

## PRESENTE Y FUTURO DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO (\*)

**Mercedes Rodríguez-Piñero, Secretaria General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Moderadora:**

A continuación van a intervenir en esta Mesa Redonda los representantes de los agentes económicos y sociales integrantes del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: representantes de la Federación de Empresarios de Andalucía, de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras. Es normal que en todas aquellas reuniones y jornadas que se celebran con la colaboración del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales se efectúe una mesa redonda con los actores directos de las relaciones laborales a efectos de, por una parte contrastar lo que es pura teoría o análisis científico de la doctrina iuslaboralista, y por otra permitir un intercambio de ideas entre ambas partes, porque el propio conocimiento teórico de una asignatura que regula una materia como es las relaciones laborales, creo que es un elemento que la puede completar bajo muchos aspectos. Las personas que me acompañan nos van a ofrecer su propia visión al respecto.

En primer lugar expreso mi agradecimiento a estos participantes porque realmente han hecho un esfuerzo para estar hoy aquí. Antonio Ferrer sin embargo no ha podido venir pero acude en su lugar un representante asimismo designado por U.G.T. En este caso, seguramente por las funciones que vienen realizando a nivel nacional los intervinientes podrán aclararnos o darnos una perspectiva bastante general del problema fundamental que estamos examinando en estas Jornadas, que es el tratamiento jurídico del despido. Las personas que van a participar son, por lo tanto, Don Fabián Márquez Sánchez, asesor jurídico de la C.E.O.E., Don José Miguel Caballero, del gabinete jurídico de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, y Don Fernando Puig Samper, Secretario de Acción Sindical de Comisiones Obreras.

**José Miguel Caballero, Asesor Jurídico de U.G.T.**

En primer lugar agradecer a los organizadores de estas Jornadas y a Mercedes especialmente su amable invitación, a la vez pido a todos ustedes dis-

(\*) El presente texto recoge, salvo correcciones literarias, la Mesa Redonda celebrada en las XV Jornadas Andaluzas Universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, celebradas en Sevilla los días 18 y 19 de diciembre de 1996, bajo el título Presente y futuro de la regulación del despido. El texto ha sido revisado y confeccionado por José A. SOLER ARREBOLA y ANTONIO M. CARDONA ÁLVAREZ (Becarios F.P.D.I. Universidad de Almería).

culpas porque sea quien represente aquí a U.G.T. y no Antonio Ferrer, Secretario de Acción Sindical, como inicialmente estaba previsto.

Trataré de exponerles sucintamente algunos planteamientos que supongo habrán analizado con exhaustividad a lo largo de estas Jornadas. Aparte de la necesaria modestia de mi ámbito representativo, mi presencia aquí se debe a estar integrado en una Organización Sindical más representativa y por ser abogado, de modo que a falta de otros méritos espero poder ofrecerles una visión actual de la configuración del despido objetivo, sobre todo del aspecto económico, que hasta ahora vino mediatizado por la estadística.

Pienso que buena parte de los defectos que tiene la actual regulación del despido objetivo, se deben a que por mucho que lo queramos el despido o la flexibilización de las vías de salida, podrán ser en todo caso un instrumento para evitar la destrucción de empleo, pero difícilmente se puede enfocar el problema pensando que la flexibilización, la desregulación en la salida, va a ser motor de la economía o generador de empleo. Eso quizá sea una posición personal discutible, pero sin duda creo que tiene un punto de apoyo en la realidad, y ningún sindicato, al menos U.G.T., se puede oponer a la existencia de determinados supuestos en los que el empresario por circunstancia ajena a la persona del trabajador, pueda prescindir de sus servicios. Pero esa resolución contractual debe ser como punto de partida esencialmente causalista. La reforma ha matizado mucho el planteamiento causalista del despido, llevando a los jueces a una situación muy incómoda por dos aspectos: en primer lugar porque predominan conceptos jurídicos indeterminados dentro de la regulación de los artículos 51 y 52 ET y de todo el conjunto de modificaciones de la relación laboral por causa objetivos, léase modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados, movilidad funcional. Esto aparece hoy tan inevitable como peligroso, sobre todo cuando el único control que queda es el judicial a posteriori. Pero si discutible o debatible es la configuración de las causas dentro de la regulación actual, lo que más nos preocupa, o al menos así podemos apreciarlo quienes acudimos a los juzgados, es el debate en torno a la razonabilidad de la medida, ese nexo de funcionalidad que la jurisprudencia no termina de decantarse si es exigible o no; es decir, la utilidad que pueda tener la amortización del puesto de trabajo cuando existiendo una causa económica, técnica, organizativa o de producción se pretende extinguir ese contrato para garantizar la viabilidad de la empresa. Esa relación de causalidad o de efectividad que determina la funcionalidad de la amortización del puesto de trabajo, creo que es una de las grandes lagunas que existen en los ordenamientos y quizá una de las mayores dificultades que tienen nuestros jueces a la hora de valorar la utilidad, la idoneidad de la medida empresarial. Pienso que la reforma legal no ha aportado seguridad jurídica, y si algo es necesario en el ámbito del mercado laboral, es crear la confianza necesaria que permita generar empleo; es preciso que la regulación laboral genere seguridad y permita a los actores autogestionar sus condiciones, tanto de entrada y salida, como de modificación interna de la prestación laboral. Esa falta de seguridad conlleva en buena medida que esa pretendida flexibilización no

haya sido tal sino que ha abocado a las partes en el procedimiento judicial a una negociación forzada, instada en muchas ocasiones por el propio juez, que se ve impotente para sustituir al empresario.

No conozco la valoración que ustedes han realizado sobre el nexo de causalidad o funcionalidad y la utilidad que pueda tener la medida extintiva para superar la crisis, pero en mi opinión la función del juez en muchas ocasiones, sobre todo en supuestos de modificaciones sustanciales y movilidad, es, si queremos dar utilidad o funcionalidad a su labor, cuasi empresarial ya que en muchas ocasiones tiene que hacer una labor elucubradora del futuro de la empresa. El magistrado debe valorar y analizar cuestiones puramente contingentes, criterios de oportunidad del propio empresario. Hablo desde el punto de vista de un sindicato y por tanto nunca pretendemos sustituir las funciones o el papel de la otra parte: ni el juez puede ser empresario ni los sindicatos podemos sustituir la voluntad del empresario.

Ante este panorama, se plantean una serie de lagunas sobre todo porque la actual configuración empresarial es demasiado compleja para encasillarla en las crípticas descripciones del artículo 51 ET. Se imponen realidades como el proceso de descentralización productiva, cuya vinculación con la extinción de los contratos ha sido abordada por el profesor Aurelio Desdentado. Son muchas las empresas que proceden a una extinción y no evidentemente de la función del trabajador, sino de su contrato para a continuación iniciar una contratación temporal o una descentralización a través de contrata o subcontratas, que podrán preexistir o crearse posteriormente.

Nos interesa ahora conocer qué se pretende con la reforma y con la extinción. Si nos fijamos sobre todo en la causa económica, parece que con la S.T.S. 24 de abril de 1996, prácticamente hay un axioma matemático: causa económica, extinción de contrato, ahorro de costes, procedencia al despido; y eso creemos que va contra el propio espíritu de las normas, porque las mismas no pretenden un ahorro simple y puro de costes, ya que eso sería casi colocarnos en un despido "ad nutum", es decir, un despido sin causa, donde las circunstancias contables van a abocar inexorablemente a que el trabajador, que no va a tener por supuesto defensa ninguna, vea extinguida su relación laboral. Además tanto el trabajador individual como el empresario por la vía del artículo 52 ET tienen muy mermadas sus capacidades de defensa. No se puede poner en una carta de despido la complejísima etiología que lleva a esa actitud del contrato; pero por otro lado, tampoco se le puede hacer causante al trabajador de las pérdidas millonarias de la empresa y rescindir su contrato para coadyuvar a la misma a salir de la crisis. Si la contabilidad de la empresa así lo manifiesta el trabajador individual no tiene defensa. El caso que planteaba la S.T.S. de 24 de abril de 1996 es bastante sintomático de este extremo ya que se habla de un auxiliar administrativo y de una empresa con pérdidas millonarias. Sin embargo la Jurisprudencia no es tan uniforme ni tan unívoca, y el propio magistrado Luis Gil Suárez, durante las Jornadas de Baeza, nos comentaba que la causa económica hay que relativizarla, y que no sería útil ni hábil para empresas con crisis endémicas acudir al artículo 52.c) ET ya que esa

medida extintiva no aportaría nada a la solución de la crisis. Pero claro, valorar si la extinción, si la amortización del contrato, no del puesto de trabajo, sirve o no, impone en muchas ocasiones, una labor, como he dicho, casi contingente del juez que abordará funciones del empresario. Eso supone un panorama excesivamente complejo.

Por no extenderme me centraré por dónde podrían ir algunas líneas de propuesta, unas pautas de actuación, en lo que es el espíritu objetivo. En primer lugar creo que los agentes sociales tenemos una preocupación fundamental, como decía al principio, de aportar seguridad al marco de relaciones laborales. Esa seguridad impone que el despido objetivo, debe ser esencialmente causal y ante eso sería una postura demagógica pretender fortificar el contrato de trabajo y hacerlo indemne a cualquier situación de la empresa. Creo que eso sería abocarnos a una lucha numantina que destruiría tanto al trabajador como a la empresa. Entonces, desde ese enfoque racional y causalista del despido objetivo, ¿por dónde podríamos ir para flexibilizar realmente y materialmente el marco de relaciones laborales, para evitar corsés que hundan a las empresas? Pues fundamentalmente por dos ejes que junto con el de la causalidad del despido se apoye, por un lado, en la negociación de los agentes, y por otro en el control judicial; de forma que se tenga un trípode que al menos aporte elementos racionales a ese proceso de extinción; causalidad, negociación o participación de los agentes en la decisión, y control judicial. En el aspecto de la causalidad, se plantea la duda de si conviene modificar o no las causas. Pero las orientaciones por donde podría encaminarse la reforma en este aspecto van a ser muy difíciles, porque la etiología del despido va a depender de factores muy puntuales. Quizás lo oportuno sería, aprovechando otro de nuestros postulados, la negociación articulada y vertebrada. Proceder a una configuración genérica de las causas en los convenios de ámbito superior, que permita en los convenios o en los niveles inferiores, una labor de concreción negociada. Pero quizás, aparte de la causa, lo que pudiera resultar más interesante sería establecer procedimientos y cauces de negociación. Si hay algo negativo en el artículo 52 ET, es la supresión de una fase negociadora que creemos que no es un obstáculo ni un lastre a la flexibilidad o a la agilidad. La negociación puede ser el camino por el que podamos arbitrar medidas racionales donde ambas partes, los intereses de los trabajadores y de los empresarios, se puedan compaginar en la medida de lo posible. Así, la articulación de procedimientos de negociación y de difusión interna pueden ser elementos de racionalización de ese proceso de extinción de contratos de trabajo. No estaríamos de acuerdo en que una reforma legislativa pretendiera convertir al juez en un mero examinador de legalidad en el procedimiento. Creemos que eso es mermar de garantías al procedimiento. El juez puede y debe entrar tanto en la existencia de la causa como en la funcionalidad de la decisión lo que exige previamente que las partes aclaremos y concretemos las causas. El juez no puede ser empresario y también que se imponga al empresario, en esa decisión extintiva, una innegable labor de aportación documental y de pruebas, para que el juez tenga elementos de juicio suficiente, no para sustituir al empresario, sino para racionalizar la medida.

Por último, manifestar que creo éstas son unas líneas que abordan una realidad compleja y pueden ayudar a racionalizar nuestro mercado de trabajo. Muchas gracias.

**Fernando Puig Samper**, *Secretario de Acción Sindical de CC.OO.*

En primer lugar, agradeceré la amable invitación que se hace a CC.OO. para participar en este foro y particularmente a Mercedes por el esfuerzo que implica reunimos aquí. Mi intervención se ceñirá más a lo que queremos hacer los sindicalistas en la negociación colectiva, a cuál es la visión que tenemos los sindicalistas de este proceso de negociación que tenemos ahora mismo en marcha. A mí me gustaría empezar esta reflexión en voz alta con una consideración. Hemos iniciado, desde el pasado mes de mayo, un proceso de negociación entre las confederaciones sindicales y empresariales estratégico para el movimiento sindical y para las relaciones laborales que se puedan construir en España, así como para resolver los problemas que tienen los trabajadores de este país. Considero que es estratégico porque del resultado de esta negociación va a cambiar el panorama de las relaciones laborales en España, tanto si hay acuerdo como si no. Pero de lo que estamos convencidos los sindicalistas es que nada va a quedar igual. Es un proceso de negociación que independientemente de como termine, cambiará de una manera sustancial lo que está sucediendo en el actual panorama de relaciones laborales. Y hay dos elementos que a nosotros nos parecen fundamentales tratar de resolver en el proceso de negociación que tenemos en la actualidad; dos cuestiones que a nuestro entender marcan también cuáles son los objetivos que desde el movimiento sindical nos hemos marcado en el proceso de negociación: uno, el actual sistema de relaciones laborales que hay en España, y los problemas que tiene el empleo en este momento, no pueden dejarnos impasibles a las organizaciones sindicales; o dicho de otra manera, sería una verdadera irresponsabilidad que desde CC.OO., desde U.G.T. o desde el resto de las organizaciones sindicales, nos quedáramos como si no pasara nada mientras convivimos con tasas del veintidós por ciento de desempleo, del treinta y cuatro de eventualidad en el empleo, y con una situación en la que aunque es cierto que las últimas encuestas de población activa nos indican que ha habido una ligera recuperación del empleo, ese alza se acompaña de dos fenómenos muy preocupantes como son el crecimiento, aunque también ligero, del paro de larga duración, y la importante disminución que se ha producido en los últimos años de las tasas de cobertura al desempleo. A todo ello habría que añadir un factor muy distorsionante del actual panorama del empleo en nuestro país, que se agrava desde 1994 hasta ahora, y es que la tasa de rotación en el empleo prácticamente se ha multiplicado por dos; o dicho de otra manera, la duración de los contratos temporales se ha reducido a la mitad en los dos últimos años. Esto provoca que incluso estemos ya detectando, tanto por el Ministerio de Trabajo, a través de las oficinas del I.N.E.M., como por las organizaciones sindicales, datos muy preocupantes como que una persona llegue a tener en un solo mes hasta quince colocaciones diferentes. A mi entender esto genera un problema tanto para los trabajadores que sufran esa

situación como para las organizaciones sindicales y los empresarios. Creo que el interés debe ser compartido para intentar resolver estas cuestiones. Mantener esta situación supone para los trabajadores reducir sus expectativas de futuro no sólo en el marco del trabajo, sino también del ocio o de la construcción de su propia vida familiar, de todo aquello que tiene que ver con su vida. Nosotros estamos insistiendo en que el empleo no es únicamente una cuestión de tasas estadísticas de paro sino que también afecta de una manera fundamental a la vertebración de las sociedades, la construcción de la democracia, y a la construcción del conjunto de la sociedad, y ése es un elemento fundamental que no podemos olvidar ni sindicalistas ni empresarios. Afecta también a la capacidad que tienen los trabajadores y las trabajadoras de organizarse, de defender colectivamente sus derechos, y por lo tanto de sindicalizarse; a la capacidad que tenemos las organizaciones sindicales de defender colectivamente a través de los convenios los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras así como a la propia construcción de las decisiones empresariales, cuando se ven muchos empresarios y empresarias abocados a tener trabajadores y trabajadoras que no comparten los objetivos de la empresa, no porque discrepen, sino porque no tienen ni siquiera la oportunidad de contribuir en proyectos a medio y largo plazo, que no pueden incorporar hacia los objetivos de la empresa la mejor y mayor experiencia y formación profesional. Creo que hoy por ejemplo, hemos conseguido firmar el nuevo acuerdo nacional de formación continua, y me parece va a ser ese uno de los elementos fundamentales para garantizar el futuro de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. Permanecer impasibles ante esta situación me parece una irresponsabilidad, por lo que estamos abocados las organizaciones sindicales y empresariales a abordar esta negociación con un objetivo claro de alcanzar acuerdos. Esto implica ceder en objetivos que podemos considerar por otro lado muy importantes, pero me parece que la situación que tiene el empleo hoy en España y el actual panorama de relaciones laborales, nos obliga a todos a aplicar inteligencia, imaginación y gran esfuerzo para tratar de hacer posible el acuerdo entre ambas partes.

Acuerdo que, en cualquier caso, tropieza, y es el segundo de los elementos que quería tratar, con la propia debilidad que tenemos las organizaciones sindicales y empresariales en la negociación colectiva. Una negociación todavía muy desarticulada, desvertebrada y excesivamente atomizada, que deberíamos corregir en el proceso de negociación. A mi entender creo que estamos trasladando en los medios de comunicación la gran importancia que tiene la negociación sobre todo aquello que afecta al mercado de trabajo, y se está relegando a un factor excesivamente subsidiario la gran importancia que puede tener el que alcancemos un acuerdo que permita reestructurar la negociación colectiva. Abordar ese doble proceso de negociación sobre mercado de trabajo y sobre negociación colectiva, es algo fundamental hoy para conseguir resolver los problemas que tiene el empleo, y por lo tanto, quiero enmarcar en ese gran debate todo aquello que podamos hacer sobre el despido, el cual no es más que una pequeña parte de todo aquello que tenemos que estar negociando hoy sindicatos y empresarios. Tenemos la obligación de encuadrarlo en la idea de que no

es la piedra angular que sostiene el edificio del empleo en España. Primero porque ninguna de las reformas laborales hechas ni por hacer genera empleo en sí misma y segundo, porque además, las reformas laborales sí nos pueden permitir resolver algunas cuestiones de la calidad, del tipo de empleo que estamos generando, pero no si lo tratamos exclusivamente desde la regulación de aquello que tenemos que destruir por unas causas o por otras. Se debe tratar el tema desde el momento en que el trabajador o la trabajadora entran en la empresa, y por lo tanto desde la contratación, así como desde la propia participación del trabajador en la misma. Abordar una negociación que debe tocar los aspectos de contratación, participación, negociación colectiva, y también, por supuesto, de extinción del contrato de trabajo, es decir, la entrada, permanencia y salida de la empresa. Y en ese sentido, insistir, para ir terminando, en algunas de las ideas que se expresaban con anterioridad. A nuestro entender, de lo que se trata hoy no es de suprimir la causalidad en la extinción de los contratos a través del artículo 52.c) ET sino de mantener las causas definidas como económicas, organizativas, técnicas, o de producción, y en todo caso estamos dispuestos en el proceso de negociación, a revisar cuál es la actual definición y cuáles son los actuales problemas que nos señalan las dos sentencias que ya ha pronunciado el Tribunal Supremo. Pero en cualquier caso desde la perspectiva de una causa real, actual, acreditada objetivamente por parte del empresario, y además suficiente. Otra cuestión que nosotros compartimos, es la no necesidad de llegar al extremo de que para acreditarse la causa haya de existir una situación irreversible de pérdidas económicas en la empresa, como así entendían sentencias muy garantistas de algunos juzgados.

A nosotros nos parece que por ahí podemos avanzar en un proceso de negociación siempre y cuando, además de la causa, se introduzca un elemento fundamental como es que la aplicación de extinciones de contrato de trabajo vayan acompañadas también de su inmersión en un plan de viabilidad que trate de garantizar el futuro de la empresa, la participación sindical, la negociación colectiva y el protagonismo de los interlocutores sociales a la hora de resolver los problemas que tenemos en las empresas y que actualmente se están solventando en los juzgados de lo social ya que los interlocutores sociales no somos capaces de aclararlos. Y hacerlo no sólo a través de un procedimiento de negociación colectiva, sino también a partir de la introducción de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos como el A.S.E.C. o los que se están poniendo en marcha en todas las Comunidades Autónomas; sistemas de mediación que nos permitan al fin y al cabo también resolver los conflictos en los casos de extinción del contrato y cómo no, garantizar el control judicial, la capacidad, en última instancia del trabajador, de la trabajadora, de poder recurrir al Juzgado de lo Social y reclamar la tutela y el control judicial. Control judicial que, insisto en lo ya dicho, debe ser no puramente formalista sobre el procedimiento, sino un control sobre la certeza, la actualidad, la realidad y la suficiencia de la causa. Con todo ello estoy convencido de que podremos abrir un proceso de negociación, siempre y cuando éste tenga en cuenta determinados muros maestros que deben seguir sosteniendo la regulación sobre la extinción de contratos de tra-

bajo por causas objetivas. Si somos capaces de avanzar en esa vía, de complementarla con elementos claves de participación sindical en las empresas y de contratación, a mi entender tenemos la base suficiente para poder alcanzar un acuerdo en los primeros meses. Espero fuera así en el primer mes y si no en el segundo o en el tercero, pero en los primeros meses del próximo año. Insisto en lo que comentaba al principio, es una negociación a mi parecer estratégica y fundamental, y conviene que todo aquel que tenga interés en lo que sucede en el mundo del derecho del trabajo, en los propios centros de trabajo y en las empresas, siga con mucha atención este proceso de negociación, porque, nada será igual una vez que terminemos de entendernos confederaciones sindicales y empresariales. Gracias.

**Fabián Márquez Sánchez, Asesor Jurídico de C.E.O.E.**

Agradezco al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y a su Secretaria, Mercedes Rodríguez-Piñero, por convocarnos a debatir sobre un tema tan actual como el despido, que para no huir de la realidad debemos afrontar con un mínimo de rigor no solamente universitario sino también político y técnico. Con esto quiero separar de la exposición que voy a hacer mi condición de jurista, pues entiendo que ustedes esperan la opinión del empresario sobre el tema, el análisis de esta cuestión desde la óptica patronal o empresarial. Empezaré por señalar que el despido es un debate viejo en nuestro país que cronológicamente habría que situar en los inicios de la transición política. No voy a recuperar todo aquel devenir porque eso sería demasiado largo, pero sí recordaré que cuando los constituyentes, los partidos políticos, los sindicatos y las patronales, nos planteábamos el tipo de normas que las cámaras legislativas españolas debían elaborar para innovar el marco legislativo general existente, también nos planteamos la cuestión del despido. Revisando en una hemeroteca los periódicos de entonces se observa como en relación con la naturaleza de los convenios colectivos todos los agentes sociales coincidían que el marco de relaciones existente era insuficiente. También es evidente, todo hay que decirlo, que la clase política y los interlocutores sociales temieron producir demasiadas innovaciones. En el año 1979 mantuvimos la naturaleza jurídica normativa de los convenios colectivos porque nos pareció que era difícil desde el punto de vista socio-económico sostener otra cosa y adaptar nuestra vieja estructura corporativa. Las viejas ordenanzas estaban realmente periclitadas hacía ya muchos años; algunas eran muy antiguas, otras en cambio, de principio de los setenta, eran bastante recientes y el despido no estaba tanto en la prensa como el marco general de relaciones laborales. Los empresarios mantuvimos largas conversaciones con los ministros de trabajo y con los gobiernos de la época que no se decidieron a modificar la normativa general reguladora del despido.

El Estatuto de los Trabajadores del año 1980 desaprovechó la oportunidad de innovar esta materia introduciendo mecanismos de flexibilización y básicamente la estructura jurídica del despido siguió siendo la tradicional y garantista del régimen corporativo anterior, en buena parte heredada de la ley de contratos de trabajo de 1934 de Largo Caballero.

Bien, ¿qué ha ocurrido en nuestro país durante los últimos años?, ¿qué ha ocurrido en el mercado de trabajo? Los sucesivos gobiernos para no afrontar tan delicado tema han reformado la contratación produciendo un sistema dual que impide a la población juvenil acceder a un puesto de trabajo fijo pues, antes de acceder a ese puesto, el joven trabajador es despedido y rota en el mercado, vuelve al desempleo para de nuevo ser contratado, mientras que la población instalada, los menos jóvenes, disfrutan del privilegio de un trabajo por tiempo indefinido, y cuyo despido si la empresa decide afrontar un expediente de regulación de empleo, resultará muy caro.

Hace unos años la media indemnizatoria estaba situada en los cincuenta y siete días, muy por encima del costo del despido disciplinario o improcedente. Durante los dos últimos años es evidente que esta media de indemnización por despido ha bajado como consecuencia de la reforma laboral. Pero algún objetivo en materia de despido no se ha conseguido del todo como consecuencia lógica de la acción política y legislativa.

Hoy, la dualización en la que se desenvuelve el mercado de trabajo es financieramente insoportable; España no puede pagar más de dos billones y medio de pesetas por prestaciones de desempleo. Esos recursos hay que detraerlos de otras operaciones políticas que quizás resultarían mucho más interesantes. Toda Europa coincide en la necesidad de que los costos en materia de protección no graviten sobre el factor trabajo. Así figura en el Libro Verde del comisario Flynt y en el Libro Blanco de Delors; no existe ningún programa político del centro de izquierda y centro de derecha europeo, que no insista en esta idea. Evidentemente la izquierda no pone nunca en duda el mantenimiento del sistema de protección, pero los partidos de centro derecha en Europa sostienen que se ha llegado demasiado lejos y que habría que reajustar el sistema de protección. Mientras tanto nuestro país no puede sostener parte del costo de esa protección mediante los presupuestos del Estado, porque tales recursos son necesarios para financiar la dualidad en la que se desenvuelve el mercado de trabajo.

En nuestra opinión, la reforma de 1994 no se atrevió a afrontar las modificaciones que hubieran resultado necesarias en materia de regulación del despido. El enfrentamiento entre los interlocutores sociales fue muy duro y se estuvo muy cerca del acuerdo. Basta consultar las actas del C.E.S. correspondientes a los dos días que duró el debate. Es evidente que fuimos de algún modo víctimas de la responsabilidad y por esa razón el acuerdo no fue posible. Nosotros planteábamos de manera clara la reducción de las cuantías, pues entendíamos que la reforma entonces se producía de manera automática. He traído cuadros y datos estadísticas: 45 días y hasta tres años y medio, nos coloca en el punto extremo de la tabla; los veinte días por año de salario nos coloca entre los cuatro países en los que el despido es más caro de Europa. Pero el problema no son los veinte días y el costo del despido objetivo sino la prueba del nexo causal por el empresario ante el juez de modo que el despido resulta improcedente y pasamos de los veinte a los cuarenta y cinco días de indemnización. Por eso, además de la reforma que finalmente se hizo, que era necesaria-

ria aunque después ha quedado demostrado su escasa utilidad, deseábamos reformar las cuantías para que si judicialmente no funcionaba la reforma, que es lo que nos temíamos, al menos los empleadores percibieran que se producían sensibles reducciones del costo del despido. El enfrentamiento con los sindicatos fue elemental: los sindicatos no aceptaban que las cuantías fueran reducidas y que el despido fuera más barato.

Bien, conviene dar algún dato antes de seguir: la memoria del C.E.S. de 1995 demuestra que el despido en nuestro país es muy caro; los despidos conciliados han costado dos millones trescientas cinco mil trescientas cuarenta y una pesetas de media, es decir, muy por encima de la media de salario anual; y es obvio que el empresario que concilia un despido, lo hace porque sabe que lo va a perder, y por eso prefiere llevarlo resuelto al organismo de conciliación correspondiente y no arriesgarse a que el juez dicte sentencia. Como prueba, observando los datos referidos a sentencias del año 1995, se aprecia que la media desciende rondando el millón quinientas mil pesetas. Ciertamente es evidente que el empleador se arriesga y el juez a veces reconoce su razón y otras veces da la razón al trabajador. Mientras que la media indemnizatoria en conciliación baja por debajo del millón de pesetas, lo que, en mi opinión, demuestra el trabajador concilia ante el juez porque cree que tiene perdido el juicio por despido. Aun así, las cifras continúan siendo elevadas, e insisto que estoy hablando de medias incomparables con ningún país europeo, donde el despido disciplinario es excepcional y un porcentaje menor en el conjunto de despidos que se producen en el país. Hay naciones en las que los despidos no disciplinarios no son ni contabilizados, porque el llamado aquí despido objetivo pertenece a la vida diaria de la empresa. Es necesario modificar el despido objetivo en la expresión de la ley manteniendo su causalidad para que la empresa pueda utilizarlo como un mecanismo o instrumento más del empresario para defenderse frente a la competencia y para mantener la estructura de costos de su empresa, de forma que la misma pueda competir, o estaremos una vez más frustrando las demandas existentes entre los empleadores pues en definitiva el mercado trabajo funciona a través de impulsos económicos; el empleo crece siempre que hay crecimiento económico. También es muy difícil probar que se producen milagros en el mercado a través de reformas legislativas, por muy importantes que éstas sean; pero al menos, si se produce una modificación importante de despido, el empresario perderá el miedo a contratar, sobre todo la mediana y pequeña empresa. Eso es muy importante pues con esto evitaremos éxodos industriales notables y masivos. Pienso ahora en sectores que hace muchos años estaban en España perfectamente instalados como eran el sector textil, de la piel, el del calzado, etc., donde probablemente hoy exista más economía sumergida, dispersa y diversificada, que la vieja economía industrial real que existía en España hasta hace algunos años. Y esto porque el empleador teme asumir compromisos fijos y ha llegado a una conclusión elemental: entre aceptar compromisos fijos o soportar compromisos variables, prefiere los segundos. Como efecto importante del aumento de la contratación temporal crece la

inestabilidad laboral por encima de los datos de hace algunos años ya que la rotación de personal conlleva el que el trabajador no acabe de situarse en su puesto de trabajo y dominar los resortes del oficio, la tecnología propia de su cometido.

El estado del debate expuesto nos conduce a pactar, y de no hacerlo este o cualquier otro Gobierno tendría que enfrentarse alguna vez con una segunda o tercera reforma laboral y afrontar, seguramente en peores condiciones que las que nos ofrecen a los sindicatos y patronales para el pacto, cambios profundos en la naturaleza y estructura del despido en nuestro país. No quiero extenderme demasiado en el detalle, porque entonces tendría que desvelar aspectos que perjudicarían la propia negociación. Pero en todo caso, sí quiero señalar que no ponemos el énfasis en las cuantías; creemos que es posible una reforma, que permita una administración más eficaz, siempre razonable y razonada de las causas objetivas del despido, y que implique que el juzgador, sin necesidad de otros conocimientos pueda dictar sentencia, resolviendo el conflicto controvertido. Esta reforma del régimen del despido objetivo debe evitar la aparición de grupos o colectivos privilegiados respecto a la norma reguladora del despido objetivo, como viene ocurriendo en Europa.

El problema del despido es tan importante que a pesar de lo que la ley pueda afirmar la gran empresa tendrá que entenderse con los sindicatos. Por ejemplo, la FIAT, diga lo que diga la normativa italiana acordará o se enfrentará con los sindicatos, como ha ocurrido muchas veces, pero poco importará lo que la normativa proponga.

La norma sí tiene mayor importancia respecto a las PYMES, auténticas generadoras de empleo y que a la vez resultan ser donde se produce más ocultamiento de economía oficial que se convierte en economía sumergida pero real. Hay que modificar la norma para dar lugar a que en la práctica exista un despido en las PYMES.

Los empresarios hoy creemos que la reforma es posible sin necesidad de crear en la norma colectivos o grupos privilegiados. Es evidente que en nuestra posición, la que estoy sosteniendo ahora, implica que deban producirse algunos cambios en la normativa actual, para evitar la situación actual: que el ochenta por ciento de los despidos sean disciplinarios y el veinte por ciento improcedentes, y que un empresario deba demostrar ante el juez que si no le sanciona positivamente en la medida que desea adoptar de extinguir determinados contratos, la empresa puede entrar en una situación irreversible. Determinados informes que conozco elaborados por gabinetes técnicos jurídicos de los sindicatos, sostienen que la irreversibilidad ha sido una tesis jurisprudencial equivocada en este tema porque hace imposible conseguir un despido objetivo, como sucedía hasta el 1994, era prácticamente imposible conseguir un despido objetivo.

El cambio es posible sin necesidad de crear ningún acotado o grupo aislado, en tanto tengan la posibilidad de que su decisión extintiva no tenga por qué estar en ningún momento justificada.

Y con esto intento concluir mi intervención, para lo que quisiera tratar el tema de la causa y su justificación. Tiene que existir un nexo entre la decisión y la justificación de la decisión, que es a lo que llamamos causa. Las causas pueden ser generales o concretas. Podemos tener la tentación de elaborar un decálogo de causas y transformar los artículos 51 y 52 ET. Ya el viejo artículo 51 ET fue fruto de un acuerdo entre U.G.T. y C.E.O.E., de modo que el Parlamento, incluido el P.S.O.E., no hizo más que reproducir el texto pactado, porque el Gobierno de la U.C.D. se negó a desregular los despidos colectivos. Entonces intentamos evitar una práctica iusadministrativa muy frecuente en la administración laboral española de resolver el proceso extintivo, con lo cual la indefensión del empresario era total, lo que tenía una relativa virtualidad, porque si la empresa después trasladaba sus problemas a los juzgados, o se producía una suspensión de pagos o quiebra, de nada servía el oficio absolutamente imperial del respectivo delegado de trabajo.

Una de las reformas que pueden producirse en el actual artículo 51 ET es confeccionar un decálogo de causas y empezar a incluir éstas tal y como que aparecen en muchas plataformas de convenios colectivos, sobre todo del año pasado y de este año, que harían amplísimo tal decálogo, así que personalmente no lo considero oportuno. Porque creo que el problema no está del todo ahí pues basta leer las sentencias producidas durante dos años para percibir que el problema no quedaría resuelto. Las denominaciones genéricas pueden ser perfectamente utilizadas por todos los afectados por la norma.

En mi opinión, el objetivo patronal es convertir en normal el despido objetivo en una herramienta última como consecuencia inevitable del flujo de fuerzas en el mercado, lo que no significa que no deba justificarse la medida adoptada por el empresario y que exista un nexo causal entre la decisión adoptada y el por qué de esa decisión. El juez podría entrar a conocer el asunto y verificar el procedimiento utilizado. ¿Significa desprotección? ¿Significa nula indemnización si el despido es procedente? Bien, eso es lo que debemos de debatir, es lo que estamos debatiendo y nos enfrenta a unos y a otros.

Sabemos perfectamente lo que van a sostener los sindicatos, pues sus tesis nos son conocidas y ellos conocen las nuestras. Y ése es el estado de la cuestión.

A título personal, si llegáramos a un acuerdo, mantengo que seguiríamos teniendo uno de los despidos más caros de Europa, pero más soportable que el actual en cuanto a costos. Pero sobre todo, la reforma de la normativa que regula el despido, nos permitiría disipar los miedos, las desconfianzas, que hoy atentan a los muchos empleadores. Basta acercarse a actividades tan clásicas como la construcción y constatar las numerosas contrataciones y subcontratas que existen y el alto índice de siniestrabilidad que sufre. Se intenta así diluir la responsabilidad, pero en un país como el nuestro, donde hay buenos juristas en materia laboral, esto resulta difícil.

Entonces, cuando consigamos una reforma práctica y eficaz, que sea sancionada en seis meses por los Tribunales de manera positiva, en línea coinci-

dente con la S.T.S. de 24 de abril de 1996, es probable que la situación cambie y disminuya la rotación del empleo. Todo esto debe y puede ser compatible con una reforma de la contratación. Coincidió al completo con lo que antes ha dicho Fernando Puig Samper. Es necesario ofertar un mercado variado y plural de modalidades, según el sector productivo de cada empresa, pero no el excesivo número de modalidades de contratación que tenemos en este momento para no afrontar el tema del costo del despido.

Evidentemente cualquier reforma exige que la flexibilidad y el menor costo que obtengamos a través de una regulación más racional y eficaz del despido debe significar para el empleador no disponer de la enorme flexibilidad que existe ahora para la contratación. Esto en algunos medios patronales no es bien recibido ya que tienen plantillas preferentemente temporales que rotan constantemente. Pero a nosotros nos importa fortalecer el tejido productivo de este país, romper con las viejas tesis sobre la inversión, lo que exige una inmediata reforma laboral. Ese es el gran objetivo patronal.

Comprendo que hay muchas posiciones al respecto, desde las más radicales que defenderían el despido no causal, las menos radicales que defenderían crear colectivos privilegiados para favorecer la creación de empleo o al menos la consolidación, un marco de confianza que permita invertir y que genere políticamente la sensación de que algo está cambiando al respecto, hasta la posición que yo entiendo hoy por hoy mayoritaria en nuestra organización, dispuesta a asumir una reforma mucho más prudente, pero que sea asumida por los Tribunales. Muchas gracias.

#### **Moderadora:**

Muchas gracias. Realmente pienso que los intervinientes en esta Mesa han colmado nuestras expectativas al inicio. Es el momento ahora de iniciar un turno de intervenciones y preguntas.

#### **Participante:**

Al final de su intervención, D. Fabián Márquez Sánchez ha enumerado las distintas posiciones del empresariado actualmente. Bien, ¿podría recuperar esas tres posturas?, especialmente la segunda. Por cierto, ¿qué son esos grupos privilegiados?

#### **Fabián Márquez Sánchez:**

Gracias por la pregunta pues me permite aclarar el análisis que he efectuado. La segunda posición entre los empleadores sería fundamentalmente defendida por empresarios de pequeña y mediana empresa que pretenden establecer una tasa determinada, por ejemplo, menos de diez o quince trabajadores, cuyo despido no tendría por qué ser justificado; sería un despido no causal: sólo por encima de un determinado número de extinciones hay despido causal.

La primera postura pretende afrontar el tema del despido de manera drástica.

La tesis que he defendido, la tercera, que es hoy mayoritaria, es la de que es posible una reforma sin descausalizar el despido ni crear un grupo privilegiado que serían los empresarios de mínima dimensión que no tienen por qué justificar sus despidos.

Esas son en mi opinión las tres tesis referidas. Actualmente los empresarios estamos manteniendo en la negociación con U.G.T. y CC.OO. la tercera tesis pero C.E.O.E. es una organización democrática, masiva, con un importante componente territorial, quizás como consecuencia de nuestra evolución política, donde las grandes empresas por su solidez y la implantación de los sindicatos en ellas tienen un papel mayoritario

#### **Participante:**

Tal vez el representante de los empresarios podría aclarar los datos aportados sobre el coste del despido.

#### **Fabián Márquez Sánchez:**

Como sabemos, la memoria del C.E.S. afirma que no existen estadísticas de cuál es el coste indemnizatorio en materia de expedientes de regulación de empleo.

En congruencia con la relativa mejora económica, como ocurre ahora en España, bajan los expedientes de regulación de empleo. Ciertamente no existe ninguna estadística. Podría, eso sí, ofrecer ejemplos de empresas concretas. Hago una apreciación personal pues como consecuencia lógica de la reforma laboral y de mi experiencia del despacho profesional deduzco que está bajando y que los expedientes que hace unos años negociábamos por cifras realmente increíbles hoy resultan más baratos. Por eso entiendo que el coste del despido está bajando; muy lentamente, pero está bajando.

#### **Fernando Puig Samper:**

Retomando lo dicho por Fabián, indicar que la propia memoria del C.E.S. del año 1995 señala la imposibilidad de conocer el coste del despido en España. No hay fuentes estadísticas fiables que nos permitan saber cuál es el coste del despido en nuestro país, de ahí que cuando uno parte de esa afirmación, sacar la conclusión de que España es el país en el que el coste del despido es el más caro de toda Europa lleva una contradicción implícita importante porque, ¿cómo se puede afirmar que algo es lo más caro cuando no sabemos lo que cuesta? Sabemos el valor si comparamos la legislación, es decir, si hacemos fotos fijas que no tienen en cuenta el resto de los sistemas que influyen en el coste del despido como puede ser la propia negociación colectiva. ¿Cómo puede incidir en países además que tienen alto grado de sindicalización, no como en España, donde la intervención de la negociación colectiva es determinante también para evaluar cuál es el coste del despido? y ¿cómo pueden incidir sistemas de protección que al margen de lo legislado en el derecho del trabajo respecto al coste del despido, tienen una incidencia clarísima en ese coste? Lo que sí conocemos es que, según recuerdo, el informe de 1991 de

Julio Segura estimaba que el coste del despido en España, haciendo una comparación no puramente legislativa sino considerando otros componentes, se situaba en la banda media del conjunto de la Unión Europea. Desde 1991 hasta hoy el despido en España ha ido disminuyendo en coste relativo lo que implica que si ha ido bajando y estaba situado en la banda media, parece por lo menos bastante discutible que el coste del despido en España sea el más caro de toda Europa. Esa afirmación que constantemente nos hace Fabián y la C.E.O.E., nosotros no la compartimos, y además creemos tener motivos y datos para no hacerlo.

Hay otra cuestión que quería señalar también después de escuchar la intervención de Fabián Márquez. Desde Comisiones Obreras y me permito también expresarme por parte de U.G.T., aunque sea un atrevimiento, creo que las dos organizaciones sindicales no estamos oponiéndonos a que el proceso de negociación termine con una modificación de los artículos 51.1 y 52.c) ET. Lo que nosotros proponemos es que en cualquier caso no sea una negociación encaminada a promover una reforma legal, sino que debería encaminarse a ver cómo resolvemos los problemas del empleo al mismo tiempo que fortalecemos y articulamos mejor la negociación colectiva, y eso puede tener como conclusión algún tipo de reforma legal. Personalmente opino que seguro que la tendrá pero en cualquier caso la negociación no tiene que ser única y exclusivamente orientada a darle tarea al Gobierno para que redacte de una manera diferente el actual artículo 52.c) ET. Si ésa fuera exclusivamente la negociación que debemos desarrollar confederaciones sindicales y empresariales, creo que nos equivocamos por lo menos en lo que respecta a los objetivos sindicales. Por lo tanto no nos negamos que existan modificaciones legales pero sí que ése sea el único y exclusivo objetivo de esta negociación, y por lo tanto situamos, como hemos hecho los dos sindicalistas que estamos en esta mesa en nuestras intervenciones, el aspecto de la negociación colectiva de la participación sindical, como un elemento clave en todo este proceso de la negociación.

Por último creo que desde el conjunto de CC.OO., tampoco queremos que se desarrolle un decálogo de causas en los artículos 51 y 52.c) ET. Tampoco soy partidario de extender el modelo de Estampaciones Sabadell, que define dentro del convenio un determinado tipo de causas por las cuales se podría considerar el despido como procedente o no. A mí me parece que esa definición de causas tiene que ser articulada de manera genérica por la ley, y que en todo caso, desde la negociación colectiva establezcamos qué procedimientos ponemos en marcha para asegurar una mayor capacidad de negociación colectiva, de intervención sindical, y de mediación en los casos de extinción.

#### **Fabián Márquez Sánchez:**

Solamente una puntualización a Fernando. Los datos estadísticos que he dado sí están en la memoria del C.E.S. y los conocen todas las Administraciones Laborales. Lo que es desconocido es la media del coste en materia de regulación de empleo, porque no los conoce la Administración.



**Participante:**

Simplemente quería que me aclararan los tres ponentes de la mesa el tema del contrato estable, respondiendo a ser posible de manera muy concreta a tres cuestiones: qué entienden por contrato estable, porque yo he oído muchas fórmulas muy diferentes. En segundo lugar cuál es su valoración sobre esa figura de la que algunos hablan tanto, y en tercer lugar su relación con el tema del despido.

**Fabián Márquez Sánchez:**

Pienso que el contrato estable es una modalidad contractual que lleva implícita la indemnización por rescisión del contrato cuando el empresario unilateralmente decide anticipar su tiempo natural de caducidad. Posteriormente han surgido fórmulas todavía más precarizadoras. Otra fórmula del contrato estable sería el contrato en uso indefinido, sin período temporal previsto en el propio contrato; se trataría de un contrato tradicionalmente indefinido, que lleva incorporada la indemnización por despido. En definitiva esto sería la descausalización del despido para los nuevos trabajadores en nuestro país, la tasación y la certeza del costo del mismo. Y esa fórmula, de llevarse a la práctica, modificando la ley, porque creo que en cualquier caso ha de ser modificada, porque la ley no transfiere como derecho disponible a los negociadores de convenios colectivos competencias para inventar una nueva modalidad de contratación y establecer o tasar el costo de la rescisión del contrato cuando el empresario legalmente decida extinguirlo, dividiríamos el mercado profundamente, entre los viejos trabajadores activos, que mientras permanecieran en sus empresas tendrían su situación sometida al viejo derecho laboral, y los trabajadores nuevamente contratados que no tendrían despido causal. ¿Afectaría tal división al derecho de igualdad del artículo 14 de la Constitución? ¿Afectaría este estado de indefensión de estos nuevos trabajadores a la concepción que la Constitución incluye acerca del marco laboral español? Ese es un tema muy importante sobre el que opino que podrían verse afectados los derechos fundamentales y precisar un pronunciamiento del Tribunal Constitucional. Me parece una construcción extremadamente arriesgada y como profesional pienso que es preferible reducir el costo del despido y los sistemas de contratación para evitar la actual precarización del trabajo como natural equilibrio, acomodando el costo del despido a unos criterios más razonables.

**José Miguel Caballero:**

Por mi parte decir que Fabián Márquez ha dicho cuanto se podía decir. Efectivamente, ha agotado la definición de contrato estable. La valoración sindical de U.G.T., supongo que como la de CC.OO., del contrato estable, igual que ocurre con la doble escala salarial, que es la otra fórmula propuesta para conseguir la estabilidad o la creación de empleo, es negativa pues se trata de un contrato de fomento modificado, que aplaza los problemas pero no resuelve el fondo del asunto. A diferencia de Fabián Márquez, en U.G.T. pensamos que el abaratamiento del despido, sea por la vía directa de modificación legislativa,

sea por una vía indirecta como es ésta del contrato estable, nunca va a ayudar a crear empleo, sino a segmentar el mercado de trabajo creando dos niveles de trabajadores: los trabajadores con derecho y los trabajadores sin derecho. Además, va a afectar a nuestra capacidad de acción sindical, mermando sin duda las garantías, la estabilidad y la calidad en el empleo. Si el lema de nuestra última campaña fue por un empleo estable y con derecho, el contrato estable se caracteriza por ser inestable y sin derecho, de modo que esta fórmula contractual no aporta una solución real y suficiente.

**Fernando Puig Samper:**

CC.OO. encuentra tres problemas fundamentales al contrato estable: primero, que es un contrato que descausaliza la contratación que se produce sin una duración determinada a pesar de ser un contrato temporal; segundo, que cuando se introduce, por lo menos en las formulaciones originarias que nosotros hemos conocido, la fijación en el contrato de la indemnización, se realiza mediante negociación individualizada entre el trabajador y el empresario; y tercero, descausaliza del despido porque si no ha habido causa para la contratación tampoco la hay para la extinción de ese contrato de trabajo. Al no existir causa de contrato ni de despido se produce también una ausencia efectiva de control judicial.

Frente a estas tres cuestiones, la existencia de causa, el reforzamiento de la negociación colectiva y la garantía del control judicial, que entendemos importantes en este proceso de negociación, consideramos inasumible esta modalidad de contrato estable.

**Participante:**

Puesto que no hay desencuentro en el tema de las cuantías y se apuesta por una reforma moderada, con cambios normativos, sin énfasis en la causa, racionalizando, etc., me pregunto por qué no es fácil el acuerdo. Pienso que detrás de las palabras de cada representante hay muchas posiciones, dado que el cambio normativo implica determinados efectos económicos. Quisiera conocer la opinión de los miembros de la Mesa.

**Fabián Márquez Sánchez:**

Me gustaría responder a su intervención y señalar desde mi punto de vista qué va a ocurrir si nosotros no llegamos a un acuerdo, pero no quiero que piensen mis interlocutores contrapartes que mi opinión personal condiciona la negociación y por eso prefiero reservármela. Siento no contestar su pregunta pero pienso que no debo hacerlo.

**José Miguel Caballero:**

Sin embargo pienso que quizá debiéramos ir avanzando algunos aspectos de por dónde queremos que continúe esa reforma. Estoy de acuerdo con la negociación colectiva sectorial y sobre con el todo el modelo que nosotros proponemos de un convenio sectorial de ámbito nacional que vertebré y articule,

aunque quizá no es un mecanismo idóneo para concretar o especificar las causas del despido, y tan sólo adecúe algunos de los aspectos casuísticos del sector a esa modalización o a esa causalización. La vertebración, la articulación, que nosotros pretendemos a niveles inferiores no tiene por qué serlo mediante la representación unitaria; nosotros siempre vamos a defender que ese proceso de negociación o vertebración hacia abajo sea sindicalizado, precisamente para evitar ese problema de la presión a los representantes de los trabajadores. Se pretende por tanto avanzar en el procedimiento de negociación, como por ejemplo tenemos en Andalucía, a través del S.E.R.C.L.A., donde precisamente se prevé el recurso a los órganos de mediación sectoriales o territoriales.

**Fernando Puig Samper:**

Resumiendo las intervenciones anteriores pienso que hemos dejado claras nuestras posiciones: primero, que la negociación es necesaria; segundo, que el acuerdo es deseado; tercero, que ese acuerdo todavía es posible; y cuarto, que de nuestras palabras cabe entender cuáles son los puntos de desencuentro.

**Moderadora:**

Reitero las gracias a los intervinientes en esta Mesa Redonda. Como representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en nuestra Comunidad Autónoma y también a nivel nacional pienso que han demostrado el grado de madurez y la capacidad para asumir las responsabilidades que la sociedad les demanda. Muchas gracias.