

## MEDIDAS LEGALES EN FAVOR DEL EMPLEO

Ya es tópicos que la escasez de empleo es el problema número uno de la crisis actual. Lograr una rápida y amplia reactivación del sector productivo que absorba el embolsamiento del paro, parece ser un objetivo deseable pero inalcanzable hoy por hoy, y, por ello resulta oportuno conocer, a través del profesor **Juan Antonio Sagardoy Bengoechea**, persona estrechamente ligada a la preparación del Proyecto de Ley del Estatuto del Trabajador, las medidas encaminadas a paliar este problema. Flexibilizar la contratación de trabajadores más que ampliar las circunstancias o condiciones de terminación de las relaciones laborales es la línea maestra seguida por el Estatuto y el autor explica detenidamente el alcance y condiciones de los instrumentos habilitados en el Estatuto para su logro. Contratos temporales, contratos a tiempo parcial y la conveniencia de un pacto nacional de empleo entre Gobierno, Sindicatos y empresarios que sirva de marco a las negociaciones colectivas de cada sector son el haz de medidas importantes cuya eficacia está ya validada en otros países industriales y que en España tenderán a romper el rígido molde de la actual contratación laboral.

**E**STAMOS en una época de crisis económica profunda (\*). Es un hecho evidente, y ante tal situación los mecanismos que pueden ponerse en práctica, en el campo jurídico, no son los usuales en una política social ejercida en contextos de expansión o crecimiento. Más bien son los inusuales. En este sentido, se están instrumentando mecanismos jurídicos que traducen un cambio de filosofía en cuanto a la estabilidad en el empleo. Se está pasando, de acuerdo con las previsiones de la O. I. T., del

concepto de *continuidad* en el empleo a la *seguridad* en el empleo. En otras palabras, se trata de poner en práctica una política legislativa que no pretenda como fin último, el carácter indefinido de la relación laboral, sino más bien la búsqueda de mecanismos que realicen una *estabilidad profesional* por encima de la estabilidad en el *puesto de trabajo* e incluso en la *empresa*.

En esta política se desarrollarían los contratos temporales y a tiempo parcial con una necesi-

ria y completa política de empleo que cubriese el período de carencia de ocupación concreta, mediante mecanismos no sólo dinerarios, sino también laborales. En este sentido, el empleo comunitario puede ser un buen exponente de esta política. En nuestro país la experiencia de los contratos de trabajo para jóvenes y parados registrados, nos dice que la mayoría de los contratos son de más de 15 meses con el máximo de dos años, en cuanto a los jóvenes, y sin embargo para los parados registrados, el mayor porcentaje es el de contratos de menos de seis meses.

La contratación temporal tiene un importante coste social, por razones psicológicas e incluso de tradición en los países occidentales hasta el advenimiento de la crisis energética, y un enorme coste económico. El coste económico radica en que por un lado, va existiendo una traslación de la demanda del empleo a la función pública, no ya por el atractivo o incentivos económicos, que no lo tiene, sino por la *seguridad*, y eso tiene un coste porque lo paga el Presupuesto. Por otro por las subvenciones, bien sean directas o indirectas (fomento fiscal o cotización privilegiada a la Seguridad Social), lo que supone un incremento del gasto público elevado.

En estas circunstancias, los planteamientos, pasan por ese *cambio del concepto de estabilidad* en el empleo, al que me he referido anteriormente, por una *potenciación de la autonomía colectiva* aun cuando sea asombroso que en nuestro país —si hay alguno yo no lo recuerdo y si es así es una excepción— los convenios colec-



tivos no menten la creación de puestos de trabajo; solamente se va, y ahí se demuestra una vez más la insolidaridad de los que tienen el empleo frente a los que no lo tienen, a elevar las rentas de los ocupados, pero no a obligar a la otra parte a la creación de puestos de trabajo como, por ejemplo, ocurrió en la Fiat, en Italia, en un Convenio Colectivo de gran importancia para nosotros, para los laboristas, porque por primera vez se obligó a la Dirección de la Empresa, en un tema que era tradicionalmente suyo, a no hacer ni una sola inversión en el Norte de Italia, sino toda ella en el Sur. Hay que combinar la potenciación de la autonomía colectiva con una intervención del Estado, a través sobre todo, de medidas importantes en lo cualitativo, como son las políticas regionales en materia de empleo, aparte de las ayudas fiscales o de Seguridad Social.

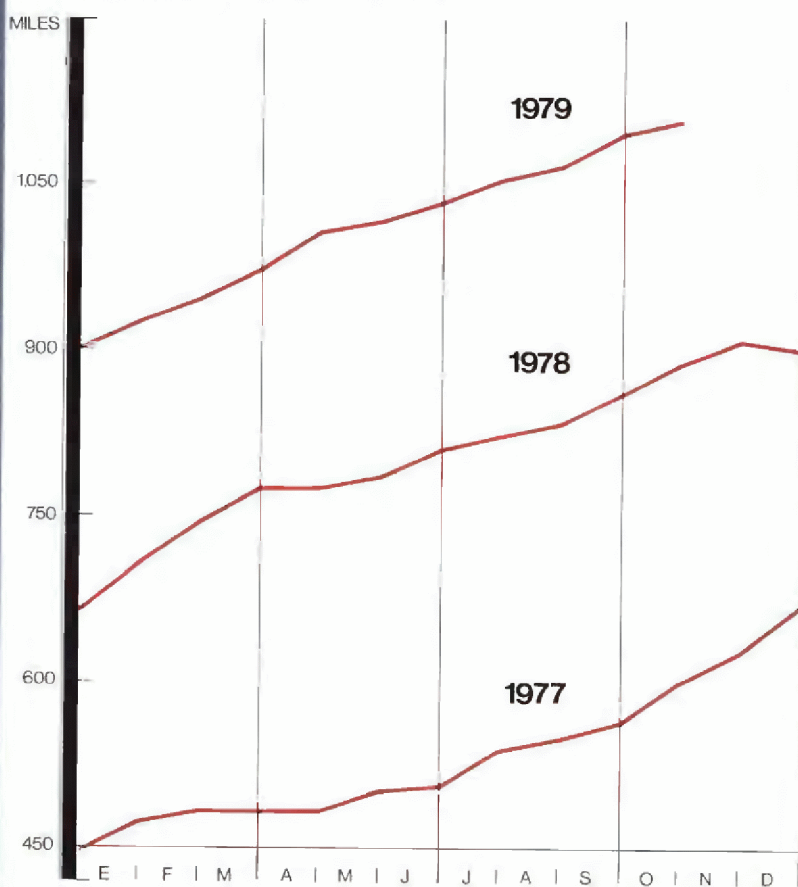
En cuanto a los mecanismos para llevar a cabo estos planteamientos, podrían citarse los siguientes; unos mayores y otros menores. Como mayores está la instauración de los contratos temporales, que aun cuando no sea el ideal en una política social «normal», puede ser lo posible en las actuales circunstancias. En el Estatuto de los Trabajadores del que hoy, en concreto, se discuten las tres enmiendas a la totalidad, se contempla el contrato temporal que podríamos llamar *ordinario* y el *extraordinario*. El ordinario, el contrato hecho con personas por un mínimo de seis meses dentro del año, para trabajar cuando las necesidades del mercado, la coyuntura, el exceso de pedidos, etc., lo exijan, siempre de forma escrita y haciendo constar la causa por

la que se contrata de esta manera y aun cuando la actividad —que ese es el cambio sustancial respecto a la situación actual— para la que se contrata a esta persona, sea la normal y habitual en la empresa.

Yo entiendo que este tipo de contratación puede generar empleo. Dicho de otro modo, que en el *Estatuto* se flexibiliza la *contratación* más que la *terminación* del contrato. No hay un despido libre; aunque se diga esto, no es cierto, sino que la opción que se ha tomado, más positiva, más social, ha sido

la de flexibilizar la contratación. Y el extraordinario a que me refería, está contenido en el art. 15 del Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores para grupos específicos, por mayor edad, o por juventud, o por estar desempleados, con una amplia facultad al Gobierno de modalizar la duración, de fomentar la contratación en estos grupos concretos. Actualmente este tema se rige por dos Decretos de 5 de enero de 1979, y los resultados se puede decir sin ningún rubor que son espectaculares. Los datos que yo tengo, datos quincenales, son

Gráfico 1  
PARO REGISTRADO 1977-1979





los siguientes: frente a 1978, que también hubo una normativa protectora del empleo juvenil y del empleo de los subsidiados, en que se contrataron en todo el año 72.544 jóvenes (jóvenes se considera a estos efectos a los menores de veinticinco años) y 63.908 subsidiados, en agosto de 1979 —primera quincena— se han contratado 107.405 jóvenes y 120.454 subsidiados, es decir, un total de 227.859 personas. Otra de las fórmulas o mecanismos jurídicos para el logro de un fomento del empleo es el contrato a tiempo parcial; este contrato a tiempo parcial tiene una gran tradición anglosajona, está muy sectorizado, sobre todo en el comercio, y muy utilizado por personas, o bien estudiantes o bien mujeres con responsabilidades familiares, que no pueden ocuparse todo el tiempo y que se ocupan parte de la semana o parte de los días; este tipo de trabajo estaba ya permitido en España, pero tenía un grave obstáculo, que es el de la cotización a la Seguridad Social. Se podía ocupar el tiempo parcial, pero había que pagar por todo el día. En el Estatuto se permite ese tiempo parcial con la correspondiente reducción en la cotización a la Seguridad Social.

Según la O. I. T., se entiende por trabajo a tiempo parcial «el efectuado de una forma regular y voluntaria, y con una duración notablemente más corta que la normal». Si bien esta definición es de tipo general, lo cierto es que es una forma habitual de contratación, caracterizada, por ser una prestación de servicios durante una jornada inferior a la normal, que adopta alguna de las siguientes formas:

— Trabajando todos los días una parte de la jornada.

— Trabajando algunos días de la semana, en jornada completa o parte de la jornada.

— Trabajando algunos días del mes, en jornada completa o parte de la jornada.

El trabajo a tiempo parcial no es compatible con el trabajo en otra empresa, ya que pasaría a ser la situación de pluriempleo.

En 1963 la O. I. T. desarrolló un estudio, publicado en la Revista Internacional de Trabajo de octubre-noviembre de 1963, sobre el trabajo a tiempo parcial en 50 países, y del que como conclusiones se pueden citar:

— El trabajo a tiempo parcial está bastante desarrollado, con tendencia a aumentar en los países industrializados. Así, por ejemplo, en:

- Canadá: Lo practican un 3,39 % de la población activa masculina y un 20 % de la femenina.

- República Federal Alemana: Un 5 % de la población activa masculina y un 9 % de la femenina.

- Países Bajos. De un 20 a un 25 % de la población activa femenina.

- Inglaterra: Un 16 % de la población activa femenina.

- Estados Unidos: Un 20 % de la población activa total, trabajaba menos de 35 horas semanales, distribuyéndose en un 14 % de la población activa

masculina y un 30 % de la femenina.

— En cuanto a la duración media del trabajo a tiempo parcial, se establece, en general, alrededor de la mitad de la duración normal del trabajo a plena dedicación, así por ejemplo, en:

	horas/semanales
Canadá:	20
Suecia:	30
Inglaterra:	20
Estados Unidos:	15/18

— En lo que se refiere a la distribución por edades, sexo, estado y situación familiar, en los datos que facilita el estudio, se observa que:

- El mayor porcentaje corresponde a mujeres casadas, con edades comprendidas entre 20 y 50 años. Siendo importante, dentro de éstas, el porcentaje de las que tienen hijos en edad escolar.

- También se observa un fuerte porcentaje de personas solteras, de ambos sexos, menores de 20 años.

— En cuanto a la distribución de los trabajadores a tiempo parcial, parece que en el sector donde están más extendidos, es en el de servicios, y, dentro de éste en comercio, facilitando, el estudio de la O. I. T., los siguientes datos, sobre el número de trabajadores a tiempo parcial en el comercio, en los siguientes países:

- Francia: el 10 % de los empleados en tiendas de sucursales.

- República Federal Ale-



mana: el 9 % de las mujeres empleadas en establecimientos comerciales.

- República Democrática Alemana: cerca del 20 % de las mujeres que trabajan en el comercio.

- Suiza: cerca del 14 % de los empleados de grandes almacenes.

Cabe destacar el fuerte incremento de trabajadores a tiempo parcial que se ha producido en el sector de comercio en los últimos años, ya que un estudio efectuado en 1974, entre Empresas de Grandes Almacenes, de distintos países, daban las siguientes proporciones de trabajadores a tiempo parcial sobre la plantilla:

	%
— Francia .....	24
— Bélgica .....	30
— Holanda .....	53
— Alemania .....	40
— Suecia .....	50
— Inglaterra .....	32

Para tener una idea de la difusión del trabajo a tiempo parcial en Europa, los datos que se indican en el cuadro situado a pie de página.

El Estatuto, dado el mercado de empleo actual, ha limitado la contratación de este tipo de personas a los ya subsidiados y a los menores de 25 años; ésto quizá, no sea lo más adecuado, desde el punto de vista de la política social «normal»; lo lógico es que trabaje quien quiera y cuando quiera, pero en estos momentos el lanzar al mercado del empleo a todas las amas de casa a trabajar varias horas al día o a la semana, crearía graves problemas económicos y un empeoramiento del mercado de empleo.

Y el tercer gran mecanismo jurídico es el del pacto nacional de empleo; éste se ha puesto en práctica en Francia y creo que es de una enorme importancia, y yo creo que puede lograrse no un pacto como los de la Moncloa, comprensivo de muchos

temas, sino un pacto nacional de empleo en el que el Gobierno, los Sindicatos y los empresarios puedan ponerse de acuerdo en cuanto a la *creación de puestos de trabajo*, a una diversificación del *empleo regional* y sectorial, a unas reconversiones industriales y a una *movilidad* de personal y a un *trasvase* organizado entre la agricultura, la industria y los servicios. En este pacto nacional de empleo hay que sentarse en paridad los tres agentes sociales y cada uno de ellos debe dar lo que está en su mano dar, tanto el Gobierno como los Sindicatos como las Asociaciones empresariales; pienso que este pacto puede ser un marco para, a nivel articulado, en la negociación colectiva inferior poder llegar a mucha mayor concreción.

Y como medidas menores, en las que yo no creo en toda su dimensión, pero que pueden ser útiles, están la jubilación anticipada y la supresión de las horas extraordinarias; respecto a este punto, yo no creo que los empresarios creen puestos de trabajo por reducir las horas extraordinarias, porque el tema no es ese; en alguna medida sí podrían crearse algunos puestos de trabajo al suprimir las horas extraordinarias, pero hoy el empresario no quiere contratar a más personas por el coste que tiene, aun cuando no necesite hacer horas extraordinarias.

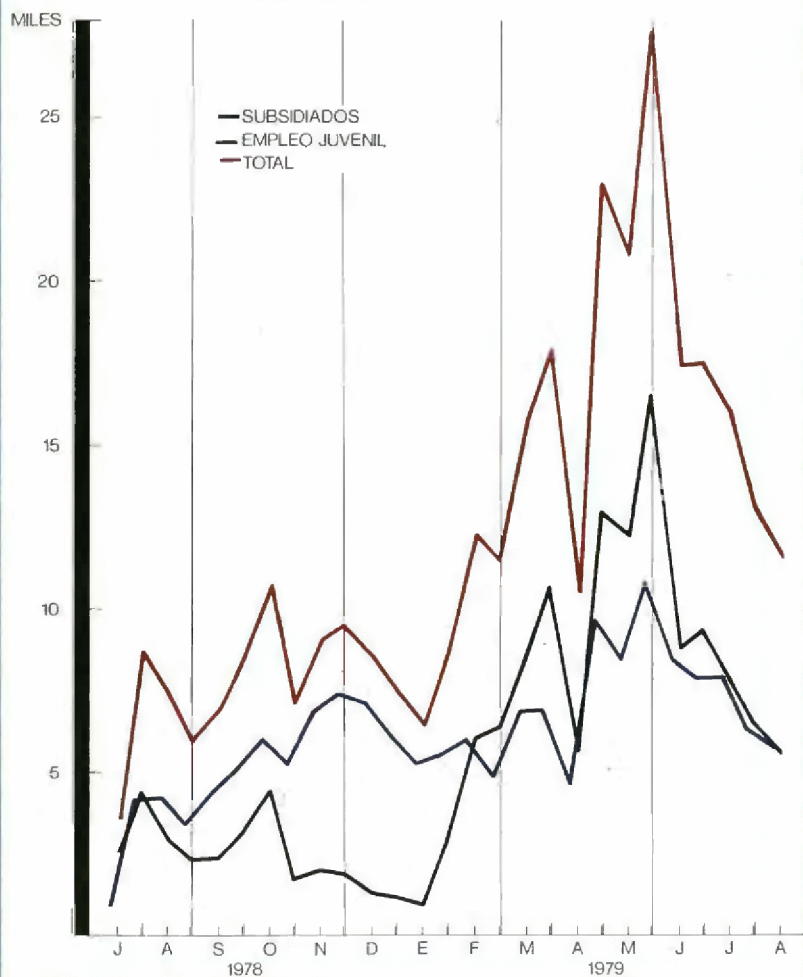
Yo tengo una pequeña, pero importante, anécdota personal de este verano en el mes de agosto. Los restaurantes, cinco, que estaban alrededor de donde yo vivía, cerraban en el mes de agosto a la hora de al-

		N.º trabajadores a tiempo parcial	% s/población laboral total
ITALIA	Total	1.116.000	6,0
	Mujeres	655.000	13,0
ALEMANIA	Total	2.830.000	11,2
	Mujeres	2.536.000	26,7
REINO UNIDO	Total	4.090.000	17,1
	Mujeres	3.743.000	41,0
FRANCIA	Total	1.719.000	8,1
	Mujeres	1.340.000	16,5
BENELUX	Total	614.000	7,4
	Mujeres	507.000	21,1
DINAMARCA	Total	477.000	21,2
	Mujeres	414.000	45,1

Fuente: Espansione, núm. 112, junio 1979.



Gráfico 2  
**FOMENTO DEL EMPLEO**  
 (RESULTADOS DE LAS DISPOSICIONES)



morzar; como yo pregunté que cómo era posible que en el mes de más densidad de visitantes estuviera cerrado, la respuesta fue que los Sindicatos se negaban, en defensa de los intereses de sus representados, a que se hicieran horas extraordinarias para que hubiera más empleo, a lo que los empresarios han respondido negándose a tener los camareros precisos de 8 a 3, con lo cual cierran y abren a las 3 o las 4 o las 5 y hasta las 12 con un solo turno. El tema del

pluriempleo en nuestro país, es un tema muy complejo, muy importante, pero muy complejo porque chocan dos derechos: derecho del que trabaja y derecho de los demás a trabajar, pero habrá que ir a fórmulas socializantes en este punto de alguna manera, ya que no se puede permitir, socialmente hablando, el que en una situación de escasez de empleo haya un pluriempleo importante. En definitiva, el tema de las vacaciones, el alargamiento y el

tema de la reducción de jornadas, los llamo medidas menores porque pienso que no son los mecanismos más adecuados para una solución global del empleo.