

Un nuevo modelo de relaciones laborales

FEDERICO DURÁN LÓPEZ
Universidad de Córdoba

Desde hace algún tiempo, y desde numerosos sectores de opinión, se viene insistiendo en la necesidad de dar vida a un "nuevo modelo de relaciones laborales". Parece existir una aceptación bastante generalizada de dicha necesidad, y parece también existir un grado bastante elevado de coincidencia en cuanto a las críticas que merece el actual sistema de relaciones laborales, o mejor, en cuanto a los defectos del mismo que justifican la búsqueda de un "nuevo modelo". Pero, a la hora de adivinar los contornos de éste, se acaban las coincidencias y las seguridades. Los analistas más lúcidos no suelen llegar más allá de la afirmación de que el nuevo modelo de relaciones laborales será muy distinto del pasado, aunque aún no podemos decir con seguridad como será. No sabemos, esto es, qué nos comparará el futuro; sólo sabemos que será algo muy distinto de lo que hasta ahora ha prevalecido. El "rostro" de las relaciones laborales, se nos dice, pase lo que pase no volverá ya a ser el mismo, pero no sabemos aún como será.

Nos movemos pues en el terreno más resbaladizo para el jurista y, en general para el estudioso de las ciencias sociales: aquél en el que hay que tratar de adivinar como se van a configurar en el futuro inmediato esas relaciones laborales, que tendrán que ser coherentes con una situación económica y social

profundamente cambiada. La dificultad de la tarea explica lo frecuente de las reacciones defensivas: el miedo a lo desconocido alimenta la tendencia a conservar lo existente y a interpretar la evolución de los acontecimientos en clave conspiratoria; no estaríamos en presencia más que de una ofensiva del pensamiento conservador que pretende suprimir las conquistas sociales y, en una especie de revancha histórica, hacer desaparecer el Derecho del Trabajo subsumiéndolo, de nuevo, en el Derecho Civil. Aferrarse a estas construcciones, sin embargo, aparte de otras consideraciones que pueda merecer, termina por volverse en contra de los intereses pretendidamente protegidos. Pretender mantener los esquemas tradicionales de protección del trabajo, sin adaptarlos a las nuevas realidades económicas y sociales, equivaldría a plantear, frente a un ataque nuclear, una línea Maginot de fortificaciones defensivas.

Es necesario, por tanto, hacer un esfuerzo, a la vez sólidamente anclado en la realidad e imaginativo. ¿Cómo podemos, a la hora de realizar ese esfuerzo, configurar el nuevo modelo de relaciones laborales? ¿En qué consiste ese nuevo modelo?

Ante todo, un nuevo modelo de relaciones laborales implica un *nuevo*

contrato de trabajo. El contrato tipo que todavía prevalece es el producto de una evolución en virtud de la cual el contrato de trabajo tiende a alejarse cada vez más de sus orígenes históricos y a acercarse a la figura de la relación de empleo en la función pública. El contrato de trabajo tiende a ser un contrato por tiempo indefinido, a tiempo completo, susceptible de permitir una "carrera profesional" del trabajador y puesto al reparo, en la medida de lo posible, de las vicisitudes extintivas que pueden derivar del ejercicio, por parte del empresario, de su facultad de resolución unilateral del vínculo. El "deslizamiento" desde la figura inicialmente contemplada en las codificaciones burguesas hacia el derecho de la función pública, es evidente.

La prevalencia de este tipo contractual era, por una parte, reflejo de la centralidad de la producción industrial (y, dentro de ella, de la gran fábrica), y, por otra, fruto de unas determinadas circunstancias económicas: los máximos avances en esa línea se consiguen en momentos de gran crecimiento económico (década de los sesenta, primera mitad de la década de los setenta), que parecía dotar al sistema capitalista de una capacidad de absorción ilimitada de las conquistas sociales. El cambio de estos escenarios, impone la búsqueda de un nuevo contrato de trabajo, menos "funcionario" y más adaptable a las cambiantes circunstancias productivas. Y, mientras se llega a ese nuevo contrato, provoca conflictos y dificultades de funcionamiento. El error de planteamiento ha estado, probablemente, en tratar de dar respuesta a tales dificultades mediante la introducción de una figura de contrato temporal sin causa, superpuesta a la del contrato "tradicional", cuyos rasgos esenciales se trataban así de preservar. No es preciso recordar los efectos perversos que esta creación de un mercado de trabajo dual han provocado. Es necesario suprimir o corregir esa dualidad, restableciendo una única figura de contrato de trabajo, más estable que el temporal sin causa, pero más

diversificado y más flexible que el tradicional. Ese nuevo contrato tiene que permitir un uso flexible de la fuerza de trabajo, si bien sujeto a las garantías precisas para impedir la arbitrariedad empresarial, y que facilitar el desarrollo de actividades formativas de los trabajadores, actividades que han de desempeñar un papel cada vez más importante en el ámbito de las relaciones laborales.

En segundo lugar, un nuevo modelo de relaciones laborales implica unas *nuevas relaciones entre las partes del contrato de trabajo*. El nuevo sistema ha de ser libre y más participativo. Más libre por cuanto han de recuperarse facultades de decisión conjunta de las partes hasta ahora "invasadas" por un excesivo intervencionismo administrativo; y más libre también por cuanto determinadas facultades empresariales han de poder desplegarse sin otros controles a priori que los que deriven de la participación de los trabajadores y de sus representantes en el gobierno conjunto de las relaciones laborales en la empresa.

Precisamente por eso, el nuevo sistema ha de ser más participativo. Su adecuado desarrollo sólo será posible con un incremento de los derechos de información y de participación de los trabajadores y de sus representantes, en definitiva con el aumento de la responsabilidad de los mismos. Bien entendido que el conflicto seguirá siendo el principio ordenador de las sociedades libres y el motor de su desarrollo, y que el sistema de producción capitalista sigue y seguirá albergando una contradicción esencial: la presencia, en su núcleo fundamental, de una relación asimétrica y desigualitaria, la relación de trabajo, que contradice los principios de igualdad contractual y de libertad de los contratantes que caracterizan el sistema. Pero, sin ignorar eso, la participación ha de liberarse del papel subalterno que tradicionalmente le ha sido asignado en determinados planteamientos sindicales, ocupando un lugar tan

importante en la estrategia sindical como el de la reivindicación.

Por último, en tercer lugar, el nuevo modelo de relaciones laborales implica también un *nuevo marco normativo autónomo* de regulación de las mismas. Esto es, un nuevo sistema de negociación colectiva que trate de dar respuesta a las exigencias actuales sin suprimir la función reguladora de dicha negociación, sin afectar sustancialmente a los caracteres del convenio colectivo y, en definitiva, sin desmontar el sistema protector (legal pero sobre todo derivado de la autonomía colectiva) del Derecho del Trabajo.

La negociación colectiva, en cuanto regulación uniforme u homogénea de condiciones de trabajo, tiene que hacer las cuentas con una realidad económica y productiva cada vez menos uniforme, con una diferenciación cada vez mayor entre empresas y sectores productivos. Y ello exige sistemas de determinación de condiciones de trabajo menos rígidos, más adaptables a las circunstancias específicas de empresas y centros de trabajo y, también, a las exigencias y aspiraciones individuales de los trabajadores. No se trata de negar el papel regulador de la negociación colectiva: la regulación uniforme de condiciones de trabajo seguirá siendo, por diversos motivos (sociales y económicos), necesaria, por lo que la contratación colectiva, como el Derecho del Trabajo, sin duda sobrevivirá a las tur-

bulencias actuales y el convenio colectivo ni desaparecerá ni será sustituido por el contrato individual. Pero, inevitablemente, el convenio colectivo habrá de ser más complejo de lo que es hoy y la negociación colectiva reflejará esa complejidad, siendo una negociación más "contractual" y menos normativa, más descentralizada y con una articulación interna también más compleja. La regulación actual de las relaciones laborales no desaparecerá para dejar paso a la "desregulación", pero sí será sustituida por una regulación más compleja y diferenciada. Y, dentro de ella, habrá de existir una más compleja interrelación entre reglamentación de condiciones de trabajo a nivel centralizado, descentralizado e individual.

Si tenemos en cuenta todos estos factores, el nuevo rostro de las relaciones laborales podrá continuar siendo borroso, pero algunos perfiles del mismo comenzarán ya a delinearse con mayor claridad. Y el conocimiento de esos perfiles es imprescindible para operar con conocimiento de causa en el ámbito de esas relaciones laborales y para defender en él unos u otros intereses. Cerrar los ojos a las nuevas realidades, gusten o no, no conduce a nada y puede provocar sorpresas desagradables. No por cerrar los ojos se impide o se frena el envejecimiento de los seres queridos, y, además, se pierde la posibilidad de contemplar las nuevas realidades y de acomodarse a ellas o de intentar controlarlas.