



Revista de Fomento Social, 52 (1997), 103-111

La reforma laboral en ciernes

El autor, en el momento mismo del inicio de las negociaciones sobre la reforma del mercado laboral, hace lo que podríamos denominar una «exposición de motivos» o un «estado de la cuestión» de la reforma. El paro, junto a la precariedad en el empleo y el coste de los despidos, centran sus consideraciones.

Acabada la negociación, todavía tiene tiempo de aludir a ella brevemente exponiendo algunas de sus luces y sombras: el hecho mismo de la negociación y el que haya llegado a término, parece su mejor logro. El despido se abarata, la contratación tiende a estabilizarse en formas menos precarias, se clarifica el concepto de despido objetivo; hay muchos temas reenviados a la negociación colectiva y muchos sectores del mercado de trabajo que quedan fuera del alcance de las nuevas medidas. La confianza entre los agentes sociales parece, pues, pieza clave para el futuro.

— Javier GOROSQUIETA REYES, S.J. (*) —

(*) Profesor de ICADE. Universidad Pontificia Comillas (Madrid).

NOTAS

Creemos que la persistencia de una muy grave situación de desempleo, por un lado, y la precariedad laboral, por otro, son los dos argumentos básicos, convincentes, para abordar una nueva reforma del mercado de trabajo.

El paro

Nuestro paro asciende, según la última Encuesta de Población Activa, a 3.400.000 personas, en números redondos, el 21% largo de nuestra población activa. Mantenemos un lamentable récord respecto de los 24 países industriales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD). Entre ellos están los 15 de la Unión Europea, con una media de paro del 10-11%.

A veces se han querido dar razones «históricas» que expliquen esta situación de desempleo. La primera es la vuelta de los emigrantes. Es bien sabido cómo el Plan de Estabilización de 1959 proyectó sobre Centro-y Norte-Europa una fuerte emigración laboral española. Durante los años 60 la emigración laboral neta española fue de unos 100.000 trabajadores al año. Los vimos, p.ej., en Alemania, llegar con sus grandes y desgastadas maletas en la mano y el pasaporte de turista en el bolsillo. Lograban pronto un empleo estable porque aquellos países necesitaban, en aquella coyuntura alcista, abundante mano de obra exterior. Con esa ayuda de la emigración como válvula de escape, la economía española logró en aquella década el crecimiento sostenido en condiciones prácticamente de pleno empleo (un 2-3% de paro de la población activa). Pero con la crisis del petróleo a partir del otoño de 1973 se cambiaron las tornas. Los países receptores de emigración laboral española comenzaron a sentir en carne propia la plaga del paro y crearon, en consecuencia, incentivos eficaces para la vuelta a casa de los trabajadores extranjeros. Conclusión: a lo largo de los años 70 cambió el signo de nuestra emigración laboral; se pasó del citado saldo neto positivo a otro negativo de unas 40.000 personas al año; es decir, eran unos 40.000 operarios más los que regresaban que los que salían a trabajar fuera. Nuestra economía perdió, pues, la espita de la emigración y tuvo, además, que hacer el esfuerzo complementario de crear puestos de trabajo para quienes volvían. No lo consiguió, en plena crisis del petróleo. Se incrementó el paro.

La segunda causa histórica que se cita para explicar el actual muy grave paro en España es la incorporación progresiva de la mujer española a la vida laboral.

Es ciertamente una causa verdadera y muy importante. En la tradicional sociedad española la función predominante de la mujer era la de ama de casa, la de la mujer en sus labores. Pero este trabajo doméstico no tiene, en las técnicas actuales de cálculo, traducción estadística. Quiero decir que para las estadísticas al uso, el trabajo doméstico de la mujer es como si no existiera, tiene convencionalmente un valor igual a cero. Una injusticia, sin duda, pero una injusticia convenida.

Desde esa bolsa de trabajo de la mujer en sus labores, que algunos estiman en los Estados Unidos en un 20% de su Producto Interior Bruto (PIB), se inicia la emigración profesional hacia el trabajo convencionalmente productivo. En estos momentos y en los países industriales la media de población activa femenina es del orden del 58 por 100. Es decir, que de cada 100 mujeres 58 o están ocupadas en la vida convencionalmente productiva o buscan activamente trabajo para incorporarse a ella. Pues bien, no; el porcentaje en España en estos momentos es de sólo el 28 por 100.

La mujer española ha llegado con retraso y le queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la media de los países de la OCDE. De momento emigrará a la población activa parada, que busca trabajo pero que no lo encuentra, hasta lograr, efectivamente, un puesto de trabajo. He aquí, pues, otra poderosa razón explicativa de los actuales niveles de paro en nuestro país, desempleo no tan traumático ni tan dramático en el caso de la mujer en sus labores de toda la vida.

La tercera gran causa histórica de las actuales cifras de paro en España es la emigración agrícola a la industria, la construcción y los servicios. Los economistas agrarios hablan nada menos que de una «ley» de decrecimiento de la población agraria. A medida que un país se desarrolla -dicen- va disminuyendo inexorablemente la población activa agraria; ésta va emigrando profesionalmente a la industria, la construcción y los servicios. En España este proceso ha sido particularmente rápido y bastante drástico: en los años 50 la población activa agraria alcanzaba el 40% de la población activa total; hoy sólo constituye en torno al 12%. Y en este fenómeno no hay vuelta atrás significativa. Por regla general un emigrante agrario nunca volverá más al campo, aunque pierda su empleo, temporalmente, en la industria, la construcción y los servicios. Así, pues, a la economía española, en medio de la muy aguda crisis económica mundial de los años 70 y siguientes, se le pidió crear empleo para la multitud de antiguos

agricultores y ganaderos, ahora emigrantes profesionales. No pudo llegar a tanto. Se incrementó muy considerablemente el paro.

La cuarta y última gran causa histórica del paro en España ha sido la cierta explosión demográfica de los últimos años 50 y de la década de los 60. Se dio entonces una natalidad de 21 nacidos vivos anuales por cada 1.000 habitantes, cuando el porcentaje habitual de los países industriales ha estado en torno al 17 por 1.000. Como consecuencia, en los años 80 se le pidió a la economía española crear unos 200.000 puestos de trabajo al año sólo para absorber laboralmente a las nuevas generaciones de jóvenes que se incorporaban a la vida económicamente activa. Tampoco ahora pudo con el esfuerzo la economía española, en medio de la crisis, y la consecuencia fue el aumento del paro, especialmente juvenil. Esa causa demográfica con el tiempo ha desaparecido, ya que en estos momentos la fecundidad en nuestro país es de menos de dos hijos por pareja; fecundidad insuficiente para la renovación normal de las generaciones.

Estas cuatro razones históricas del paro son ciertas y poderosas. Pero esto no quita el que desde la reforma legal, sin esperar remedios milagrosos, se intente abrir un camino para mejorar las posibilidades y las condiciones del empleo.

Precariedad Laboral

El segundo argumento principal para abordar, de nuevo, la reforma laboral es, como decíamos, la insostenible precariedad actual de los contratos de trabajo. La última reforma, la de 1994, dio vía libre nada menos que a catorce modalidades de contratos de trabajo, la mayoría de ellos temporales, precarios. Y el resultado ha sido que hemos pasado en unos pocos años de una relación 90%-10% entre contratos fijos y temporales a otra de 66%-34%. Y el proceso tiene todos los visos de continuar imparable si no se pone remedio. Y conocemos el drama del contrato precario. ¿Quién se casa, quién hace proyectos de futuro, quién se embarca en la compra de una vivienda, quién consume, con sólo el apoyo de un contrato laboral de dos o tres meses, sin ninguna seguridad de renovación adecuada? Es preciso poner freno a tan desbocada rotación de contratos temporales. Es preciso crear, por ley o por acuerdo de los interlocutores sociales, empresarios y organizaciones sindicales, una mayor estabilidad en el empleo. No es argumento definitivo en contra, ni mucho menos, el que «en

1995, por primera vez desde hace muchos años, se crean 145.000 contratos fijos, y en 1996 todo parece indicar que la cifra superará los 350.000» (Marcos Peña Pinto, ex-secretario general de empleo en el último Gobierno socialista, diario EL PAÍS, 21-1-97).

Puntos clave de la reforma

La nueva reforma laboral comienza a gestarse con un acierto político y de metodología: basarse en el diálogo, la negociación y el acuerdo entre patronal y sindicatos. El producto que de ahí salga tendrá muchas más posibilidades de ser aceptado por la sociedad, los trabajadores y los empresarios que si llegara por imposición gubernativa. Por ello ambas partes han sido tajantes a la hora de rechazar la «injerencia» del Gobierno en el diálogo. Al Gobierno y al Parlamento les corresponderá, por un lado, dar fuerza de ley a lo acordado y, especialmente al Gobierno, zanjar algunas cuestiones en las que no se haya podido llegar a un compromiso.

La agenda de la negociación entre los líderes económicos y sociales se resume en tres apartados: negociación colectiva; situación de aquellos sectores con vacío normativo tras la derogación de las ordenanzas laborales de la dictadura, y mercado laboral (entrada, permanencia y salida). Pero queda abierto el índice negociador a nuevas cuestiones.

Los problemas clave parecen ser dos: estabilidad en el empleo, por una parte, y despido improcedente, por otra. «El despido hay que tocarlo y revisarlo, conjuntamente con un sistema de contratación distinto del actual, que es muy precario» (José M^a Cuevas, presidente de la CEOE, diario EL PAÍS, 21-1-97). La patronal, interesada directamente en la reforma del actual régimen de despido, parece, pues, abierta a ceder algo en el tema de la estabilidad y fijeza del empleo.

Nos parecen muy sensatas las siguientes palabras del catedrático de Derecho del Trabajo Juan A. Sagardoy: «La contratación -o puerta de entrada en el mercado de trabajo- está tocada de muerte. De seguir como hasta ahora, es decir, con una contratación indefinida testimonial, vamos abocados al suicidio laboral colectivo. No se pueden tener empresas sólidas, competitivas y de futuro si no logramos que los trabajadores tengan cierta estabilidad en el empleo, cierta identificación con los objetivos de la empresa, cierta ilusión de futuro. Y, desde

luego, para invertir en formación -que es la clave del desarrollo- habrá que tener trabajadores estables. ¿Cómo de estables?: pues menos de lo que hoy es el fijo y más de lo que hoy es el temporal. Suavizar las barreras, flexibilizar la fijeza. Hace tiempo que propuse un contrato de duración posible hasta 9, 12 ó 15 años, con distintas fórmulas indemnizatorias, y sigo pensando que es uno de los pocos mecanismos posibles. Al menos si seguimos con la indemnización por despido que hoy tenemos. El empresario viene a decir al legislador: o modifica el coste de extinción del contrato o no contrato fijos. Pues vayamos a fórmulas intermedias realistas» (Diario EL PAÍS, 14-11-96).

Es de destacar en estas últimas palabras que la estabilidad en el empleo interesa, en principio, no sólo a los asalariados sino también a la empresa. Ésta necesita trabajadores identificados con ella, que vayan adquiriendo experiencia y dominio -y, por tanto, productividad- en el puesto de trabajo, asalariados y empleados a quienes pueda formar, también en provecho propio, quiero decir de la empresa.

En cuanto al despido, no es problema el despido disciplinario, muy bien acotado en la legislación, ni siquiera el despido procedente, puesto que su nivel de indemnización es perfectamente razonable. El problema está en la indemnización por despido improcedente. El despido improcedente debe ser fuertemente penalizado siempre que responda a decisiones arbitrarias de la empresa. Y se entienden por arbitrarias las discriminatorias, las directamente encaminadas a debilitar la posición negociadora de los trabajadores, las que atenten a derechos individuales y las no justificables por razones empresariales en sentido estricto.

Pero la cuestión estriba en que la reforma de 1994 admitió el despido por razones económicas, organizativas o de producción. Y ¿quién determina que han existido verdaderamente esas razones? Los tribunales. Y la experiencia muestra que la magistratura ha estado sentenciando casi siempre a favor de los trabajadores. Despido «improcedente» entonces, con un elevado coste para la empresa: el despido objetivo (el que se da por las razones señaladas) sólo genera una indemnización máxima de 365 días, mientras que el improcedente genera indemnizaciones que pueden llegar a los 1.260 días, según la antigüedad del trabajador. Así, gran parte de los despidos que los empresarios habían considerado objetivos, indemnizados con 20 días por 12 meses, los jueces los han convertido en improcedentes con 45 días por 42 meses. Según datos empresa-

riales (1995) el despido individual de un trabajador de 40 años, que gana 2,5 millones de pesetas y con 20 años de servicio cuesta en España 6,5 millones, en Alemania algo más de 4 millones, en Italia un millón y en Francia 700.000 pesetas.

Creemos, a pesar de todo, que no es necesario abaratar el despido improcedente, pero que sí lo es absolutamente clarificar y precisar más las causas del despido objetivo para quitar a las magistraturas holgados márgenes de discrecionalidad. Esa clarificación se podría hacer, tal vez, como lo quieren los sindicatos, en los propios convenios colectivos.

Estos dos, estabilidad del empleo, por un lado, y regulación del despido improcedente, por otro, son, sin duda, los dos temas estrella en la negociación de la nueva reforma laboral. Pero la agenda está abierta y se señalan otros, tales como: mejorar la calidad del empleo, impulsar la generación de más puestos de trabajo, ordenar el tiempo de trabajo tendiendo a la reducción de jornada para facilitar el empleo, modernizar la estructura de la negociación colectiva. Los sindicatos, en concreto, propugnan decididamente «abordar la ordenación del tiempo de trabajo para una mejor redistribución del empleo existente». Es ésta una política, la del reparto del trabajo existente, que apoyan el sindicalismo y los partidos socialistas o socialdemócratas europeos. Los empresarios, en general, la rechazan. Estimamos que el tema es polémico, que se encuentra todavía en fase de discusión y que hay muy pocas experiencias y bancos de prueba al respecto. Ojalá se avanzara ahí, de todas maneras, de forma operativa, comenzando por la supresión de muchas horas extra retribuidas con dinero. Las necesarias podrían ser retribuidas con tiempo libre, dando así lugar a la creación de nuevos empleos.

* * *

N.B.

Todo lo dicho hasta aquí en este artículo se escribió en Febrero de 1997, cuando apenas empezaban las negociaciones entre patronal y sindicatos para un acuerdo sobre la reforma laboral. Hoy, 12 de Abril del mismo año, contamos ya felizmente con el gran y esperado acuerdo entre los agentes económicos y sociales y con sus primeras valoraciones. Es obligado, pues, hacer referencia,

aunque sea breve, al mismo.

Tal vez su mayor logro es que patronal y sindicatos, cediendo por ambas partes, han pactado un nuevo tipo de contrato de carácter indefinido para jóvenes de 18 a 29 años, parados que lleven al menos un año inscritos en el INEM, mayores de 45 años y minusválidos. A cambio se abarata el despido. La indemnización por el improcedente será de 33 días por año trabajado hasta un máximo de 24 mensualidades frente a los 45 días y 42 mensualidades que rigen para el contrato fijo ordinario. Queda, sin embargo, excluida del nuevo contrato indefinido una franja no precisamente pequeña -los parados que tienen entre 30 y 45 años, que lleven menos de un año inscritos en el INEM. Por otra parte, si los agentes sociales acuerdan que este nuevo contrato indefinido resulta útil hoy para reducir la precariedad y el desempleo, han de entender que también resultará útil dentro de cuatro años, por lo que no se entiende que limiten la vigencia de esta nueva figura jurídica a los primeros cuatro años desde la entrada en vigor del acuerdo. Luces y sombras, pues, pero predominan las primeras. Razones de compromiso. Resultado razonable.

Muy importante también la objetivación de las causas del despido individual. La nueva redacción del artículo 52 c. del Estatuto de los Trabajadores señala que el empresario podrá recurrir al despido objetivo, siempre que lo acredite, no sólo para hacer frente a situaciones negativas de la empresa, sino también para superar las que impidan su buen funcionamiento. Se trata, en definitiva, de una clarificación de la legislación que da pie a que los jueces puedan dictar despidos con indemnización más barata. Es éste un logro patronal, pero puede facilitar el empleo.

El acuerdo otorga, por otro lado, un papel clave a la negociación colectiva sobre aspectos fundamentales, como la conversión de contratos temporales en indefinidos o la regulación de la jornada laboral. Los agentes sociales, no sólo reconocen que la estructura actual de la negociación colectiva es excesivamente compleja y precisa de una mejor articulación de los convenios colectivos de distinto ámbito, sino que, además, ofrecen algunos principios generales para el desarrollo de la nueva estructura de la negociación colectiva. En virtud de este apartado los agentes sindicales podrán obtener mayor influencia y protagonismo, pero también la patronal está interesada en la clarificación de la negociación colectiva. No obstante y como cabía esperar, las principales causas que originan una estructura ineficiente de la negociación colectiva, que son las normas sobre

la eficacia general automática de los convenios de sector y las cláusulas sobre representatividad y capacidad para negociar, que favorecen a las organizaciones patronales y sindicales mayoritarias, no van a ser modificadas. Aquí está, tal vez, la raíz de la oposición al acuerdo de algunos sindicatos minoritarios, como USO y CGT.

Para evitar el recurso abusivo a los contratos eventuales, que no desaparecen, el acuerdo contempla un mecanismo: la creación de una comisión de seguimiento para detectar desequilibrios.

Una laguna: no ha quedado suficientemente concretada la situación de un segmento nada desdeñable de asalariados -más de 800.000- que pertenecen a sectores que no tienen convenios colectivos. Habrá que arbitrar instrumentos para que no queden laboralmente desprotegidos.

En definitiva, el pacto es una buena noticia, pero la situación laboral es tan grave y los retos que plantea la entrada en la Unión Económica y Monetaria son de tal magnitud, que la solución requiere bastante más que un nuevo tipo de contrato indefinido y una declaración de principios sobre los contenidos genéricos de los convenios de distinto ámbito.

En manos del Gobierno está ahora el deber de desincentivar el uso de los contratos temporales e incentivar el del indefinido. Incentivos fiscales y tal vez otros que se refieran a las cuotas que pagan empresarios y trabajadores a la Seguridad Social: reducir en los contratos indefinidos la cotización por desempleo y estabilizarla o incluso subirla en los contratos eventuales.