

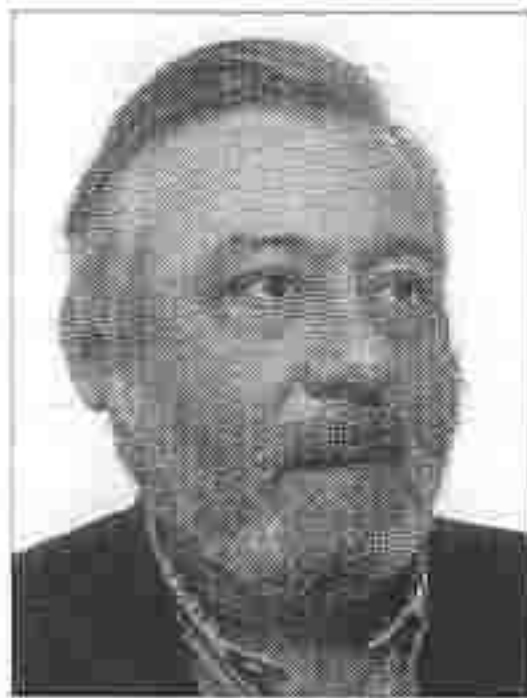
JESUS ALBARRACIN
Economista

Entre el paro y las condiciones de convergencia

DESDE el inicio de la transición política, se han realizado cuatro reformas laborales, dos con UCD (los decretos de 1977 y el Estatuto de los Trabajadores de 1980) y dos con el PSOE (las reformas del Estatuto de 1984 y 1994), de modo que la reforma pactada recientemente por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, aprobada posteriormente en el Congreso, es la quinta. En todas estas reformas, el objetivo declarado ha sido siempre la generación de empleo para acabar con la lacerante del paro, para lo que, según sus mentores, era necesaria una flexibilización creciente del mercado de trabajo.

Por lo que se refiere a las cuatro reformas anteriores a la actual, el objetivo de reducir el desempleo no se ha cumplido en absoluto, como resulta obvio si se tiene en cuenta que el paro, que en 1975 afectaba al 3,4% de la población activa, en la actualidad afecta al 21,5%. Sin embargo, para lo que si han servido ha sido para flexibilizar el mercado de trabajo hasta unos extremos difícilmente superables por cualquier otro país europeo.

Hoy era necesaria una nueva reforma, precisamente para corregir la precariedad y la pérdida de derechos laborales que han generado las cuatro anteriores, particularmente la de 1994. Pero desgraciadamente, la quinta



reforma laboral de la etapa democrática se sitúa en la misma dinámica que las anteriores. En consecuencia, no servirá para crear empleo y, por el contrario, significará un nuevo eslabón en la cadena de desregulación del mercado de trabajo. Sus

características fundamentales son las siguientes.

“El propósito de la reforma era conseguir que la mayor parte de los despidos objetivos fueran considerados procedentes”

La nueva regulación del despido

La reforma de 1994 supuso una pérdida considerable de derechos laborales por lo que se refiere al despido. Por un lado, se introdujeron dos nuevas causas de modo que, desde dicha reforma, los empresarios pueden despedir por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por otro, se introdujo el llamado despido individual plural, considerando como individuales a todos los despidos que, en un periodo de 90 días, afecten a 10 trabajadores en empresas de menos de

100, al 10% de la plantilla en las de 100 a 300 trabajadores y a menos de 30 en las de más de 300 trabajadores. De esta forma, las empresas podrán efectuar un ajuste importante de sus plantillas (hasta 116 trabajadores al año) sin que se considere que es un despido colectivo, que requiere de la intervención de los sindicatos. El propósito de la reforma era conseguir que la mayor parte de los despidos objetivos fueran considerados procedentes (que cuenta con una indemnización de 20 días por año con 12 mensualidades como tope) y evitar, como venía ocurriendo hasta entonces, que los jueces los terminaran fallando como improcedentes (con 45 días por año trabajado y un tope de 42 mensualidades).

Sin embargo, en la práctica, este objetivo previsto en la reforma no se consiguió. En 1996, el 36,2% de los despidos resueltos en las Magistraturas de Trabajo, ya sea por sentencia, conciliación o desistimiento, han continuado siendo favorables a los trabajadores (ver Cuadro 1). Esto significa que si nos atenemos sólo a las sentencias, en el 72% de los casos, las magistraturas han declarado a los despidos improcedentes, un porcentaje similar al que había antes de la reforma de 1994. En consecuencia, desde el punto de vista de la patronal era necesaria una nueva reforma para conseguir que, en la práctica, los despidos funcionasen como estaba pensado en 1994 que deberían de hacerlo.

El objetivo de la patronal no era tanto reducir la indemnización del despido improcedente que existe actualmente, lo que también ha conseguido, como lograr que la mayoría se canalizara por la vía del despido objetivo, con un coste mucho menor. Además, se trataba también de reducir el recurso de los trabajadores a los tribunales por la vía de una legislación que les conveniera de que sería inútil.

Todo esto es lo que está detrás de la nueva redacción del artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores, en el que se trata del despido objetivo individual, pactada por CC.OO y UGT con CEOE y CEPYME. Cuando los empresarios quieran justificar el despido por causas económicas, bastará que, como hasta ahora, acrediten que *contribuye a la superación de situaciones económicas negativas*. Y cuando recurran a las causas técnicas, organizativas o por circunstancias de la producción, bastará con que el despido sirva para *superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda*.

Hay que señalar que la competitividad y la demanda ya habían sido consideradas anteriormente como justificaciones de los despidos individuales.

En efecto, durante la reforma de 1994, el grupo socialista introdujo una enmienda al artículo 52c cuya redacción era prácticamente la misma que la que ahora se ha aprobado. La enmienda fue aprobada en el Congreso pero, cuando el texto llegó al Senado, el propio grupo socialista volvió a enmendar dicho artículo para retirar una redacción que se consideró excesiva, pues ponía por delante los intereses de las empresas respecto al de los trabajadores y el mantenimiento del empleo. Es curioso que durante las largas y laboriosas negociaciones que han llevado a la reforma de 1997, haya terminado apareciendo una redacción que, aunque se ha presentado como nueva y original, tiene ya más de un trienio de antigüedad y en sus orígenes fue desechada por abusiva.

La nueva redacción del artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores posibilitará que una empresa pueda despedir a un importante porcentaje de su plantilla con una indemnización de 20 días por año y un máximo de una anualidad, sin tener que negociar un expediente de regulación de empleo con la representación de los trabajadores. Los despidos improcedentes, los que cuentan con una indemnización de 45 días por año y un máximo de 42 mensualidades, se convertirán en *despidos de arte y ensayo*.

En consecuencia, la mejora de la posición competitiva de las empresas en el mercado puede hacerse a través de una carrera desenfrenada de abaratamiento de los costes por la vía de la amortización de plantillas.

El nuevo contrato indefinido

Uno de los objetivos declarados de la reforma es la reducción del elevado porcentaje que representa actualmente el empleo precario. Para ello, la reforma ha creado un nuevo tipo de contrato indefinido dirigido a jóvenes entre 18 y 29 años de edad, parados de larga duración (que lleven más de un año en desempleo), mayores de 45 años, minusválidos o que provengan de la conversión de temporales en fijos, que tendrá una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado, con un tope de 24 mensualidades. Esto significa que la indemnización por despido improcedente para la práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras que, a partir de la firma del acuerdo se les haga un contrato indefinido sufrirá un importante recorte, ya que tendrán derecho a 12 días menos por año trabajado, reduciéndose el tope máximo en 18 mensualidades.

CUADRO 1

DESPIDOS RESUELTOS EN LAS MAGISTRATURAS DE TRABAJO

	Miles de despidos				Porcentajes			
	1993	1994	1995	1996	1993	1994	1995	1996
TOTAL	61.567	52.336	48.598	35.310	100,0	100,0	100,0	100,0
Sentencia favorable al trabajador	22.721	19.404	17.568	12.777	36,9	37,1	36,1	36,2
Sentencia parcialmente favorable al trabajador	1.603	1.668	1.930	1.431	2,6	3,2	4,0	4,1
Sentencia desfavorable para el trabajador	9.088	7.950	7.696	5.510	14,8	15,2	15,8	15,6
Conciliación	12.672	10.691	10.337	7.539	20,6	20,4	21,3	21,4
Desistimiento	10.014	7.501	6.493	4.567	16,3	14,3	13,4	12,9
Otros	15.483	12.623	11.067	8.053	25,1	24,1	22,8	22,8

Los datos de 1996 se refieren a enero a septiembre

Fuente: Ministerio de Trabajo. Boletín de Estadísticas Laborales

La creación de este nuevo contrato indefinido lleva implícito el supuesto de que los elevados costes de despido son la causa de la elevada precariedad. Esto no es así porque, hasta ahora, los empresarios disponían de cuatro causas de despido objetivo, con 20 días por año trabajado de indemnización. Si los tribunales han fallado mayoritariamente a favor de los trabajadores no ha sido porque hubiera ningún obstáculo legal, sino porque los empresarios no demostraban fehacientemente la necesidad del despido. Es por esto por lo que los tribunales han resuelto en un elevado porcentaje dando la razón al trabajador declarando a los despidos improcedentes y, por tanto, con una indemnización de 45 días por año. Sin embargo, esto lleva a un problema añadido para los trabajadores.

El artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores establece que cuando el despido sea declarado improcedente, en el plazo de 5 días, desde la notificación de la sentencia, el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación o una indemnización de 45 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades. Los aspectos más negativos para los trabajadores de este artículo se ponen más claramente de manifiesto si se tiene en cuenta que, como se ha indicado más arriba, el empresario cuenta con la posibilidad de realizar despidos por causas objetivas con una indemnización más reducida. Es decir, lo que el artículo 56 establece es que el empresario puede despedir arbitrariamente, sin alegar causa alguna o sin demostrarla siempre y cuando esté dispuesto a pagar una indemnización, y nadie puede obligarle a readmitir al trabajador despedido.

La reforma y la generación de empleo

Unas simples cifras pueden servir para mostrar que las cuatro reformas

“La tasa de paro ha sido absolutamente independiente de las reformas laborales”

laborales anteriores a la actual no han servido para el objetivo proclamado de crear puestos de trabajo (ver Cuadro 2). A finales de 1996, el empleo era inferior en 268.000 personas al que había en 1975 mientras que, en estos años, la población en edad laboral había aumentado en más de 6 millones de personas. El paro, que en 1975 afectaba al 3,4% de la población activa, en 1996 afectaba al 21,8%. La precariedad, que en 1975 ni siquiera era recogida en las estadísticas, el año pasado la sufrían nada menos que el 33,6% de los asalariados. Y el resultado es que 6.670.000 trabajadores, el 51,5% de los asalariados, estaban parados o contaban con un empleo precario, unas cifras que no pueden encontrarse en ningún otro país industrial de nuestro entorno.

Como puede observarse en el Gráfico 1, la evolución de la tasa de paro ha sido absolutamente independiente de las reformas laborales. Es más, después de todas ellas se ha seguido produciendo un crecimiento del paro. Y es que, al contrario de lo que supone el neoliberalismo, ninguna

reforma laboral conseguirá aumentar el empleo y reducir el paro sencillamente porque la creación de empleo no depende de las condiciones de funcionamiento del mercado de trabajo, sino de la marcha de la economía. La tasa de paro se redujo de 1985 a 1990 a causa de la expansión coyuntural que registró la economía española durante esos años y se volvió a reducir a partir de 1994 por el mismo motivo. Si durante los últimos años la reducción del paro ha sido menor es porque la recuperación coyuntural también ha sido más débil.

Para reducir el paro se necesita una política económica expansiva que genere puestos de trabajo, una política industrial activa, el aumento de la participación del Estado en la economía, el reparto del trabajo mediante la reducción de la jornada laboral, etc., es decir, se necesita una política económica que está en los antípodas de la que se ha practicado en los últimos años y de la que exige Maastricht, la convergencia y la Unión Económica y Monetaria. En este contexto, el abaratamiento del despido que ha realizado la reforma laboral no se traducirá en más empleo, sino en una inestabilidad mayor del empleo. Cualquier desaceleración de la actividad provocará un ajuste de plantillas más rápido, con el consiguiente efecto acumulativo sobre el nivel de la actividad económica.

Por otra parte, los datos de los últimos 21 años sirven para localizar la verdadera naturaleza del problema del

CUADRO 2

EVOLUCION DE LA POBLACION, EL EMPLEO Y EL PARO

	1975	1996	Variación
Población de 16 años y más	26.042,0	32.215,2	6.173,2
Ocupados	12.812,0	12.543,6	-268,4
Parados	457,0	3.491,8	3.034,8
Inactivos	12.773,0	16.179,8	3.406,8
Tasa de actividad (%)	51,0	49,78	-1,2
Tasa de paro (%)	3,4	21,78	18,4

GRAFICO 1

LA TASA DE PARO Y LAS REFORMAS LABORALES



paro, porque este no ha crecido solamente porque la actividad económica haya sido reducida, la política económica contractiva, etc. sino también como consecuencia del aumento de la productividad que, entre otros factores, han provocado las reformas laborales. En efecto, entre 1975 y 1996 el empleo se ha reducido ligeramente, pero el PIB en pesetas constantes se ha multiplicado por 2,3. Esto significa que, en 1996, sólo se necesitaban 61 trabajadores para producir lo que producían 100 en 1975. O dicho de otra manera, dados los aumentos en la productividad, para mantener el empleo hubiera sido necesario reducir la jornada laboral de 40 horas semanales, en 1975, a 24 horas y 24 minutos en 1996. Como es obvio, dicha reducción de jornada no se ha producido y el resultado no podía ser otro que el aumento del paro. La reforma tampoco ha entrado en ello.

La reforma y la precariedad

Uno de los objetivos declarados de la reforma es la reducción de la elevada precariedad y el excesivo grado de rotación del empleo existentes actualmente. Para conseguirlo, sería preciso restaurar la causalidad en la

contratación, esto es, partir del principio de que todo trabajo permanente debe estar cubierto con un contrato indefinido. Esto, a su vez, exigiría derogar las figuras contractuales actuales que no tienen causalidad, regular los contratos no indefinidos de forma que sólo puedan amparar a trabajos coyunturales y establecer garantías efectivas de control de la contratación. Sin embargo, este no ha sido el camino escogido.

Por un lado, no se restaura la causalidad en la contratación, ni se reduce el número actual de figuras contractuales precarias ni se penalizan los contratos temporales. La reforma mantiene básicamente el número de contratos temporales, pues sólo se suprime el de lanzamiento de nueva actividad (4,6% del total). Además de las Empresas de Trabajo Temporal seguirán existiendo los tres contratos temporales, que concentran a más del 80% de la contratación: el de tiempo parcial (18%), el de obra o servicio (31%) y el eventual por circunstancias de la producción (33%). Como puede observarse en el Gráfico 2, el resto de los contratos tiene una importancia muy reducida. No existe ninguna razón para que las figuras fundamentales por las que se ha canalizado la precariedad no se vayan a seguir utili-

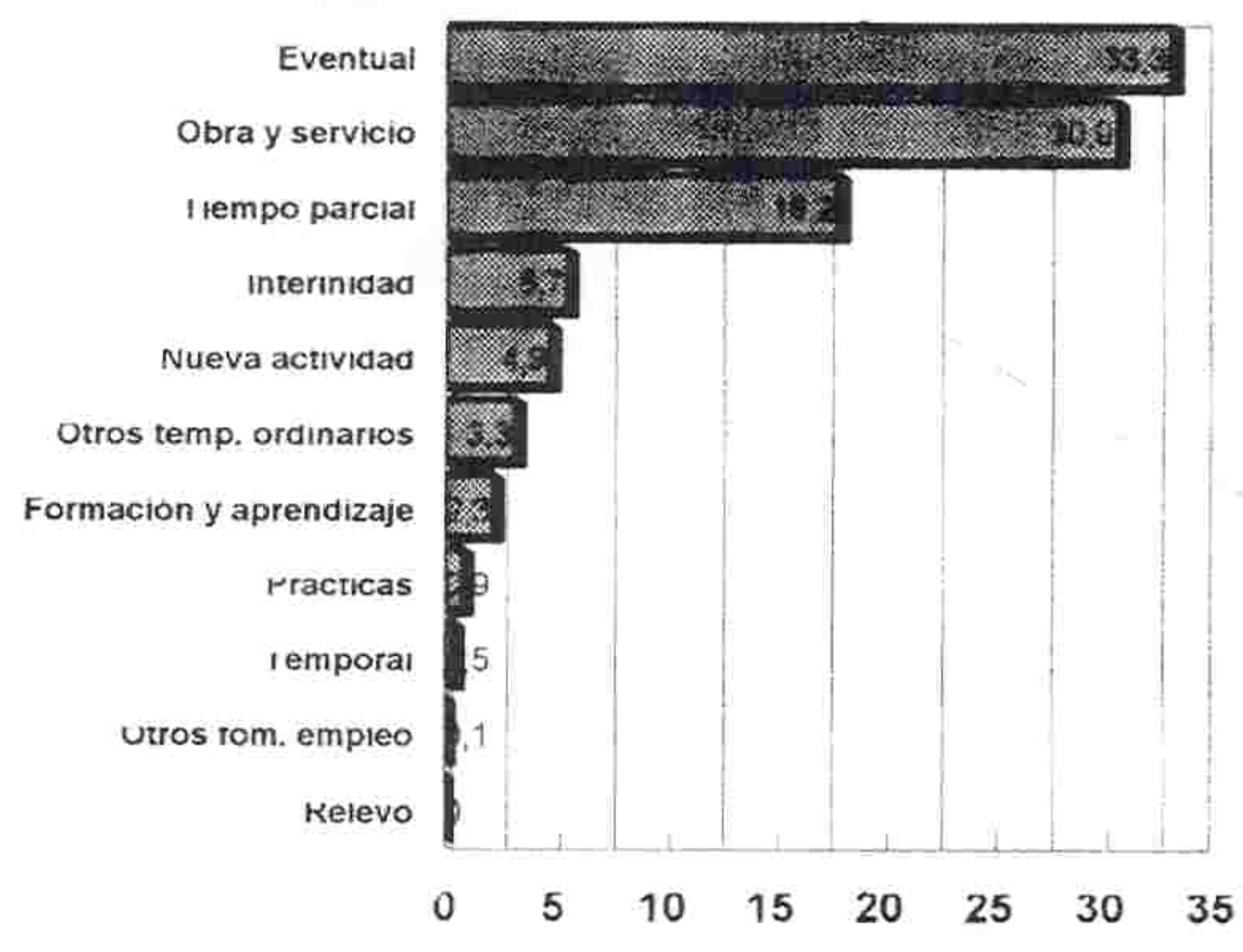
“Puede ocurrir que el nuevo contrato indefinido con despido barato termine sustituyendo a gran parte de los contratos indefinidos actuales”

zando con la misma intensidad que hasta ahora, porque en la reforma no se ha introducido ninguna medida para evitarlo. Esto es, ni se modifican estas figuras contractuales, ni se establecen mecanismos que fuercen la conversión de empleo temporal en fijo, ya que no se desincentiva con un mayor coste la utilización de la contratación temporal ni se ponen topes a la misma.

Por otro lado, se confía en acabar con la precariedad creando un nuevo tipo de contrato precario. El objetivo del nuevo contrato indefinido, que viene a añadirse al prolífico menú de figuras contractuales que la reglamentación actual pone a disposición de los empresarios, es precisamente que sustituya a los contratos temporales existentes actualmente. Para ello, se bonifican las cuotas de los empresarios a la seguridad social correspondientes a este nuevo contrato indefinido en unos porcentajes que van desde el 40% al 60% durante los dos primeros años del contrato. Pero esto significa que un empresario puede contratar a un trabajador con el nuevo contrato indefinido y despedirle a los dos años pagándole una indemnización que es inferior a las cuotas de la seguridad social que se ha ahorrado! En estas condiciones, ¿para que utilizar contratos temporales cuando el nuevo indefinido es tan precario como los otros y mucho más rentable?. En un primer momento, la contratación indefinida crecerá sin duda, pero esto no será un indicador de que existe una mayor estabilidad en el empleo, sino

GRAFICO 2

ESTRUCTURA DE LA CONTRATACION TEMPORAL (1996)



barato. En la reforma, se pretende evitar que este nuevo contrato sustituya a los actuales fijos, para lo que se establece la limitación de que *no podrán contratar por esta modalidad las empresas que, en los 12 meses anteriores, hubieran realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo*, por lo que es posible sustituir los despidos por causas objetivas no declarados improcedentes. Pero, por un lado, la nueva redacción del artículo 52c hará que sean muy pocos los despidos que se declaren improcedentes y, por otro, la prohibición de contratar trabajadores se limitará a *la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajos*.



Conclusiones

Así pues, la reforma no creará mas empleo, como falazmente se propaga. Ello exigiría revisar muchas más cuestiones que la mera contratación y una nueva redacción del despido (Maasticht, la política económica, el reparto de trabajo, etc.). Tampoco se reducirá la precariedad a pesar de que continuamente se diga que el nuevo contrato supondrá un avance considerable, porque se siguen manteniendo las figuras actuales por las que se canaliza la precariedad. Al contrario, lo que puede ocurrir es que el nuevo contrato indefinido con despido barato termine sustituyendo a gran parte de los contratos indefinidos actuales. Y por supuesto, no se trata de implantar un nuevo modelo de relaciones laborales, más armonioso, restaurando los derechos cercenados. La quinta reforma laboral del periodo democrático no es otra cosa que la profundización en el camino abierto por las cuatro anteriores: la desregulación del mercado de trabajo hasta convertir a las relaciones laborales en la ley de la selva. ■

de que las estadísticas ya no la recogen.

Sin embargo, el abaratamiento del despido improcedente que supone el nuevo contrato indefinido unido a la

modificación del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores indicada más arriba, puede provocar una sustitución de los actuales fijos por los nuevos indefinidos con despido más