más. Pero es que lo dominante es que las personas para desarrollarse como personas trabajen, tengan una vida familiar, tengan una vida social, tengan una vida sindical y/o política. Tienen derecho a poder desarrollar con seguridad una proyección de la persona más allá de lo que es estrictamente laboral.

En todo este contexto tenemos elementos cambiantes que están evolucionando y que están cambiando, por ejemplo cada vez vamos a hablar menos de puesto de trabajo y cada vez vamos a hablar más de carreras profesionales. Carreras profesionales que van a ser dentro de una empresa pero que también podrán ser entre varias empresas. Porque el desarrollo profesional de una persona no tiene por qué estar ligado necesariamente siempre y a lo largo de toda su vida profesional a un único empleador, a una única empresa.

Esto es algo que ya está ocurriendo, está ocurriendo en una parte del mercado de trabajo. Yo creo que la idea aquella inicial de los mercados de trabajo segmentados es una idea que es muy potente porque esto que estoy contando ya está ocurriendo en una parte del mercado de trabajo español, en colectivos que tienen pocos mecanismos de defensa, bien porque pertenecen a sectores en los que la capacidad de actuación de los sindicatos está muy limitada por la atomización de esos sectores, por las singulares condiciones laborales, por miles de razones, o bien porque pertenecen a colectivos en los que resulta más difícil la protección de las organizaciones sindicales, que suelen ser los jóvenes y suelen ser las mujeres.

Cuando se habla de flexiguridad siempre se acude a un modelo como un referente ideal que corresponde a un modelo que no forma parte de la cultura mediterránea, de la que nosotros tenemos, y esto hay que decirlo por delante porque si no, yo creo que equivocáramos el tiro. Pero es lo que poco a poco la Unión Europea ha acordado en sus recomendaciones del año 2006, y parece que es hacia donde, con distintos grados y distintas combinaciones, se va a avanzar o se pretende que se avance. Es lo que se denomina modelo danés. El modelo danés de relaciones laborales funciona básicamente de la siguiente manera. Quiero darle dos pinceladas y unas recomendaciones finales, y termino en esta primera intervención.

En el modelo danés, una persona cambia entre 6 y 8 veces a lo largo de su vida profesional. En los países del sur de Europa, como máximo cuatro veces. La tasa de desempleo en Dinamarca está en el entorno del 2,5 al 3%. Eso es una situación de pleno empleo, incluso está por encima de lo que los economistas habitualmente consideramos pleno empleo, que solemos situarlo en el entorno del 5%. De hecho, cuando el gobierno de Asturias habla de que alcanzaremos el pleno empleo en el entorno del final de esta legislatura, está hablando de una tasa de desempleo friccional en esa horquilla, en torno al 5%. Y eso es cierto que es pleno empleo. Y lo "bueno", entre comillas, que tiene que eso sea pleno empleo es que las posibilidades de encontrar empleo por parte de las personas que forman parte de ese 5% es elevada. Y normalmente son personas que están en una situación de cambio de empleo, no está asociado ese pleno empleo con desempleo de larga duración, sino que son personas que se encuentran en situación de búsqueda de nuevos empleos.

Vuelvo otra vez al modelo danés. El modelo danés, con esa tasa de desempleo, con esa situación, tiene una regulación muy flexible en lo que se refiere a la entrada y salida de trabajadores dentro de una empresa. Tiene un sistema de protección de los trabajadores en desempleo muy generoso. Y un mecanismo de búsqueda activa de empleo de los trabajadores en situación de desempleo también muy activo, muy vivo, muy generoso, que les ayuda, no sólo encontrar empleo, sino incluso a anticipar cambios en la formación desde antes de que puedan perder un empleo. ¿Por qué? Porque aunque la legislación danesa es relativamente permisiva en lo que se refiere a las entradas y salidas de trabajadores, lo único que pone como restricción es que los preavisos tienen que ser con mucha antelación, de muchos meses, de tal forma que se permita al trabajador buscar nuevos empleos, e incluso actualizar la formación. Y hay un sistema de acompañamiento para esos

trabajadores desde el momento en que conocen que van a abandonar la empresa, un acompañamiento público y privado para la reubicación en otras actividades, para la recualificación para otras actividades.

Por lo tanto, flexibilidad en lo que se refiere a la normativa, protección para dar seguridad en lo que tiene que ver con las retribuciones y aseguramiento a través de un sistema público muy vivo, muy eficaz de acompañamiento y de búsqueda de soluciones laborales a través de políticas activas de empleo muy potentes. Este es el esquema básico del modelo danés. Claro visto desde que produce pánico. ¿Cómo fue? ¿Usted está diciendo que vamos a hacer el despido libre? Esto tiene que ver con otra cosa —y ya casi terminó—, que es que la legislación, que es muy proteccionista sobre el empleo, las legislaciones muy proteccionistas sobre el empleo, no tienen influencias significativas sobre el volumen de paro. Eso es lo que nos dicen los estudios econométricos que se han hecho. Podemos tener una legislación muy dura en lo que significa indemnizaciones a los trabajadores cuando son despedidos, pero eso no tiene incidencia alguna sobre el volumen de empleo total. Ese tipo de legislaciones lo que sí está comprobado que afectan, es a las posibilidades de entrada de los colectivos nuevos. Porque protegen a los que están dentro del sistema, pero no a los que están fuera. Y las empresas lo que hacen es retraerse a la hora de contratar a nuevos trabajadores en esas condiciones. La experiencia de la legislación laboral española en los últimos años, y con el gobierno de Zapatero, ha sido "vamos a vencer el desempleo, vamos a favorecer la contratación indefinida". El favorecimiento de la contratación indefinida tiene algo que ver con estos mecanismos de favorecer la entrada de nuevos colectivos, al mismo tiempo que se suavizan las condiciones de salida.

Hay otra paradoja, ya que cuanto más dura es la legislación en materia de salida, más fuerte es la sensación de inseguridad que tiene la sociedad, de inseguridad laboral. La legislación española sigue siendo una de las legislaciones más proteccionistas de los trabajadores, no es la más, las hay que son mucho más que la española. Pero la sensación que tenemos, por ejemplo en Asturias, acerca de la inseguridad laboral, cuando tenemos unas cifras de estabilidad, no siendo nada del otro mundo, antes nos comentaba Donaire, y estamos por la estructura económica que nosotros tenemos entre los que tenemos niveles de contratación indefinida más elevados, pero la sensación de inseguridad que tienen nuestros conciudadanos, y que tenemos todos, es una sensación muy fuerte. Y eso tiene poco que ver con la legislación que existe, y tiene más que ver con el tiempo que lleva la

gente encontrar un nuevo empleo, con que le avisan de un día para el otro que va a dejar el empleo, o le avisan con una semanas de antelación, que no tiene capacidad de reacción para buscarse otro empleo antes de buscar el viejo. Y donde hay más elementos para la reflexión es en lo que tiene que ver con las prestaciones por desempleo. Las prestaciones por desempleo no afectan para nada a la productividad ni al bienestar de la sociedad. Es obvio que el bienestar no lo afectan, pero a la productividad de los trabajadores tampoco. No es cierto que los trabajadores por el hecho de tener unos niveles de protección social y laboral mayores para cuando se quedan en situación de desempleo, sean menos productivos cuando trabajan. No hay ninguna evidencia sobre eso. Otra cosa es que los sistemas de protección generosos, que deben ser generosos para garantizar esta seguridad retributiva, deben de ser también unos sistemas que tengan mecanismos de control muy eficaces en lo que se refiere a la lucha contra el fraude y que deben de llevar un sistema de acompañamiento de medidas activas de inserción laboral. No es sólo darle dinero a la gente cuando está en el desempleo, sino ayudarles a que realmente encuentren empleo.

Recomendaciones a futuro de todo esto: Lo que buscamos en el fondo, llámémosle flexiguridad o le llamemos de otra manera, lo que buscamos es un sistema de equilibrio razonable entre los derechos de los trabajadores, las necesidades de las empresas para que sigan operando y perviviendo como empresas, y las responsabilidades que recíprocamente tienen unos con otros y la sociedad en su conjunto. Esto es un juego de corresponsabilidad entre empresas, entre trabajadores y entre Estado. Y este juego de corresponsabilidad tiene que actuar en todas direcciones. Hago una coda sobre esta cuestión. A veces tengo la impresión de que hay una cierta segmentación vertical en estos tres niveles, cuando hablo de por un lado los trabajadores, por otro lado las empresas, la sociedad en su conjunto. Y una segmentación vertical es que lo que piensan las cúpulas, los niveles directivos, los dirigentes, no siempre se corresponde con lo que piensan los de abajo, no siempre se corresponde, no va al mismo ritmo el cambio cultural de los de arriba que el cambio cultural de los de abajo y que cuesta muchísimo incorporar a la gente lo que son las bases sociales, a este tipo de culturas distintas y novedosas.

Y termino, termino ya. Debemos garantizar el reparto justo de los costes de todo esto entre unos actores y otros. Y un reparto justo, que tiene que ver con políticas presupuestarias, pero que también tiene que ver con la financiación de los sistemas de protección.

JOSEP MARÍA ÁLVAREZ SUÁREZ*

Buenos días. Primero quería agradecer a la UGT de Asturias, que me haya vuelto a invitar en esta edición para participar en la Escuela de Verano. Con una mesa redonda con un título que la verdad es que a mí no me gusta nada. Yo esto de la flexiguridad, el primer día que oí la palabra "flexiguridad" pensé "¿esto, alguien va a entender que quiere decir esto?". Es verdad que sobre todo en los países de la Unión Europea que tienen unos mercados de trabajo más avanzados existe este debate. De hecho, ha existido de manera muy importante en el último congreso de la Confederación Europea de Sindicatos. Esto es un debate en relación con la seguridad en el empleo, en relación con la precariedad, que hace más años que tenemos, y en relación con la propia flexibilidad, que desde mi punto de vista son dos conceptos que se pueden discutir en paralelo, que no tiene por qué ser uno la torna del otro para entendernos, como muy sutilmente cuando se abre el debate de la flexiguridad intenta aparecer. Yo creo que la flexibilidad es un concepto discutible, negociable, acordable. Creo que la flexibilidad pactada y acordada es un elemento extraordinariamente positivo para la propia productividad de las empresas. Pero creo que el modelo de contratación no es un impedimento para poder avanzar en los procesos de flexibilidad dentro de las empresas.

La flexibilidad es una palabra bonita y como viene ocurriendo en los últimos años, hay un gran interés por parte de sectores conservadores de nuestro país de enganchar las palabras bonitas e intentar utilizarlas como si los demás estuviéramos en contra de la flexibilidad. Ahora, la flexibilidad no puede ser un capricho. Y muy a menudo muchas empresas, muchos empresarios, se llenan la boca a hablar de flexibilidad, y cuando las preguntas cuáles son los problemas que hay de flexibilidad, ignoran cuáles son los problemas que tienen. Yo alguna vez, en alguna conferencia que he participado con empresarios, les he dicho que me digan una sola empresa de Cataluña donde mi organización tenga mayoría y que no hayamos sido capaces de discutir, profundizar, y si hay razones objetivas, acordar la flexibilidad que mejore la propia productividad, la propia competitividad de la producción de una empresa. Todavía no me he encontrado uno que después haya descolgado el teléfono, me haya llamado, y me haya dicho: "Oye, en esta empresa ocurre esto". Digo esto porque muy a menudo detrás de la palabra esta sólo hay un ánimo, que es el de desregular. Y detrás de la palabra flexibilidad muy a menudo también hay más bien caprichos organizativos de las empresas, que no obedecen a razones obje-

* Texto adaptado por la Escuela Internacional de Verano (transcripción de grabación)

tivas de mejora de la productividad de la empresa, de mejora de la competitividad del producto. Por eso, a mí juntar las dos palabras me cuesta.

Y después en relación con la estabilidad del empleo, antes Donaire daba la cifra de las personas con contrato temporal que hay en Asturias. En Cataluña tenemos en 22%, no el 31, el 22% de personas que tienen contrato temporal. Y yo ahora podría venir aquí y pegarme el farol, y decir "¡qué cojonudos somos los sindicatos!". Que si no recuerdo mal, en el primer acuerdo que se firmó con el gobierno del PP hacia el año 97, creo que nosotros teníamos el 34%, estábamos por arriba de la media estatal, y ahora estamos en el 22%. Y podría decirlo. Pues no es verdad. La bajada de la temporalidad en Cataluña tiene que ver con razones de mercado. Es decir, las empresas en la medida en que el desempleo se sitúa en tasas del entorno del 6% o 7%, como venimos teniendo los últimos años en Cataluña, si quieren poder mantener el ritmo de trabajo y mantener la mano de obra tienen que hacer contratos de carácter indefinido. Las empresas sobre todo del sector industrial, si quieren mantener los ritmos de productividad no pueden cambiar de empleado. Con tasas de desempleo mucho más altas, lo que hacían era la ronda. Es decir, 6 meses o 1 año de desempleo, y podían volver a contratar al mismo trabajador. ¿Qué pasa? Que cuando el paro baja ya no pueden contratar al mismo trabajador, lo que tienen que hacer es fidelizar al trabajador, porque si se cambia de trabajador es incompatible la falta de seguridad en el empleo, la falta de estabilidad con la propia productividad, la propia competitividad del producto que se fabrique en una empresa. Sobre todo si hablamos en términos, vuelvo a decir, de sector industrial.

Yo creo que la seguridad en el empleo tiene una relación bastante directa con el modelo productivo de un país. Si somos un país que quiere distinguirse desde el punto de vista de la investigación, del desarrollo, la innovación, la calidad del producto, el valor añadido de sus productos, desde mi punto de vista, eso es incompatible con la falta de seguridad en el empleo. De la misma manera que es incompatible con la falta de un sistema de formación profesional de primer nivel. Ayer mismo escuchaba en la TPA a Justo hablando de este tema, del tema de la formación, que veo que es un debate que está en Asturias, que está en Cataluña en primera línea de salida, porque este sí que es uno de los factores fundamentales del cambio de modelo productivo y de poder ir hacia un modelo productivo de calidad, de valor añadido, de investigación, de tecnificación de la producción en nuestro país.

Pondré otro ejemplo en relación con la seguridad en el empleo, que se está produciendo de manera mucho más dramática en el sector servicios. Y si me permiten también, decir que yo creo que en el sector servicios, por lo menos en el ámbito de Cataluña, en los próximos años se tendrá que hacer también, dar el paso hacia la seguridad en el empleo, y acabar con esta situación que estamos viviendo. Por dos razones, una porque el turismo en Cataluña cada día es menos estacional, cada día es más permanente, sobre todo en la ciudad de Barcelona, que en estos días han aparecido en las estadísticas, que es la gran atractora de turistas en Cataluña, creo que el año pasado acabamos con más de tres millones de turistas en la ciudad de Barcelona. ¿Y qué nos está pasando en la ciudad de Barcelona en relación con el turismo y el comercio, que también es otro de los elementos más importantes? Que si no somos capaces de invertir la actual tendencia en relación con las relaciones laborales y en relación con la formación del personal, un día llegará que mataremos a la gallina de los huevos de oro, porque la gente que viene la ciudad quiere encontrarse con calidad. Y con contratos temporales no hay calidad. Y por tanto, yo creo que el sector servicios, si de verdad quiere acabar con esta historia permanente de intentar siempre, cada año justificar la mejora en función del número de turistas, tiene que avanzar en la calidad. Porque yo creo que en algunas zonas de España aumentar la cantidad no es lo que necesitamos, sino que lo que necesitamos es turismo de más calidad, turismo que deje más dinero, turismo que sea respetuoso, más respetuoso con la ciudad, con el entorno, con el medio natural. Por lo tanto, yo creo que en el sector servicios en los próximos años también que en algunas zonas, es obvio que en todos los sitios no podrá ser, porque donde hay un turismo muy temporal, con un tiempo muy escaso, la situación no es la misma, nos ha pasado a nosotros en los años 70 en la Costa Brava o en la Costa Dorada, pero cada día el turismo es más de todo el año y menos estacional, y por tanto ahí también tenemos que avanzar.

Y yo, muy brevemente, porque me he comprometido a ser breve, y si Santiago no ha sido breve, yo no soy breve, Lito no es breve, no habrá tiempo para que nadie pueda preguntar, pero me gustaría situar un elemento que para mí tiene mucha más importancia, me siento mucho más cómodo, que tiene una relación con el tema de los salarios. Yo creo que el debate en España en los próximos años ha de ser los salarios. Este año publicábamos la UGT de Cataluña el anuario laboral, que cada año hacemos el anuario y tratamos diferentes aspectos, cada año los mismos, y en alguno de ellos

entramos con un poco más de profundidad. Este año hemos entrado en el tema de los salarios, y hay algunas conclusiones que nos tienen que hacer reflexionar. Estamos en el ciclo de crecimiento económico más importante que estadísticamente se conoce desde que la economía se estudia como economía en la historia de la humanidad. Y es el ciclo donde menos se ha revertido el fruto de los beneficios a los salarios. Es decir, en el caso de la Comunidad Autónoma de Cataluña, un salario 100 del año 98, en el año 2006 era un salario 98. Con todo el crecimiento económico que hemos tenido.

¿Eso quiere decir que han bajado los convenios? No. ¿Qué quiere decir? Quiere decir que el empleo que se ha creado fundamentalmente se ha creado en el sector servicios de poca calidad y de salarios bajos. En Cataluña aproximadamente entre 40 y el 45% de las personas que trabajan por cuenta ajena ganan menos de 1.000 euros al mes. A mí me hace el efecto que hablar de calidad, hablar de seguridad, que pretenda alguien que hoy en día por menos de 1.000 euros al mes, por menos de 14.000 euros al año una persona tenga aliciente, se sienta realizada en el trabajo que desarrolla, a mí me parece realmente imposible de que esto pueda ir en esta dirección. Y digo 14.000 por situar los 1.000 euros, porque no son 14.000. Hay personas que tienen en sus convenios colectivos 650 euros mensuales de sueldo pueden tener. Esto nosotros lo hemos empezado a trabajar mucho a raíz de una cosa que nos pareció insultante. Que es que el año pasado en Navidad los empresarios del sector del comercio ponían el grito en el cielo porque no encontraban personal. Fuimos a las tablas, 650 euros. Coges lo que cuesta el metro, dos viajes, pones lo que cuesta comer el menú más barato en el centro de Barcelona, sábados hay que trabajar, haces las cuentas y francamente, pues no es extraño que no encuentre personal; no es nada extraño que no cuenta personal; y más por un mes, o un mes y medio, que es lo que dura la temporada de Navidad junto con las rebajas.

Esto tiene que formar parte del análisis de futuro si de verdad queremos entrar en los temas de seguridad en el empleo y de flexiguridad. Por eso nosotros nos hemos embarcado en una campaña que durará el tiempo que haga falta, pero que en todo caso tiene un objetivo claro, que situar el salario mínimo en todos los convenios en los 1.000 euros al mes. No será fácil, pero en todo caso eso nos marca un horizonte que sobre todo lo que quiere es movilizar a la ciudadanía, sobre todo a los jóvenes en las mujeres, que

son los que están más afectados por esa situación, como ocurre con la temporalidad, los jóvenes y las mujeres están especialmente afectados por esta situación. Porque yo creo que, y seguramente Santiago en esto no estará muy de acuerdo conmigo, pero las estadísticas dicen que el IPC ha subido lo que ha subido, pero en realidad, si hiciéramos el IPC de las cosas que consumen los ciudadanos de a pie, hay un desfase mucho más importante que el que reflejan las estadísticas con la entrada del euro, especialmente en nuestro país. Y sólo hay un dato que es analizable, que es visible, que es los menús. El precio al que había un menú hace cinco años y el precio que hay hoy, y tiene poco que ver con el crecimiento del IPC que ha habido en el mismo período.

Gracias.

MANUEL FERNÁNDEZ LÓPEZ "LITO"*

Buenos días, buenas tardes, lo que queráis. Por eso de las costumbres, la cultura, algunos dicen que hasta que no se come no son buenas tardes. Normalmente, es a partir de las 12 del mediodía. Quiero también agradecer la invitación a participar en esta Escuela de Verano, aunque ya me considero prácticamente invitado siempre, casi no espero a que me llegue invitación, luego no tendremos el problema de cuadrarlo en la agenda para poder estar aquí. Siempre lo he dicho y lo sigo diciendo, creo que esta Escuela mejora como el buen vino, cada vez tiene más contenido, y más relevancia, y las cosas que se hacen bien. Y esto será bueno para nuestra Organización en Asturias sin duda, pero esto es bueno para todo el mundo. Para los ciudadanos en general, también para la Universidad, para las empresas, porque se producen conclusiones interesantes. Luego cada uno podrá enfocarlas desde el punto de vista que le interese, pero conclusiones todas ellas siempre interesantes.

Quiero saludar, a los muchos sindicalistas y compañeros asistentes y a algunas otras personas que seguramente no son sindicalistas. Y desde luego, más de 40 alumnos, jóvenes, universitarios, que no sé si esto os vale para mucho o para poco, quiero pensar que os vale y por eso estáis aquí. A veces a mí me parece que esto es hasta un poco más animado que esos discursos tan tediosos que dan los catedráticos y profesores en la Universidad, que a veces nos aburren mucho. Incluso el comportamiento de Santiago aquí no es el mismo que cuando da una clase en la Universidad,

* Texto adaptado por la Escuela Internacional de Verano (transcripción de grabación)

estoy absolutamente convencido, es más polémico, es más provocativo, a pesar de esta nueva faceta que tiene, que se está dando cuenta que la vida no es como él creía que era, la realidad es más dura. Espero que las modestas aportaciones que podamos hacer sirvan para algo, sobre todo en un tema como este. Porque hablamos de "Flexiguridad" y yo no sé muy bien todavía qué es. Y supuestamente tendría que saber, pero es que creo que no lo sabe nadie, porque cada uno lo quiere enfocar por la parte que le interesa. La flexiguridad en el fondo, es un intento de reconciliar los intereses del capital y el trabajo. Ese es el fondo de la cuestión. Lo que pasa es que luego depende de con quién hables, qué intereses tenga, a qué lado de la trinchera esté, pues quiere ventaja. Cuando hablamos de flexiguridad algunos están diciendo: cuidado, esto tiene que ver fundamentalmente con que para ganar la competitividad hay que aumentar la jornada, hay que reducir salarios y hay que introducir nuevos elementos de flexibilidad, incluida la movilidad y una serie de cambios culturales, las condiciones del trabajo, que son distintas a las de muchos países en nuestro entorno.

A mí me gustaría que pusiéramos todos más énfasis, sobre todo en este gran debate que se quiere abrir en la Unión Europea, en los aspectos de la seguridad. Pero de la seguridad no sólo del empleo, porque aquí es que estamos hablando del empleo y esto o lo vemos como un todo, como algo que afecta al conjunto de la sociedad, que seguramente indicará cambios culturales, insisto, o no funciona tampoco. Porque no se trata de seguridad en tanto y en cuanto tengo empleo. ¿Y luego? Santiago decía una cosa muy interesante, y creo que esto es psicológico: como aquí no nos creemos lo de pleno empleo, porque no nos lo podemos creer, porque nuestra experiencia es tan dura que es como creer en los Reyes Magos. Es verdad que tenemos que endurecer las expulsiones del mercado de trabajo, sobre todo en la negociación desde el punto de vista social, o desde el punto de vista laboral, para que aquellos que no tienen oportunidad de trabajar y que tienen todos los derechos, como cualquier otro, para que tengan ciertas coberturas. Entonces claro que hay algo psicológico. Porque cuanta más inseguridad creemos que tenemos en el puesto de trabajo, o en el futuro de nuestro puesto de trabajo, más precauciones tenemos que tomar, porque estamos convencidos, la estadística es lo que dice, que lo vamos a perder.

El modelo danés es fantástico, para los daneses. También algunos se quejan, por supuesto, no todos están de acuerdo. Pero aproximadamente, un

60% están satisfechos con ese modelo flexiseguridad, en las encuestas que se han hecho desde Europa. Están satisfechos con la flexibilidad que se introduce, incluso con la movilidad, con los cambios, con las rotaciones que se están haciendo en el empleo. Lo claro es que en el sector metalúrgico, por ejemplo, no llega al 18% los que están en el desempleo más de seis meses. Y en ningún caso supera al 8% los que están un año en el desempleo. Y estoy hablando de cambios entre puestos de trabajo parecidos, no estoy hablando de lo que dice Pepe de perder un empleo industrial medianamente cualificado e irse al sector servicios para que me den una miseria. Yo añado a lo que dijo Pepe además hay más de 4 millones de ciudadanos que no tienen ni siquiera regulación de convenio colectivo. Y ya novamos a hablar de la economía sumergida, y no vamos a hablar de este nuevo fenómeno que vivimos en nuestro país, que es la inmigración. Hasta ahora aquí hablábamos de emigración, no de inmigración. Aquí tenemos sectores donde ya están rozando 50%, en algunos casos, de gente inmigrante. Y en algunas empresas, y en algunos sectores —insisto— concretos de nuestras actividades económicas. Luego no es comparable. Los daneses creen en este modelo porque tienen garantía de trabajo.

Voy más lejos, y voy a hablar de un dato que se maneja poco. En el sector metalúrgico, voy hablar de lo que más conozco, hay una elevada afiliación sindical con más del 30% de los trabajadores afiliados a un sindicato. Este es un dato que es muy significativo. Pero es que la afiliación sindical en Dinamarca es superior al 94%. ¿A qué os suena esto? A que es imposible pensarlo en nuestro país, pero ni nuestro país, ni siquiera en Alemania, desde luego para nada en Francia que está más baja que nosotros, o en Italia o cualquier otro país. ¿Por qué sucede esto en Dinamarca? Porque como tiene la garantía de estar poco tiempo en el desempleo porque técnicamente tienen pleno empleo, si tú quieres tener cobertura estando en el desempleo, tienes que presentar el carné del sindicato, y si no, no te pagan el desempleo. Eso aquí, sería una revolución. Con el volumen de desempleo que tenemos. Eso sí, tienen una cláusula de conciencia sindical para aquel que le produzca sarpullido, pueda no afiliarse al sindicato y tener todos los derechos, pero tiene que acogerse a la cláusula de conciencia sindical.

Luego estamos hablando de un país completamente distinto. No nos vale como modelo. No podemos aceptar eso como modelo europeo como pretenden algunos. Pero es que también tenemos diferencias sustanciales respecto a otros países. Y por lo tanto, yo creo que habrá que avanzar en determinadas condiciones para el conjunto de los trabajadores y de las empre-

sas en Europa, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de los países. Y si no avanzamos así, por mucha flexiguridad y muchas historias de las que hablemos, no vamos a conseguir nada. Si no hay una armonización fiscal que afecte al conjunto de las empresas por igual en Europa, difícilmente vamos a poder conseguir las mismas condiciones laborales para el conjunto de los trabajadores. Si no abordamos de forma decisiva y decidida lo que tiene que ver con las deslocalizaciones, de lo que tanto estamos hablando, pero que están ocurriendo sistemáticamente de forma continuada, que tiene que ver con esa no coincidencia, no homogeneidad en las condiciones fiscales y derechos laborales, etc., del conjunto de las empresas, pues difícilmente podemos buscar situaciones comunes para el conjunto de los trabajadores. Si en Alemania siguen ganando el doble que el mismo puesto de trabajo, con la misma categoría profesional que en España, es muy difícil tratar este tipo de cuestiones en las mismas condiciones.

Y por lo tanto, hay una serie de cosas que tenemos que tener en cuenta, dentro de las empresas, y fuera de las empresas. Tenemos una situación más precaria en el mundo laboral, no nos quedará más remedio que aumentar nuestra presión para tener más prestaciones sociales, es decir mayores coberturas. ¿Tenemos más garantía del empleo y más estabilidad en el empleo? Seguramente que nos preocupará menos lo otro porque no vamos hacer uso de ello. Pero este es un país, por mucho que Cataluña esté en el 22% de temporalidad en el empleo, en el conjunto de España todavía estamos por encima del 30%. Y la media europea está en el 12%. Y hay países donde está mucho más bajo, porque estamos hablando que la media europea en el 12%. Eso es impresentable. Sencillamente impresentable. Hace unos cuantos años pensábamos que valía más eso que nada. Y casi, casi lo hemos defendido. Lo hemos criticado pero hemos mirado para otro lado durante un tiempo. Hablo de hace muchos años. Teníamos aquella lectura, que algunos todavía tienen, "ya que no puedo acceder a un contrato fijo, con un contrato estable, un contrato indefinido, mejor que estar en casa parado, dame uno precario, y aunque no gane lo que yo creo que es justo que tengo que ganar, voy a ganar mucho menos, pero algo gano". Luego pasa lo que decía Pepe, no tengo para comer, dependo de la familia, de los amigos o de los bancos. Y fiarse de los bancos, fijaos lo que te puede traer como consecuencia, y sobre todo con lo que estamos viendo estos días con la crisis inmobiliaria en Estados Unidos.

Esto es una realidad que nos ha llevado a un 34% de temporalidad en su momento de media, en España. Y ahora se está haciendo un esfuerzo eco-

nómico tremendo para reconvertir estos empleos. Y siempre poniendo dinero público. No es el altruismo empresarial lo que aquí funciona. Es que hay gente que se ha dado cuenta que, como dice Pepe, que si yo estoy invirtiendo en formación, preparando un trabajador, hay que ser imbéciles para echarlos a la calle y contratar a otro aunque tenga algún tipo de subvención, porque tengo que volver a formarlo de nuevo. Eso es todo lo contrario a la competitividad lógica que tienen que buscar las empresas. Pero hay mucha gente que sigue prefiriendo esto para que no consolide derechos, para que no acumule antigüedad, o para que no tenga derecho a una indemnización. Por eso estamos introduciendo cada vez más, que en esa precariedad, en esos no contratos indefinidos, también cuando se produce la finalización de la obra o servicio se tenga que indemnizar al trabajador que está bajo esa situación contractual.

Y claro cuando se habla de despido libre. Se lo he comentado ahora a Santiago en baja, no he dicho muchas veces en la Organización hace ya años: a mí no me asusta el despido libre. ¿Pero por qué nos va a asustar? El despido libre en España existe. En España hay despido libre. Eso de la seguridad es relativo. Nadie tiene garantía de por vida del puesto de trabajo, por mucho contrato indefinido que tengas. La única diferencia está en que aquí hay que pagarlo. Y donde existe la figura del llamado despido libre no se paga. Vemos las películas americanas: "¡Queda usted despedido no venga mañana!". Y tú dices "¡qué fácil funciona!". Aquí no te pueden decir que usted despedido y no venga mañana, hay que hacer unos trámites y habrá que pagarte en función de los años de servicio. Pero sí existe el despido libre, te pueden echar. Entonces, si yo tengo la garantía de alguna carrera universitaria y tengo un puesto de trabajo y resulta que al año siguiente tengo fácilmente otro en otra empresa, pero además voy a adquirir unos conocimientos profesionales in situ que me van permitiendo crecer también intelectualmente, para eso hice el esfuerzo y estudié, pues ¿qué problemas tengo yo? Ahora, el problema es que aquí cómo te despidan, a ver cuándo encuentras trabajo. Y luego se dan las circunstancias de situaciones como las que decía Pepe, que son más comunes de lo que parece.

Pero hay otra cosa que se está planteando. Como cada vez avanzamos más en este tipo de cuestiones, en la industria por ejemplo, pues hay quien ha inventado no estar en los servicios dando servicios. Algunos empleos que se denominan "servicios" son empleos industriales que se están camuflando. Entre otras cosas porque se paga menos y también porque se pagan menos

impuestos. Y los bailes de CNAE e historias que en este país, son terribles. Yo he visto con documentación, Pepe se acordará hace unos años, una empresa que hacía tanques, depósitos de estos metálicos, y estaba en el convenio del textil. Pero todo el mundo sabía que hacía tanques para los camiones, y para almacenar líquidos y cosas de esas, y nadie se preocupaba de eso. Luego tenemos muchas cosas que hacer en este ámbito. Nosotros no hacemos ascos a negociar la flexiguridad, pero hay que negociarlo conforme a nuestra situación. La flexibilidad en España desde hace muchos años se está introduciendo, pluma a pluma. En el sector del automóvil existe mucha flexibilidad. Y no hablo de la flexibilidad en cuanto al contrato de trabajo, donde la inmensa mayoría son contratos indefinidos y sólo hay contratos temporales cíclicamente, en función de puntas de producción. Eso sí, cuando vienen mal dadas, también tenemos que negociar los típicos ajustes finos, que significan miles de empleos que pierde nuestro país en un sector tan interesante como el del automóvil. Pero la flexibilidad la estamos introduciendo, precisamente para garantizar el gran volumen de empleo, para garantizar las producciones que existen en España y que no se vayan. Y sobre todo, porque estamos en un mundo tan altamente competitivo que el trabajador de Opel es igual que el empresario en la defensa de muchos intereses de su empresa: para él mejor coche del mundo es Opel, y si se hunde Renault, pues qué se hunda. Pero lo mismo ocurre con el de Seat o con el otro. ¿Qué hacen las empresas? ¿Seat consiguió introducir algún instrumento de flexibilidad, y gana en competitividad, y por lo tanto puede colocar un coche un poco más barato en la calle? Ah, pues exigen avanzar sobre esa flexibilidad que ha hecho Seat.

Y eso está ocurriendo desde hace muchos años, y no somos capaces de poner en común una serie de cuestiones que afectan a todos. Y no estoy hablando de un convenio que tenga que ver con el salario o con la jornada, estoy hablando de otro tipo de cuestiones que yo creo que serían elementales. Y estoy hablando de un sector que ocupa a más de 400.000 trabajadores directos e indirectos. Y por tanto un factor fundamental en la economía de nuestro país. Existe, afirmo, mucha flexibilidad. Si leéis los medios de comunicación con frecuencia, veréis que dicen todo lo contrario. Con frecuencia te llega la multinacional —porque claro son todas multinacionales, ese es otro problema— te dice: "Oiga, tengo que abaratar los costes". Y como no puede apretar más al proveedor, es decir al de componentes y de equipos, que es el que está presionado de verdad, en esta situación. Pues nos dicen: mire usted, tiene que aumentar la jornada, tiene que trabajar

más días en fin de semana, tiene que negociar con la empresa que esté a disposición en momentos punta para usted trabajar más tiempo; e incluso pretenden que reduzcas tu salario. Y te ponen ejemplos: Es que en Europa... Claro, estos llamados países emergentes que antes no estaban en la Unión Europea, ahora si lo están, y desde dentro están haciendo una competencia nada deseable. Porque esa es otra, como ya avancé antes, como no armonizamos ciertos criterios desde el punto de vista social, desde punto de vista fiscal, y desde el punto de vista laboral dentro de la Unión Europea, nos encontraremos con países que siempre pueden ofrecer mano de obra más barata, bien cualificada, y que están dispuestos a trabajar las horas que hagan falta. Entonces te llega la empresa y que dice: "Usted me hace lo mismo que me está haciendo Polonia o yo desplazo la producción a Polonia". Y esto son las famosas deslocalizaciones de las que tanto se está hablando.

Nosotros no estamos dispuestos ni a aumentar jornada ni a reducir salario. Y sin embargo, sí estamos dispuestos, lo llevamos haciendo años, que a cambio de ese empleo estable, de esta flexiguridad de la que tanto se habla y tan moderno es, negociar acuerdos puntuales, que insisto, lo llevamos haciendo hace unos cuantos años. Y en otros sectores habrá que hacer lo mismo. Pero insisto, si lo hacemos en sectores que podemos negociarlo y en otros no, y si no tenemos en cuenta que hay más de 4 millones de ciudadanos que no tienen convenio colectivo, y si tenemos en cuenta que a pesar del esfuerzo de este gobierno de subir el SMI resulta que tenemos un salario mínimo interprofesional que es muy bajo, y que lo va a ser durante muchos años, por mucho que podamos avanzar en esta dirección, pues no vamos a poder conseguir nada. Por lo tanto, no sólo tenemos que hablar de flexiguridad dentro de las empresas, sino en el conjunto de la sociedad. Usted me da garantías de trabajo, yo me preocuparé menos de exigirle dinero, -que siempre es costoso cuando alguien maneja los presupuestos generales del Estado-, para que me dé cobertura. Esta es la pescadilla que se muerde la cola. Estamos dispuestos a hablar de estas cosas. Ahora, a lo que no estamos dispuestos es a que se haga una especie de acuerdo europeo donde todo el mundo parece que es feliz, porque eso no es en ningún caso suficiente para nosotros.

Y estamos más en la línea de lo acordado en su día en la Cumbre de Lisboa de la Unión Europea, de ligar el crecimiento del empleo al crecimiento económico del país o a las condiciones económicas de las distintas actividades

económicas de ese país, es decir, a la calidad del empleo. En ese camino nos vamos a encontrar, ahí estamos dispuestos a discutir. Pero siempre y cuando alguien nos lo proponga, y esto va a ser moneda corriente a partir de ahora, -e inconscientemente y conscientemente este foro está contribuyendo a eso, algún empresario tomará nota de lo que está haciendo la UGT de Asturias-. Y cuando os sentéis a negociar el convenio en los próximos meses van a poner "¡Hay que hablar de flexiguridad!". Confieso mi opinión, y lo digo honestamente, de que no tendrán ni idea de lo que nos plantean y de qué es eso de la flexiguridad, pero inmediatamente van a asociar: "esto va a ser una ventaja para la empresa"; esto va a ocurrir, esto está ocurriendo". Y nosotros tenemos que decir que esto tenemos que verlo en un contexto mucho más amplio. Y por supuesto, esto es un toma y daca, yo puedo introducir ciertos elementos, pero que tengo que tener ciertas compensaciones. Pero también pensando en aquel que no tiene la oportunidad de negociar esto porque no tiene empleo.

Lo que quiero decir, en definitiva, es que como sindicato a mí no me asustan este tipo de cuestiones. Yo creo que todo, absolutamente todo, se puede discutir, se puede negociar. Ahora, como siempre, si llegamos a acuerdos es porque estamos convencidos de que estamos beneficiando los intereses que defendemos, que son los de los trabajadores. Y si no, no vamos a llegar a acuerdos. Por eso no nos vale este modelo danés que la Unión Europea está poniendo encima de la mesa. Le vale a ellos y me parece muy bien, los felicito. Le vale también a los suecos en buena medida, a los checos, que también están diciendo que sí. Pero los alemanes, menos del 30% estaría conforme, por ejemplo, para hablar de esto. Si no está Alemania por qué voy a estar yo. Y con unas coberturas sociales bastante más altas que las nuestras, en eso que llamamos el estado de bienestar social.

Es posible —termino—, es posible crecer en el empleo, es posible ser competitivos, y es posible, en este mundo tan globalizado, tan liberal, que es un poco lo que pretende, entiendo yo, esta jornada, es posible hablar de estabilidad en el empleo. Todo depende de lo que negociemos, en qué condiciones y qué estemos todos las partes dispuestas a ceder. Si nos queremos engañar, si queremos ventaja, entonces no podrá haber acuerdos.

Gracias por vuestra atención.

