

# CONTRATACION LABORAL Y GENERACION DE EMPLEO

Las principales características de nuestro sistema de contratación laboral; las limitaciones que el vigente sistema de seguridad social introduce en él; la situación de la extinción y de la suspensión de las relaciones de trabajo en España en comparación con lo que es habitual en los países de la Europa Occidental, son los principales temas que **Rafael Morales-Arce** aborda en este artículo.

Insiste el autor en que las posibilidades de mejora en materia de contratación laboral pasan por un cambio en la regulación futura de la forma y condiciones de trabajo que, posibilitando el acceso al mismo a un mayor segmento de población, introduzca la necesaria dosis de funcionalidad que la situación de crisis económica exige. Es conveniente, en este sentido, observar las medidas que adoptan los países de nuestro entorno con el fin de acomodar a ellas nuestro mercado de trabajo, creando fórmulas de contratación adecuadas, que recojan medidas relativas a tres grandes áreas: reducción de la jornada, situándola entre 35 y 40 horas; limitación de la edad activa a la comprendida entre los 18 y 60 años, y estudio de la viabilidad del trabajo compartido o *job-sharing*.

En definitiva, asumir con decisión un nuevo modelo de comportamiento laboral que no sólo proteja el empleo de los que son activos, sino, lo que es más importante, que genere las expectativas suficientes para la plena ocupación de las generaciones venideras.

ción de las relaciones laborales en supuestos de crisis o de conflicto individual de intereses.

Por ello deseamos reflexionar sobre los actuales sistemas de contratación laboral, analizando las posibilidades que ofrecen para la creación de nuevos empleos, sobre todo si los comparamos con los países de nuestro entorno. Es bien claro que analizando las estadísticas de la OCDE (1) podemos apreciar claramente cómo existe una situación parecida en cuanto a la constatación de la existencia del problema del paro, aunque diferente graduación en la gravedad del mismo, posiblemente porque, entre otras medidas, han tenido una mayor agilidad en el diseño y aplicación de fórmulas nuevas e imaginativas en el mundo del trabajo. Por ello no hemos querido dejar de comentar las líneas básicas de actuación de los diferentes países en esta materia.

La búsqueda de nuevas fórmulas de contratación debe facilitar, en contra de lo que puede parecer, reducir progresivamente la tasa de desempleo a un *8 por 100* de la población activa, para reducirla, progresivamente, a un 4-5 por 100 al final de la década. Para lograr esta tasa, habría que forzar, desde ahora, la creación anual de empleo en unos *150.000* puestos de trabajo. Adicionalmente, sería necesario que los compromisos sobre ajuste salarial contenidos en el Acuerdo Nacional de Empleo se respetaran escrupulosamente para que la estructura de las retribuciones tuviera un comportamiento elástico a la crisis, de forma que cada parte no tratara de anticiparse, vía salarios o precios, a los efectos de la inflación esperada.

## 1. INTRODUCCION

**L**OS tratadistas de los temas relacionados con la economía del trabajo han dado tradicionalmente poca importancia a la influencia que puede tener en la generación de empleo la adopción de fórmulas más flexibles de contratación laboral que, salvaguardando los derechos básicos que tiene todo trabajador profesional, resulten

compatibles con las particulares exigencias de un entorno empresarial que, desafortunadamente, demanda cada vez menores y diferentes necesidades del factor trabajo.

Nuestra actual situación, con un *13 por 100* de desempleo, constituye un aliciente para realizar un juicio crítico sobre las posibilidades y fórmulas de la prestación de servicios, en su vertiente de acceso al trabajo como en la suspensión y extin-

## 2. SISTEMAS ACTUALES DE CONTRATACION LABORAL

La especial y diferente incidencia que el problema del desempleo tiene en España, obliga a explorar las fórmulas de contratación laboral y la posible rigidez que trasladan al mercado de trabajo.

### 2.1. Aspectos generales

Los aspectos genéricos de la contratación laboral vienen recogidos en el Estatuto de los Trabajadores (2) y los resumimos en el cuadro n.º 1.

Del análisis de la norma citada se desprende que:

- La *edad activa* teórica se sitúa entre 16 y 69 años, que, evidentemente, tiene una gran amplitud. Y mucho más si se contempla que entre 14-16 años puede haber un importante volumen de trabajadores encubiertos.

- Hay una serie de profesiones que no están claramente reguladas en el Estatuto y que se configuran como *relaciones laborales de carácter especial* (directivos excluidos de Convenio; personal al servicio del hogar familiar; reclusos; deportistas profesionales; artistas de espectáculos públicos; agentes mediadores; etc.) que absorben un volumen considerable de empleo; cuyo *status* quedó pendiente en la Ley de Relaciones Laborales de 1976 y que debe regularse antes del mes de septiembre de 1981.

- La *presunción del contrato de trabajo*, se haya o no hecho por escrito, entre el que presta

CUADRO N.º 1

### ESQUEMA GENERICO DE CONTRATACION LABORAL SEGUN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

CONCEPTO	NORMA
Admisión al trabajo.	Sólo para los mayores de 16 años.
Jubilación.	La edad máxima se fija en 69 años.
Forma del contrato.	De <i>palabra o por escrito</i> . En todo caso, serán escritos los celebrados para la formación; por tiempo o para obra o servicio determinado; a tiempo parcial; españoles en el extranjero, etc. Si no se hacen por escrito, se entenderán <i>indefinidos</i> .
Duración del contrato.	Se presume concertado por tiempo indefinido.
Cauce para la contratación.	Las Oficinas del Instituto Nacional del Empleo, que <i>registran</i> el contrato.
Clasificación profesional.	Por acuerdo entre trabajador y empresario, con <i>sumisión</i> a lo establecido en Convenio Colectivo o norma laboral.

un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario y el que lo recibe a cambio del salario.

- La presunción de que el contrato se hace siempre por *tiempo indefinido*, excepto:

- Cuando se realiza para una obra o *servicio determinado*.

- Cuando lo exigen razones de mercado, pero queda *limitado* a un máximo de seis meses dentro de un año.

- Cuando se sustituye a un empleado con derecho a *reserva de puesto de trabajo*.

- Cuando se trata de trabajadores de grupos *especiales* (edad avanzada, capacidad disminuida, desempleados, jóvenes que acceden al primer empleo, etcétera) que, en algunos casos, pueden limitarse a tres años.

- La intervención de las *Oficinas de Empleo* en la colecta de demandas y ofertas de trabajo está claramente fijada. En teoría, todos los empresarios deben poner en su conocimiento las vacantes que se producen y todos los trabajadores en paro deben inscribirse en las Oficinas. Incluso es preceptivo, según el artículo 16.3 del Estatuto, que el contrato sea *registrado* en ella.

Aunque la existencia correcta de este ente debe favorecer la transparencia y dinamismo del mercado de trabajo, la realidad es bien diferente. Más de las dos terceras partes de las ofertas de los empresarios son nominativas (3), esto es, no provocan colocaciones por gestiones de la oficina sino por indicación *ad personam* de la entidad oferente. Y, por el lado de

la demanda, es de todos conocido el poco interés que existe en determinados segmentos de desempleados por inscribirse en las Oficinas de Empleo. De ahí que haya tanta diferencia entre las estimaciones de paro de la Encuesta de Población Activa y los registros del Instituto de Empleo (más de 200.000 personas a finales de 1980).

- La *clasificación profesional* se hace por acuerdo entre el trabajador y el empresario con sujeción a lo establecido en Convenio Colectivo o Reglamentación. La disposición transitoria segunda del Estatuto perceptúa que las «Ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo», y ello añade rigidez, pues a menudo se contienen clasificaciones y conceptos ocupacionales obsoletos y que no responden a lo tipificado para las nuevas profesiones.

En definitiva, los aspectos generales de la contratación están más polarizados en el trabajador en sí que en la propia ocupación (¿no hubiera sido más lógico hacer un Estatuto del Trabajo?); se refieren con un gran detalle a los derechos laborales, que son en todo caso imprescindibles, pero coordinando con el sentido económico que debe tener la formación de un mercado de las singulares características del mercado de trabajo.

## 2.2. Modalidades del Contrato de Trabajo

El Estatuto, después de referirse a los elementos y eficacia del contrato de trabajo, pasa a describir en sus artículos 11-13

CUADRO N.º 2

### MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

TIPO	DESCRIPCION
Trabajo en común.	El empresario da una tarea común a un grupo de <i>sus</i> trabajadores y conserva, respecto de cada uno de ellos, individualmente, sus derechos y deberes.
Trabajo en grupo.	El empresario, al contratar con <i>un grupo</i> en su totalidad, no tiene, respecto a cada uno de sus miembros, los derechos y deberes que le competen. Responde el jefe del grupo.
Trabajo en prácticas y para la formación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Para aquellas personas que hubieren obtenido titulación en los dos últimos años.</li> <li>— En forma escrita.</li> <li>— Duración máxima: 12 meses.</li> <li>— Los comprendidos entre 16-18 años, pueden contratarse con reducción de jornada, de retribución y de cotización a la Seguridad Social.</li> </ul>
Trabajo a tiempo parcial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Para aquellos que trabajan hasta 2/3 partes del tiempo habitual.</li> <li>— Con cotización a la Seguridad Social proporcional al tiempo trabajado.</li> </ul>
Trabajo a domicilio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Se hace en el domicilio del trabajador o en lugar elegido por éste.</li> <li>— Formalizado por escrito y visado por la Oficina de Empleo.</li> <li>— Con normas de control promovidas por el empresario.</li> </ul>

las principales modalidades de contratación, que sintetizamos en el cuadro n.º 2, entre las que destacan:

- El trabajo *en común* y trabajo *en grupo*, tradicionalmente utilizado en tareas agrícolas, en construcción y en determinadas ramas de la industria pesada.

- El trabajo *en prácticas y para la formación*, dirigido a aquellos que hubieren concluido un nivel académico, profesional y laboral y desean perfeccionar sus conocimientos estando en contacto con la realidad empresarial. Su horizonte está limitado a doce meses y es

necesario se formalice por escrito, estando previstas reducciones en la jornada, remuneración y cotización a la Seguridad Social para aquellos que cuentan menos de 18 años.

Esta figura existía en la legislación anterior y, concretamente, en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, aunque no fue debidamente desarrollada. Aunque se han propiciado contrataciones para el fomento del empleo juvenil, los últimos datos disponibles en el Instituto Nacional de Empleo señalan para 1978, 1979 y 1980 unos porcentajes de colocaciones de jóvenes

del 51, 46 y 37 por 100, respectivamente, del total de empleos incentivados por las normas de la autoridad laboral, que indican la progresiva disminución del interés que tiene esta modalidad, a pesar de estar ayudada con una reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social del 75 por 100 de su importe.

- *El trabajo a tiempo parcial*, que se ha introducido en el Estatuto con mayores ventajas que en el sistema anterior. Es posible utilizar esta vía cuando la jornada no supera 2/3 partes de las consideradas habituales en la actividad de que se trate y con una reducción proporcionada en las cuotas de Seguridad Social.

Aunque esta medida supone una ventaja indudable, el propio Estatuto, en su disposición transitoria tercera, limita la contratación a tiempo parcial a los perceptores del subsidio de desempleo; los que hubieran agotado la percepción del mismo; los trabajadores agrarios que estén en desempleo y los jóvenes menores de 25 años.

- *El trabajo a domicilio* completa la lista de modalidades de contratación. La esencia del mismo está en que el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste, aunque sometido a pautas de control facilitadas por el empresario.

Aunque este tipo de contrato debe formalizarse por escrito y visarse por la Oficina de Empleo, no se tienen datos reales del volumen de trabajo que haya podido generarse por esta modalidad.

### 2.3. Posibilidades en materia de contratación

La regulación futura de la contratación laboral y de las condiciones de trabajo pasa por cambios que, posibilitando el acceso al trabajo a un mayor segmento de población, introduzcan la necesaria dosis de flexibilidad que la situación de crisis económica exige.

Parece prudente, en este sentido, pararse a pensar en las tres grandes líneas de actuación que extractamos en el cuadro número 3:

- Las que conducen a una *re-distribución* del volumen de empleo a través de:

- La reducción progresiva de la jornada laboral, pasando de la oficialmente establecida en 43 ó 42 horas, según los casos, a 35 horas semanales.

- La definición de la edad útil para el trabajo entre 18 y 60 años.

- La restricción efectiva en la realización de horas extraordinarias.

- La restricción absoluta de segunda ocupación a segmentos profesionales de niveles de renta media-alta.

- La configuración de una política de retribuciones y cotizaciones sociales acorde con la intensidad de la jornada y las expectativas salariales de las personas que desean acceder a una nueva ocupación.

- Las que favorecen la *movilidad*, ya sea espacial o funcional, a través de:

- La flexibilización de las disposiciones del Estatuto que, bien concebidas en teoría, suponen en la vida real la tramitación de dilatados expedientes justificativos de los motivos por los que

CUADRO N.º 3

#### POSIBILIDADES EN MATERIA DE CONTRATACION

MEDIDAS DE:	APLICACION
Redistribución del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Reducción progresiva de jornada a 35 horas.</li> <li>— Edad activa: 18-60 años.</li> <li>— Restricción horas extraordinarias.</li> <li>— Restricción segunda ocupación.</li> <li>— Política de discriminación de salarios y cotizaciones sociales.</li> </ul>
Movilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Flexibilización de la movilidad geográfica.</li> <li>— Trabajo compartido (<i>Job Sharing</i>).</li> <li>— Rotación de tareas.</li> <li>— Enriquecimiento de tareas.</li> <li>— Equipos semiautónomos.</li> </ul>
Oferta de nuevos empleos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Plan de mano de obra activa (para reconversión de 15-20 por 100 desempleados).</li> <li>— Plan de Formación Ocupacional (para nuevas profesiones).</li> </ul>

la empresa propone un cambio de destino a sus empleados. Y ello con la circunstancia adicional de las presiones que los interlocutores laborales y los medios de comunicación social suelen añadir a la autoridad encargada de resolverlo.

No pueden olvidarse los casos de empresas establecidas en España que, a la hora de plantear un cambio total o parcial de ubicación geográfica, han optado por conducir al cierre de un centro por la rigidez que manifestaba el personal susceptible de desplazarse a lugar diferente a su residencia habitual.

— La introducción y homologación de las técnicas de *job sharing*, que hacen posible la distribución de trabajo y salario entre más de una persona. Esta modalidad va abriéndose paso en los mercados de trabajo, que funcionan con gran eficiencia, en los que es posible compatibilizar las posibilidades de ocio con el reparto del mismo trabajo entre más de una persona.

— La vulgarización, en los medios en que es posible, de la «rotación de tareas», que permite agrupar trabajos de parecido contenido ocupacional que pueden ser desempeñados por individuos o grupos diferentes. Con ello se aprovecha la polivalencia de la persona; se añade una alta cota de satisfacción por el ejercicio de una actividad diferente; se resta monotonía a algunos puestos y se mejora la calidad de la prestación del servicio.

Es cierto que esta modalidad tiene también algunos inconvenientes no sólo desde el punto de vista sociológico sino también desde una óptica de retribución. Pero las experiencias que se han realizado hasta ahora reflejan un

resultado final muy positivo para la formación e integración laboral.

— El «enriquecimiento de tareas», que algunos tratadistas vinculan con la modalidad anterior, ofrece posibilidades dignas de aprovechar en la situación presente. La Imperial Chemical Industries (ICI) y otras grandes empresas vienen investigando desde hace más de dos décadas sobre las posibilidades de enriquecer el contenido profesional de los puestos de trabajo. Herzberg (4) indica que «se trata de mejorar tanto la eficiencia del trabajo como la satisfacción humana, a base de dotar a los puestos, por medio de un contenido muy específico, de un horizonte de mayor realización personal y del correspondiente reconocimiento, de un trabajo más exigente y responsable, y de mayores oportunidades de promoción y desarrollo individual». Las realizaciones prácticas de esta técnica se presentan haciendo compatibles, bajo ciertos supuestos, actividades ejecutivas con otras de apoyo, asistencia, organización, control, etc.

— La propiciación de los denominados «equipos semiautónomos» —en la expresión de Gélíner (5)—, que encierra toda una estrategia modélica del comportamiento de las nuevas relaciones socio-laborales en la empresa y cuyos principales pilares descansan en los principios siguientes:

- Funcionan en pequeños grupos que incluyen a la base.
- A los que se otorga, dentro de los límites de un objetivo económico, unas funciones y unas responsabilidades determinadas.

- Con atribuciones para tomar decisiones operativas.

Las posibilidades de esta modalidad ocupacional son muchas y las aplicaciones que se han hecho, fundamentalmente en Francia, han configurado una concepción expansionista de las posibilidades de trabajo en actividades de pequeña industria, empresa asociativa, artesanado, etcétera.

Las que, desde el lado de la oferta de trabajo, hicieran ésta más generosa a través del tantas veces nombrado Plan de Mano de Obra Activa, que podría absorber hasta un 15-20 por 100 del desempleo actual en tareas de naturaleza agrícola, industrial o de servicios a través de la empresa cooperativa o clásica, eliminando, de paso, el concepto benéfico del llamado «empleo comunitario» que deteriora el sentido del trabajo y acostumbra mal al que percibe un salario sin una auténtica contraprestación, y la provisión de servicios productivos, sociales o culturales en Corporaciones Locales, IRYDA, ICONA, etc.; la realización de tareas de asistencia y promoción sociocultural (que permita utilizar una parte de los graduados universitarios que se encuentra en desempleo) en favor de ciertos colectivos marginales; la preparación de planes de movilidad laboral a mercados no explotados (Oriente Medio, Norte de Africa, Australia, América Latina y Europa, a partir de 1985), etcétera...

Adicionalmente, diseño de un Plan de Formación Ocupacional que fomente la capacitación en las *nuevas profesiones* que demanda el mercado de trabajo; potenciar las actividades de orientación profesional

y laboral que acerquen más los sistemas educativo y productivo, todavía hoy muy lejanos; entrenar intensiva y aceleradamente en los puestos de trabajo derivados de las «ofertas de empleo insatisfecho», que representan cuantías importantes —en el último registro disponible aparecían 14.449 vacantes— y que podrían gestionarse en plazos de no más de quince días; invertir en acciones formativas que tuvieran garantizada la inmediata colocación a corto plazo, etc.

Naturalmente, de la gestión de estos programas habría que responsabilizar a un ente sin mentalidad burocrática. Sería deseable la configuración de una especie de «empresa de servicios» —por emplear la denominación de un proyecto elaborado en 1977— que con el carácter de órgano promotor hiciera posible este ambicioso proyecto.

## 2.4. Condicionantes del sistema español de Seguridad Social

No podemos terminar este capítulo sin hacer una alusión a las limitaciones que el vigente sistema de Seguridad Social introduce sobre el esquema de contratación laboral. En España se paga (6), en porcentaje del salario, la cuota más alta de todos los países de Europa. Entre empresa y trabajador abonan el *37,4 por 100*, frente a tipos del *5-6 por 100* en Dinamarca, *12 por 100* en Suiza y *0,20 por 100* en Gran Bretaña.

Por otra parte, la relación entre la contribución del empresario y trabajador es muy diferente. Desde países en que no contribuye el empleado —Sue-

cia— a otros en los que el peso fuerte de la cotización la tiene el empresario —Bélgica, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido y España—, pasando por aquellos en los que se da un cierto equilibrio en las aportaciones —Alemania y Suiza—. En cualquier caso, Italia y España muestran las mayores diferencias de aportación, que representan una contribución empresarial *cinco* veces superior (7).

Finalmente, en el marco del presupuesto general de la Seguridad Social hay también diferencias sustanciales. Las empresas no superan —excepto Francia e Italia— el 50 por 100 del presupuesto, mientras en España *exceden* las 3/4 partes del mismo. Como contrapartida, las aportaciones estatales al sistema son mucho más generosas —entre 20-30 por 100—. En nuestro caso, en torno al 8 por 100.

En definitiva, con una Seguridad Social *muy cara* para el empresario no se facilita precisamente la generación de empleo. Por ello, una parte importante de los incentivos a la creación de puestos de trabajo han de conseguirse vía exoneración o bonificación en las cotizaciones si se quiere incentivar el acceso al trabajo de los grupos menos favorecidos.

## 3. LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### 3.1. Aspectos genéricos

Hasta ahora nos hemos estado refiriendo al nacimiento o modificación de la relación la-

boral y a los costes que la acompañan en relación con las posibilidades de crear empleo. Debemos estudiar ahora modificaciones de otro tipo que afectan al término de la misma. Básicamente analizaremos la suspensión y extinción del contrato de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores y las normas que lo desarrollan (8) han establecido el procedimiento administrativo para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo que entendemos vale la pena analizar críticamente. Según estas normas:

- Es muy fuerte el *protagonismo de la autoridad laboral* en temas tales como la autorización de movilidad geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- El *importe de las indemnizaciones* y prestaciones reglamentarias es extraordinariamente superior a lo que se considera habitual en circunstancias de crisis o atonía en la oferta de trabajo.

- Aunque el *procedimiento administrativo es muy expedito* en teoría, la realidad demuestra que la falta de oficio de empresarios y trabajadores para plantear y deliberar con objetividad y decisión estos temas en un momento de tensiones sociales muy acusadas conduce a situaciones de crispación y enfrentamiento que no pueden ser resueltas con la celeridad que se necesita en la mayor parte de los casos.

- Las *cotas tan elevadas de desempleo* hacen más difícil la aplicación de estas normas, que son bastante asimilables cuando el mercado de trabajo funciona con fluidez, pero no en una época, como la presente,

CUADRO N.º 4

**MODALIDADES BÁSICAS EN LA MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO**

TIPO	CARACTERÍSTICAS BÁSICAS
Suspensión de las relaciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Puede ser por causas de fuerza mayor o por razones tecnológicas o económicas.</li> <li>— Debe resolverse por la autoridad laboral.</li> <li>— No comporta obligación de indemnización alguna.</li> </ul>
Extinción por fuerza mayor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Debe resolverse por la autoridad laboral.</li> <li>— Puede reducirse o exonerarse de las indemnizaciones en favor de los trabajadores afectados.</li> <li>— Estos tienen derecho al Subsidio de Desempleo.</li> <li>— La indemnización será de 20 días por año y máximo de 12 meses.</li> </ul>
Extinción por causas económicas y tecnológicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Debe resolverse por la autoridad laboral.</li> <li>— Exige un período de consultas previas entre la empresa y la representación del personal.</li> <li>— En caso de desacuerdo en período de consultas debe presentarse, con la solicitud de extinción, una documentación detallada sobre aspectos laborales, económicos, fiscales, etc.</li> <li>— Los trabajadores tienen iguales derechos que en el caso anterior.</li> </ul>
Extinción por causas objetivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Se estiman causas objetivas: ineptitud, falta de adaptación a las modificaciones técnicas del puesto; necesidad de amortización del puesto —en empresa de menos de 50 trabajadores—; falta de asistencia al trabajo, etc.</li> <li>— Es necesario un preaviso de 1, 2 ó 3 meses según antigüedad.</li> <li>— La indemnización es de 20 días por año de servicio y máximo de 12 meses.</li> </ul>
Extinción por despido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Cuando existe incumplimiento grave y culpable de las condiciones de trabajo, imputable al trabajador.</li> <li>— Debe notificarse por escrito, con expresión de los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.</li> <li>— Puede ser: procedente, improcedente o nulo.</li> <li>— Los efectos del despido son según los casos:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedente: extinción de contrato, sin indemnización.</li> <li>• Improcedente: readmisión o abono de 45 días de salario por año de servicio, con máximo de 42 mensualidades.</li> </ul> </li> </ul>

con expectativas pesimistas sobre el futuro de la población activa.

**3.2. Modalidades básicas en la legislación española**

En el cuadro n.º 4 recogemos las modalidades básicas en la legislación española. Deliberadamente hemos excluido causas que incluyen habitualmente los contratos individuales para centrarnos en los casos de naturaleza colectiva. Las figuras principales son:

- La *suspensión de las relaciones laborales*, bien sea por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor, que no implica la extinción de los contratos sino la mera interrupción de las prestaciones por el tiempo que se indique.

La forma de realizarla es similar a la que comentaremos posteriormente para el caso de la extinción, excepto en lo relativo a las indemnizaciones, que no proceden en este supuesto. Sin embargo, queda a cargo de la empresa que promueve el expediente de suspensión el abono de las cuotas a la Seguridad Social (9), aunque puede ser exonerada de ello si existe fuerza mayor.

- Otra figura de interés es la *suspensión de relaciones laborales con reserva de puesto de trabajo*, que viene siendo utilizada progresivamente por empresas con problemas temporales de dimensión cuando necesitan prescindir durante períodos de uno-dos años de una parte de sus empleados y que se comprometen a reingresarlos pasado dicho período. Aunque

es clara su utilidad, hay grandes reticencias por parte de los afectados e, incluso, por los órganos correspondientes que deben autorizarla. Los tratadistas de temas de empleo la apuntan como una buena figura que hace posible a una empresa no desvincularse, definitivamente, de personas con capacidad profesional indispensable cuando se reanuda la marcha normal de sus actividades.

- La modalidad usual en nuestro medio es la *extinción por causas tecnológicas o económicas* constatadas por la autoridad laboral que, en todo caso, debe resolver el expediente.

El Estatuto y el Decreto que lo desarrolla son concluyentes en el procedimiento. Es preciso un período de consultas previas entre representantes de la empresa y los trabajadores de treinta días y, caso de acuerdo, se *autoriza* la extinción si en el plazo de quince días no se pronuncia expresamente la autoridad laboral.

Naturalmente, lo frecuente es el desacuerdo. En este caso, el empresario ha de presentar una documentación que acredite, desde el punto de vista económico y laboral, una situación de crisis que le exige la extinción de todos o parte de los contratos. Si en el plazo de treinta días la autoridad laboral no se pronuncia, el expediente se entiende *denegado*, y entra en juego la mecánica de recursos administrativos correspondientes.

Los efectos económicos de la extinción son: pase de los trabajadores a percibir las prestaciones del Seguro de Desempleo y una indemnización de *veinte* días por año de servicio y con un máximo de *doce* mensualidades.

Estas indemnizaciones pueden ser atemperadas por la autoridad laboral que, en los casos de fuerza mayor, se reducen o exoneran de forma que el Fondo de Garantía Salarial colabore con el empresario en la resolución de la crisis. La realidad demuestra que este planteamiento sólo es válido en situaciones verdaderamente límites de la vida de la empresa (insolvencia, suspensión de pagos, quiebra, etc.).

- La extinción *por causas objetivas* está muy bien concebida desde el punto de vista legal, aunque con grandes dificultades en la vida real de la empresa. Puede declararse por las causas que citamos en el cuadro n.º 4, e incluso posibilita que el contrato no se extinga, sino que se suspenda mientras el trabajador participa en un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional que le capacite adecuadamente, sin pérdida de su remuneración. Las experiencias recientes indican que sólo en empresas que son conscientes del valor potencial de sus recursos humanos, y éstos colaboran, es posible utilizar con éxito esta modalidad.

- La extinción *por despido* completa las modalidades anteriores. Se produce cuando hay incumplimientos graves y culpables por parte del trabajador de las condiciones generales del puesto de trabajo o las particulares de su contrato. La Ley exige notificación por escrito, expresando los hechos que lo motivan y la fecha de efecto del mismo.

En el *despido procedente*, las relaciones de trabajo se extinguen sin derecho a indemnización. En el supuesto de *despido improcedente*, el empresario puede optar por la readmisión

o el pago de una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un máximo de *cuarenta y dos* mensualidades. Cuando se trate de representantes legales, la opción entre readmisión e indemnización no corresponde al empresario. Como contrapartida, en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores, si el empresario opta por no readmitir al trabajador objeto de despido improcedente, la indemnización se reduce al 80 por 100, de la que un 40 por 100 es a cargo del Fondo de Garantía Salarial.

El Estatuto, como puede verse, ha aliviado considerablemente las indemnizaciones por despido, que eran más generosas en la normativa anterior. No obstante, no sólo la cuantía, sino el procedimiento, resulta menos llevadero (10) en España que en los mercados de trabajo que seguidamente vamos a comentar.

### 3.3. Las fórmulas de extinción en Europa Occidental

Los países de Europa Occidental tienen, en general, una mayor liberalidad y eficacia en las acciones relativas a la extinción del contrato de trabajo, acciones que son compatibles con las garantías necesarias para proteger los derechos del trabajador profesional. Basándonos en la recopilación elaborada por el Instituto de Estudios Económicos (11) hemos confeccionado el cuadro n.º 5, sobre las características de la extinción de los contratos de trabajo en Europa Occidental.

Vale la pena hacer un comentario comparativo sobre la prác-

CUADRO N.º 5 LA EXTINCIÓN EN LOS PAISES DE EUROPA OCCIDENTAL

PAISES	ALEMANIA FEDERAL 	BELGICA 	DINAMARCA
causas de la extinción	Socialmente justificada.	No puede ser abusiva.	Debe motivarse.
forma de la comunicación	Puede ser verbal.	Por escrito y carta certificada.	Por escrito.
preaviso	Obreros: 2-12 sem. Empleados: 6-24 sem. Cabe posibilidad sin previo aviso.	Obreros: 4-8 sem. Empleados: 12-24 sem.	Obreros: 4-8 se Empleados: 4-24
facilidades para búsqueda nuevo puesto	Se da una licencia <i>razonable</i> , aunque sin especificar. Tienen derecho a participar en programas de Formación Profesional.		
papel de la representación del personal	Se le consulta en despidos individuales.	Se le consulta sobre los criterios generales en caso de despido colectivo.	No interviene en despidos individuales.
papel de las autoridades públicas	No intervienen más que en despidos colectivos.	No es preciso notificar despido.	No es preciso notificar despido.
indemnizaciones	Se pactan en Convenio Colectivo.	No hay indemnización, excepto en casos de trabajadores de más de 60 años.	Sólo hay indemnización siguiente antigüedad: > 12 años/1 m > 15 años/2 m > 18 años/3 m
despido en el sector público	Sólo en casos especiales se sigue el sistema privado.	Sigue el mismo sistema del sector privado.	Sigue el mismo sistema del sector privado.



FRANCIA



ITALIA



LUXEM-  
BURGO



HOLANDA

razonable-

Motivos serios y reales.  
Relacionados con comporta-  
miento del empleado o necesi-  
dades de la empresa.

Socialmente justificada.

Social y económicamente jus-  
tificadas.

Manifiestan

Carta certificada en la que se  
solicita entrevista con el traba-  
jador para comunicar las cau-  
sas.

Por escrito.

Carta certificada.

Puede ser

sem.  
sem.

Obreros: 4-8 sem.  
Empleados: 4-24 sem.  
Se exige antigüedad mínima  
de 2 años.

Obreros: 2-12 sem.  
Empleados: 2-24 sem.  
Como mínimo.

De 4-24 sem.

Obreros: 4-  
Empleados:

2 h/día. Derecho a participar  
en programas de Formación  
Profesional.

Entre 6 y 8 horas.

despidos in-

Es consultada en despidos in-  
dividuales.

Participan en consultas y ne-  
gociaciones.

Se le consulta en despidos in-  
dividuales.

Participa en  
liaciones.

ificar despido.

En caso de crisis económica,  
autorización de la Oficina de  
Empleo.

Es obligatorio notificar todos  
los despidos a la Oficina de  
Empleo.

Se exige a  
la Oficina de  
de crisis ec  
pidos indivi

nización para  
dad:  
salario.  
es salario.  
es salario.

Sólo con antigüedad > 2 años.  
Casos:  
Trab/horas: 20 horas.  
Trab/mes: 10 por 100 salario  
mensual/año antigüedad.

Obreros: 8-30 días por año de  
servicio.  
Empleados: 30 días/año de ser-  
vicio.

Obreros: hasta 3 meses (15  
años antigüedad).  
Empleados: hasta 12 meses (30  
años antigüedad).

No hay ind  
pido.

sistema del

Sigue el mismo sistema del  
sector privado, aunque con ma-  
yor período de preaviso y ma-  
yor indemnización mínima.

Disposiciones similares al sec-  
tor privado.



ante justo.

Ha de ser justa.

La reducción del volumen de negocio o medidas de racionalización justifican el despido.

Por causas tecnológicas o económicas.  
Por causas objetivas.  
Despido procedente. Despido improcedente.

verbal.

Puede ser verbal.

Suelen incluir en la comunicación *escrita* los motivos del despido.

Autorización oficial. Plazo mínimo teórico de 60 días.  
Comunicación escrita. Alegando causa.  
Escrita hechos motivan y fecha efecto.

2 sem.  
4-24 sem.

Obreros: 1-8 sem.  
Empleados: 1-24 sem.

Depende de aspectos subjetivos del trabajador (edad, salario, categoría profesional, etc.). Se suele mejorar en los Convenios Colectivos.

No hay período.  
En función de antigüedad:  
1 año: 1 mes.  
1-2 años: 2 meses.  
2 años: 3 meses.

Licencia razonable.

Durante el preaviso 6 horas/semana.

consulta y conciliaciones.

Participa en consulta y conciliaciones.

Participa pero sin derecho a veto.  
Se reconoce al empresario el protagonismo exclusivo de la decisión.

Prioridad de permanencia en la empresa en caso de extinción.  
Representantes tienen derecho de opción entre indemnización o readmisión, en caso de despido improcedente.  
Informan preceptivamente en supuestos de despido o extinción contratos.

robación previa de Empleo en casos económica y en deslucidos.

Obligatoriedad de comunicar los despidos colectivos al objeto de obtener avenencia.

Extinción: conformidad de autoridad laboral.  
Despido individual: debe comunicarse a la Oficina de Empleo.

mnización de des-

Sólo se indemniza en caso de reducción de plantilla.

Se negocia en función de antigüedad, edad, etc. del trabajador.

Extinción: 20 días/año servicio. Máximo 12 meses.  
Despido improcedente: 45 días/año servicio. Máximo: 42 meses.

En la práctica es muy difícil el despido.

tica diferente que tiene el mismo tema en países colindantes:

- En relación a las causas, la generalidad de los países exige que esté socialmente justificada o haya motivos reales. En todo caso, la reducción del volumen de negocio o medidas de racionalidad económica es suficiente para que se autorice. En España se tipifican varias fórmulas que, teóricamente, son parecidas, pero en su gestación, tramitación y resolución hay mayor complejidad por la reminiscencia que tiene en el organismo que resuelve el peso de la legislación laboral existente hasta 1980.

- Las formas de extinción son diferentes. Desde países en que es posible hacerlo verbalmente (Alemania, Países Bajos, Reino Unido) a otros que exigen comunicación escrita, como en España. Ello puede ser una garantía que acredita veracidad de la comunicación, aunque no resta agilidad y rigor a la resolución. En Francia, donde esto último se da habitualmente, se hace compatible con la práctica del empresario de celebrar una entrevista previa para comentar las causas de la extinción.

- La institución del preaviso es general en todos los medios. Lo más frecuente es entre 1-24 semanas, aunque en determinados países está en función de aspectos subjetivos del trabajador afectado: edad, salario, categoría profesional, etc. Y, a diferencia de lo que sucede en España, se discrimina en función de si es empleado u obrero —por emplear la terminología tradicional—, generalmente en favor del primero.

En España no hay formalmente período de preaviso en la extinción. En realidad existe y es dilatado. En los supuestos de

extinción, el período de treinta días de consultas previas viene a hacer este papel. En el caso de extinción por causas objetivas, se aumenta el período en función de la antigüedad, quedando entre 4 y 12 semanas. En los supuestos de despido, es operativo desde la fecha que se indique en la comunicación.

- Para la búsqueda de *nuevo empleo* las facilidades son bien diferentes. Sólo Alemania, Francia, Luxemburgo y España, contemplan esta posibilidad. El resto de los países no concede ventajas en este sentido.

- El papel de los representantes del personal es de un moderado protagonismo en casi todos los países. Se les consulta, expresamente, en despidos individuales en Alemania, Francia y Luxemburgo. No intervienen en Bélgica y Dinamarca y participan en las deliberaciones y conciliaciones en el resto de los países. En cualquier caso, su participación nunca puede suponer derecho de veto al empresario, que conserva el protagonismo exclusivo en la decisión.

- Los sistemas públicos de empleo sólo intervienen en despidos individuales en Luxemburgo, Países Bajos y España, aunque basta en todos los casos una mera comunicación a la Oficina de Empleo. En las extinciones colectivas, debe personarse la autoridad oficial en todos los países, excepto Bélgica y Dinamarca, que son totalmente liberales en la materia. El mayor grado de protagonismo se da en España, donde taxativamente se dispone que los expedientes de suspensión o extinción de relaciones de trabajo debe resolverlos la autoridad laboral.

- El esquema de indemnizaciones varía sustancialmente.

Alemania Federal las incluye, con indudable buen criterio, entre las cuestiones a pactar en Convenio Colectivo. No existe indemnización en los Países Bajos donde, por otra parte, se dan los períodos más dilatados de preaviso. En Bélgica, Dinamarca, Francia y Luxemburgo están tipificadas indemnizaciones, aunque exigen antigüedades importantes en la empresa para tener acceso a ellas. Bélgica y Luxemburgo, por ejemplo, exigen que el trabajador tenga más de 60 años o lleve 15 años de antigüedad, respectivamente. En Francia no están previstas indemnizaciones con menos de dos años de servicio.

En España no discriminan en función de *status* en la empresa (caso de Italia y Luxemburgo, por ejemplo); son proporcionales a la antigüedad en la firma (hasta 1980, el despido improcedente exigía indemnizaciones mínimas desde dos meses de salario por año de servicio, con un máximo de cinco anualidades) y varían desde veinte días por año en la extinción, con un máximo de un año de salario, hasta cuarenta y cinco días por año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades en el despido improcedente. Con diferencia, estas indemnizaciones son las más abultadas de todas las que aparecen en el cuadro n.º 5.

A efectos de ilustrarnos sobre la diferencia del régimen de indemnizaciones, hemos hecho el cuadro n.º 6 para recoger la aplicación de los módulos anteriores a trabajadores que fueran cesados en sus puestos de trabajo en varios países y España. A las anteriores indemnizaciones deberán añadirse las prestaciones del Seguro de Desempleo, que en el caso español

CUADRO N.º 6

INDEMNIZACIONES COMPARATIVAS POR EXTINCIÓN CONTRATOS DE TRABAJO (\*)

PAISES	INDEMNIZACION A UN TRABAJADOR CON ANTIGÜEDAD DE:				OBSERVACIONES
	< 2 años	2 años	5 años	10 años	
Bélgica.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	Sólo se indemniza mayores de 60 años.
Dinamarca.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	Sólo se indemniza después de 12 años de antigüedad.
Francia.	No tiene.	40 h. salario o 20 por 100 salario de un mes.	100 h. salario o 50 por 100 salario de un mes.	200 h. salario o un mes de salario.	Sólo se indemniza desde 2 años de antigüedad.
Italia.	< 60 días salario.	2 meses salario.	5 meses salario.	10 meses salario.	Se han elegido las máximas de empleado.
Luxemburgo.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	Se exige un mínimo de 15 años.
Países Bajos.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	—
Reino Unido.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	No tiene.	Sólo indemniza reducción de plantilla.
España:					
• Extinción de contrato.	< 40 días salario.	40 días salario.	100 días salario.	200 días salario.	Son las mínimas previstas en la Ley.
• Despido improcedente.	< 90 días salario.	90 días salario.	225 días salario.	450 días salario.	Son las mínimas previstas en la Ley.

(\*) Elaboración a partir del cuadro n.º 5.

suponen una ayuda adicional de una parte de su salario cotizable a la Seguridad Social (80, 70 y 60 por 100, respectivamente) en los tres períodos de seis meses subsiguientes al cese en el trabajo, siempre que tenga un mínimo de tres años de antigüedad.

La nueva comparación de cifras es ilustrativa del *mayor coste* que supone la extinción teórica de un contrato de trabajo en España. Y decimos teórica porque las cifras que aparecen en el cuadro son mínimas y muy poco usuales. Basta decir que

en los expedientes de extinción de contratos —que teóricamente podrían resolverse con *veinte* días por año de salario, con máximo de *doce* mensualidades— es frecuente invocar las indemnizaciones por despido improcedente, más del doble de las que teóricamente corresponderían. Y en el caso de despido improcedente, cualquier contraste en las conciliaciones y sentencias de la jurisdicción laboral sería suficiente para constatar que con esos módulos el empresario no tendría posibilidades de despedir ni siquiera al que podría ser objeto, en cualquiera

de los países con los que nos comparamos, de un despido procedente.

#### 4. LINEAS DE COMPORTAMIENTO FUTURO

Concluido el análisis anterior, parece prudente proyectar nuestra mirada hacia el futuro para comentar aquellas medidas que, en fase de elaboración o de ejecución, se han venido adoptando por las autoridades guber-

CUADRO N.º 7

**NORMATIVA GUBERNAMENTAL PROMULGADA EN ESPAÑA**

PROYECTO	CONTENIDO
Estatuto de los Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de trabajadores a tiempo parcial.</li> <li>• Contrato de trabajo en prácticas y para la formación.</li> <li>• Fomento del empleo para determinados grupos de trabajadores.</li> <li>• Contratación temporal como medida de fomento del empleo.</li> </ul>
Normas sobre prestaciones a los desempleados:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestaciones básicas por desempleo.</li> <li>• Prestaciones complementarias.</li> <li>• Prestaciones médico-farmacéuticas.</li> </ul>
Normas sobre reconversión industrial:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calificación de «suspensión o extinción» de las relaciones de trabajo.</li> <li>• Anticipo jubilación.</li> <li>• Extensión de las actuales normas sobre fomento empleo jóvenes y desempleados.</li> </ul>

mentales para el fomento del empleo.

**4.1. En vías de implantación en España**

La aparición en España del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Básica de Empleo ha variado sustancialmente algunos aspectos de las relaciones laborales reguladas por la anterior legislación. Como parte del desarrollo de las normas anteriores, el Gobierno ha promulgado una serie de medidas —que recogemos en el cuadro n.º 7—, publicadas en el *Boletín Oficial del Estado* recientemente (12).

Entre éstas, destacan las siguientes:

- La regulación de la *contratación de trabajadores a tiempo parcial*, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12 del Estatuto, y que supone, básicamente:

- La posibilidad de contratar a un trabajador por un tiempo de hasta 2/3 de la jornada laboral, con cotización a la Seguridad Social proporcionada al tiempo efectivo de trabajo.

- La posibilidad de formalizar estos contratos, bien por tiempo *indefinido* o *duración determinada*.

- Se confirma que, en las actuales circunstancias, sólo podrán tener acceso a este tipo de contratación las personas que indicamos al describir esta modalidad en el punto 2.2 y que se concretan a: los perceptores del Seguro de Desempleo; los

que hubieran agotado el período normal de prestaciones por desempleo; los trabajadores agrarios en paro y los jóvenes menores de 25 años.

En síntesis, este Decreto *no añade nada sustancial* a lo ya preceptuado por el Estatuto y por el Decreto regulador de diversas modalidades de contratación (13).

- La regulación de los *contratos de trabajo en prácticas y para la formación*, en desarrollo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, es otra de las piezas de este paquete de medidas. El contenido esquemático de la norma define el «contrato de trabajo en prácticas» como aquel que se establece entre el que posee un título académico, profesional o laboral y una empresa, con el fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado, al tiempo que la empresa utiliza el trabajo del empleado.

La esencia de esta modalidad descansa en la inter-acción lógica entre los sistemas educativo y laboral, de lo que tan necesitados están los planes de estudio en España, y servirá para reglamentar de forma clara la posibilidad de una profesionalidad previa a la colocación efectiva.

Los aspectos formales del contrato exigen su materialización escrita; registro en la Oficina de Empleo; duración limitada a doce meses; retribución no inferior al salario mínimo inter-profesional, etc., no muy diferentes a los descritos antes.

- El «contrato para la formación» es la versión actualizada del contrato de aprendizaje que estuvo vigente hasta hace

pocos años. En virtud del mismo, la empresa o un centro reconocido por la autoridad se obligan a proporcionar una preparación laboral al alumno, utilizando productivamente su trabajo mediando un pago.

Está limitado a los jóvenes de 16-18 años y es por tiempo cierto hasta dos años. Del total del tiempo de trabajo pueden dedicarse entre 1/3 y 2/3 de la jornada laboral. La retribución se calcula proporcionalmente al tiempo laboral, tomando como base el salario mínimo.

En conjunto, estas dos modalidades pueden resultar generadoras de empleo, aunque no ofrecen, por sí mismas, incentivos adicionales a los ya existentes que motiven al empresario a utilizarlas habitualmente.

- El tercer proyecto aborda las medidas de *fomento del empleo para determinados grupos de trabajadores*, en desarrollo del artículo 17.3 del Estatuto, por el que se autorizaba al Gobierno para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tuvieran como

can seis meses sin recibir oferta de colocación adecuada.

- Se establecen unas bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social de acuerdo con la escala inserta en esta página.

- Los puestos vacantes como consecuencia de acciones de *despido improcedente* no pueden acogerse a estas bonificaciones, así como las empresas que en el período inmediatamente anterior hubiesen sido autorizadas para extinguir o suspender contratos de trabajo.

La valoración de este proyecto es *muy favorable* y va en línea de lo que se utiliza, como veremos después, en países de nuestro medio. Excepto en lo relativo a las bonificaciones de cuota de la Seguridad Social —que parecen muy inferiores a las que ya tenían desempleados y jóvenes, del 50 y 75 por 100, respectivamente—, entendemos que hará posible facilitar el acceso al trabajo a grupos que, en época de crisis económica, tienen mucho más difícil su colocación.

período comprendido de julio de 1981 a diciembre de 1982:

- Puede contratarse a personas que reúnan los siguientes requisitos:

- Trabajadores mayores de 45 años.

- Trabajadores registrados como *minusválidos* o con incapacidad permanente total o parcial. Los trabajadores minusválidos también pueden acceder al trabajo de acuerdo con los incentivos establecidos en el Decreto 1.327/81, y que en síntesis son: subvención de 300.000 pesetas al empresario que contrate a un trabajador en estas circunstancias, siempre que sea por tiempo indefinido; y bonificaciones del 70 ó 90 por 100 en la cuota empresarial a la Seguridad Social, según los casos.

- Registrados oficialmente como *desempleados*.

- Que acceden *por vez primera* al mundo del trabajo.

- Que hubieran abandonado una actividad por *cuenta propia* y lleven tres meses como desempleados.

- El horizonte de estos contratos se limita a períodos comprendidos entre tres y treinta y seis meses, extinguiéndose a su término, previa *denuncia* de cualquiera de las partes. Si el que preavisa es el empresario, puede sustituirse este requisito por una indemnización equivalente a quince días de salario.

- El número de personas contratadas bajo esta modalidad depende del tamaño de la plantilla, de acuerdo con la escala de la página siguiente.

#### CONTRATOS DE DURACION

#### % BONIFICACION

• Entre 6 y 12 meses .....	50 por 100.
• Entre 12 y 24 meses .....	90 por 100 de la cuota del primer año.
• Más de 24 meses o por tiempo indefinido .....	50 por 100, primer año, y 75 por 100, segundo año.

objeto facilitar la colocación de desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo, estén o no subsidiados, así como los desempleados con responsabilidades familiares que no reciban prestación y permanez-

- El Decreto por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo, elaborado tras consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, establece que en el

PLANTILLA

% contratación

Más de 1.000 personas .....	5
De 500 a 1.000 personas .....	10
De 250 a 500 personas .....	15
De 100 a 250 personas .....	25
Más de 50 y menos de 100 personas .....	30

Aun reconociendo que el sentido de esta norma es el de impulsar y fomentar, fundamentalmente, la contratación de personas marginadas, tenemos dudas de que en este momento, en el que existe tan alta cota de desempleo por parte de trabajadores sin ningún tipo de minusvalía o incapacidad laboral, sean preferidas personas con limitaciones, aun con todas las bonificaciones que un régimen de Seguridad Social generoso pudiera ofrecer.

Entendemos que este Decreto igualmente está circunscrito a un *reducido* período de tiempo (su vigencia se extiende hasta diciembre 1982). Teniendo en cuenta la pausa veraniega y que la difusión de estas normas empezará a realizarse a partir de septiembre, sólo tendría una vigencia de unos quince meses aproximadamente. Sería deseable que el Gobierno reflexionara sobre el alcance temporal de esta disposición que tiene un antecedente en los ya «legendarios» Decretos 41 y 42 de 1979, que sirvieron para contratar a un elevado número de trabajadores.

La institución del *preaviso* que recoge el artículo 3.º del Decreto de Contratación Temporal no existe en ninguno de los países que utilizan medidas parecidas de estímulo a la contratación temporal. Los contratos se extinguen *automáticamente* llegado su vencimiento.

Con esta fórmula es necesario que alguna de las partes que suscriben el contrato avise a la otra cuando llega su término. Nos parece que ello puede crear una tensión potencial e innecesaria en un contrato que ya de por sí es de naturaleza *temporal*.

Finalmente, establece este Decreto una *limitación* en el número de contratos de acuerdo con la plantilla de la empresa. En función de ella, las empresas con mayor número de trabajadores sólo pueden acceder a un porcentaje reducido de utilización de contratos temporales, aumentando estos porcentajes conforme disminuye el tamaño de la empresa. Aunque esta estructura parece bastante lógica (las empresas medianas y pequeñas son las que, en estos momentos, tienen mayores posibilidades de generación de empleo) no se ve con claridad los efectos que pueden lograrse si, en la práctica, se exige con meticulosidad. Es bien cierto que las Comisiones Provinciales del INEM o el Consejo General de esta Institución pueden efectuar propuestas vinculantes que permitan la alteración de estos porcentajes.

Otro paquete del proyecto de normas lo constituyen las relativas a las «prestaciones por desempleo» que, tras la aprobación el pasado año de la Ley Básica de Empleo, reformó el sistema vigente en España.

Las líneas maestras del mismo descansan en:

— La aplicación a *todos* los trabajadores afectos al régimen general o sistemas especiales de afiliación a la Seguridad Social, incluido el sector agrario que, como se sabe, tenía un particular sistema de protección.

— Las prestaciones *básicas* por desempleo contemplan la ayuda en caso de:

- Desempleo total, cuando cesa completamente en su actividad.
- Desempleo parcial, cuando cesa más de una tercera parte de su jornada.

Recogiendo, adicionalmente, el abono de las cuotas de empresa y trabajador por su afiliación a la Seguridad Social durante el tiempo de paro.

— Las prestaciones *complementarias* comprenden:

- Subsidio para los trabajadores por cuenta ajena, inscritos como parados, que hayan agotado las prestaciones por desempleo y tengan responsabilidades familiares.
- Subsidio para los trabajadores retornados del extranjero.
- Becas y ayudas para su formación profesional.
- Préstamos para la creación de cooperativas o empresas asociativas laborales en favor de los trabajadores jóvenes en paro, demandantes de empleo; mayores de 16 y menores de 26 años.

— Las *prestaciones médico-farmacéuticas* en favor de los trabajadores que hayan agotado los períodos de desempleo protegido.

Nada sustancialmente nuevo añade la versión de este Decreto sobre lo regulado en la Ley Básica de Empleo. Si acaso una actualización de las disposiciones emanadas del texto refundido de la Ley de Seguridad Social que modificó la repetida Ley de Empleo, pero que no creemos tenga *efectos positivos* sobre la generación de nuevas ocupaciones.

La última norma a que aludimos es la denominada «Decreto-Ley sobre Reconversión Industrial» (14), en la que se prevén tres tipos de medidas: fiscales, financieras y laborales. Estas últimas tienen un tratamiento especial que vale la pena comentar. Entre otras, destacan:

- Que la declaración de un sector en fase de «reconversión» es considerada como *causa tecnológica o económica* o, en su caso, técnica u organizativa para la extinción o suspensión de las relaciones de trabajo o la movilidad geográfica del personal.
- El respeto claro al valor de la *antigüedad* en el trabajo cuando, como consecuencia de modificaciones de la estructura o dimensión de la empresa afectada, se deduzcan operaciones de reducción de plantilla.
- El establecimiento de ayudas equivalentes a la *jubilación anticipada* en el sistema de la Seguridad Social a aquellos trabajadores mayores de 59 años que lo deseen y en las que las empresas habrán de participar hasta el 55 por 100 de su importe.
- La posibilidad de *fraccionamiento* de las indemnizaciones por cese como consecuencia de la resolución de contratos de trabajo deriva-

dos de expedientes de regulación de empleo. Esta medida aporta una ventaja teórica a la empresa que la utiliza, exigiendo determinadas condiciones respecto al montante de la cantidad aplazada, que ha de garantizar un mínimo al trabajador.

- Finalmente, se contempla la posibilidad de que las suspensiones o reducciones de jornada estén exoneradas de toda o parte de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante el período que se indique (15).

Como soporte económico, el proyecto contempla la dotación de un crédito *extraordinario* de 5.500 millones de pesetas para financiar medidas de carácter social en el presupuesto ordinario del Ministerio de Trabajo y bajo la administración del Fondo Nacional de Protección al Trabajo (16).

## 4.2. Usuales en los países europeos

Aunque el problema del desempleo en Europa no tiene la gravedad y las características propias de nuestro medio, las acciones gubernamentales emprendidas tienen, en muchos casos, una operatividad y eficacia que les *califican muy favorablemente*. Pretendemos hacer una rápida enumeración de las más importantes que se conocen (17), señalando la repercusión que se ha obtenido sobre la población ocupada.

En *Alemania Occidental* se tiene evidencia de una generación global de más de 600.000 nuevos empleos a través de las siguientes medidas:

- Extensión de la escolaridad obligatoria hasta los 16 años.

- Anticipación de la edad de jubilación a los 63 y 60 años, para hombres y mujeres, respectivamente.

- Clasificación, promoción e impulso de las fórmulas de contratación a tiempo parcial (sólo éstas supusieron 500.000 nuevos empleos).

- Fomento de las reducciones voluntarias de jornada, hasta 2/3 de su duración.

- Subvención de hasta el 90 por 100 de los salarios a las empresas que reduzcan la jornada y contraten nuevos trabajadores.

- Subvención a las empresas que faciliten la formación de trabajadores jóvenes después de realizar un grado académico o profesional.

- Fomento de las colocaciones en el sector público, facilitando a los funcionarios jornadas a tiempo parcial, con el 50 por 100 del salario, asegurando el reingreso pasados seis años y computando este período como equivalente a un trienio a efectos de jubilación.

En *Bélgica*, donde se padece una de las cotas más altas de paro, han abundado las medidas de fomento del empleo. Las más importantes que conocemos son:

- A partir de 1979, impulso a las normas de reducción de la jornada de trabajo que se pretende dejar en 1981 en 36 horas semanales, con crecimientos más moderados en los salarios.

- Prolongación de la edad escolar durante un curso académico adicional.

- Creación de la figura de «prejubilado» que fija la edad de retiro en:

— 55 años para los desempleados.

— 60 y 55 años para hombres y mujeres activos, respectivamente.

- Concesión de beneficios de jubilación anticipada cuando se reemplaza a la persona retirada por trabajadores en desempleo menores de 30 años.

- Ayuda de 500.000 francos, durante dos ejercicios, a las empresas que propician el empleo de jóvenes.

- Exención total, durante seis meses, de las cuotas de Seguridad Social a aquellas empresas que contraten trabajadores en desempleo.

- Promoción del empleo en la Administración Pública y en los servicios sociales.

- Promoción de las actividades de orientación profesional y laboral a través de una amplia red de centros distribuidos en el territorio nacional.

En *Dinamarca*, los planes de promoción de empleo, que han supuesto la creación de 150.000 nuevos puestos, descansan en:

- Adelanto en la edad de jubilación, situándola en 55 años para aquellos desempleados con problemas de colocación.

- Concesión de estímulos económicos que favorezcan la movilidad geográfica y ocupacional.

- La flexibilización de la contratación temporal en el sector público.

En *Francia* las últimas medidas han producido una reducción del 10 por 100 de las demandas juveniles de empleo, así como la creación temporal de 166.000 nuevos puestos. Entre las que han propiciado estos logros destacan:

- Anticipo de la edad de jubilación hasta situarla en 60 años, con una pensión equivalente al 70 por 100 de la última remuneración percibida, y por un período que se extiende hasta los 65 años.

- Subvención a la reducción de jornada en caso de expedientes de regulación de empleo.

- Ayudas económicas a la movilidad geográfica interna o externa.

- Racionalización de la jornada de 40 horas semanales, con posibilidad de agruparla en cuatro días-semana.

- Subvención (de hasta 8.000 francos franceses) a la contratación de trabajos mayores de 45 años con más de un año en desempleo.

- Regulación y estímulo a los contratos de formación en prácticas dentro de la empresa, donde durante períodos de cuatro-seis meses se percibe el 90 por 100 del salario mínimo, del que un 70 por 100 es a cargo del Estado.

- Fomento de los programas de formación en la empresa para trabajadores jóvenes de 16-26 años, durante seis meses, y con remuneración a cargo del Estado.

En *Italia* las ayudas más importantes se han centrado en:

- Anticipo de la edad de jubilación a los 60 y 55 años, para hombres y mujeres, respectivamente, si se reúnen períodos de cotización de 35 años.

- Fomento de la contratación a tiempo parcial.

- Subvención al 80 por 100 de los salarios en caso de suspensión o reducción de la actividad empresarial.

- Ayuda a la movilidad geográfica, a base de subsidios para desplazamiento, traslado y nueva instalación de la familia.

En el *Reino Unido* tienen mayor tradición las ayudas al empleo. Esencialmente, las más importantes son:

- Subsidio de empleo temporal (20 £ por semana, durante un año), para sostenimiento y neutralización de despidos, que hizo posible mantener más de 500.000 empleos.

- Ayuda para compensación de las reducciones temporales de empleo, que significa la percepción del 75 por 100 del salario más las cuotas de Seguridad Social por un período máximo de 180 días. Se beneficiaron más de 200.000 trabajadores en un año.

- Subvención para el empleo en pequeñas empresas (de hasta 200 empleados) y que consisten en 20 £ por semana durante 180 días.

- Fomento del empleo juvenil para personas de 14-18 años en empresas públicas y servicios sociales, que hizo posible crear más de 160.000 empleos.

- Anticipo de la edad de jubilación en un año si el puesto de trabajo lo ocupa un joven en paro.

En los *Países Bajos* las medidas fundamentales se han centrado en:

- Fomento de la modalidad *job-sharing*, que permite reemplazar un adulto por dos jóvenes, a los que se paga el mismo salario, siendo el 50 por 100 a cargo de la empresa y el otro 50 por 100 a cargo del Seguro de Desempleo.

- Subvención temporal a organismos sin fines de lucro para

CUADRO N.º 8

## MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO EN EUROPA, USA Y ESPAÑA

MEDIDAS	PAISES									
	Alemania Occ.	Bélgica	Dinamarca	Francia	Italia	Reino Unido	Países Bajos	USA	España	
Aumento escolaridad ... ..	*	*								
Anticipo jubilación ... ..	*	*	*	*	*	*			(a)	
Contratación tiempo parcial.	*				*	*		*	*	
Reducción jornada o días de trabajo ... ..	*	*		*	*			*		
Fomento formación en la empresa ... ..	*			*					*	
Fomento empleo sector público ... ..	*	*	*							
Bonificación cuotas Seguridad Social ... ..		*							*	
Estímulos a la movilidad ...			*	*	*					
Subvenciones a la creación de empleo ... ..	*	*				*	*		*	
Fomento colocación mayores 45 años y marginados ... ..				*				*	*	
Fomento empleo juvenil ...				*		*		*	*	
<i>Job-sharing</i> ... ..						*	*	*		

(a) En España, paradójicamente, el Tribunal Constitucional acaba de declarar *inconstitucional* la disposición del Estatuto de los Trabajadores que establecía la edad máxima de trabajar en 69 años. De la prensa diaria del 17-7-81.

la contratación hasta un año de jóvenes desempleados y minusválidos.

Finalmente, en *Estados Unidos*, han cobrado importancia las medidas de protección del empleo a partir de 1974 y, con grandes fluctuaciones en su aplicación, se han polarizado en:

- Reducción y racionalización de la jornada de trabajo, con posibilidad de distribución durante cuatro días semanales.

- Fomento del empleo de ciertos colectivos de trabajadores (marginados sociales, disminuidos físicos, veteranos de guerra y jóvenes) que durante el período 1979-81 han podido beneficiarse de las ayudas propiciadas por The Targeted Jobs tax Credit. Dichas ayudas consistían en un crédito del 50 por 100 de los salarios del primer año (hasta un máximo de 6.000 dólares) o un 25 por 100 de los salarios en cada uno de los dos

años siguientes (con el mismo máximo). Este programa benefició a más de 200.000 jóvenes.

- Desde 1979, funciona el Youth Incentive Entitlement Pilot Projects para jóvenes de 16-19 años, distribuidos en 17 áreas de actividad, a los que se les abona el 100 por 100 del salario dentro de un programa de empleo a tiempo parcial, compatible con el estudio en el período escolar y, a tiempo completo, en época de

vacaciones. Este programa benefició a más de 50.000 jóvenes en el primer año de su aplicación.

- Las actividades de promoción de trabajo compartido.

A modo de resumen, en el cuadro n.º 8 hemos elaborado un extracto de las medidas que se han puesto en práctica recientemente en cada uno de estos países y España y que por su expresión gráfica creemos no merece mayor comentario. En definitiva, estimando *como positivas* las medidas adoptadas y las que están en fase de promulgación, se insiste en lo afirmado en el punto 2.3 sobre las posibilidades que ofrece el cambio del vigente sistema de contratación, que conserva reminiscencias burocráticas; rigidez en las formas y plazos; poca autonomía en las posiciones de las partes que lo negocian, que han de contar con excesiva «tutela» de la autoridad del Estado y, en definitiva, se acomoda con dificultad a las circunstancias de la crisis económica que puede así verse adicionalmente agravada por no disponer del adecuado marco de sus relaciones laborales.

Ello no quiere decir que hayan de soslayarse las verdaderas raíces del desempleo. Feldstein dice que «si no modificamos las causas estructurales de nuestro alto índice de desocupación, nos enfrentaremos a presiones cada día mayores para que adoptemos la estrategia de algunos países, que suprimen la desocupación mediante el expediente de negar a las empresas el derecho de suspender obreros sin aprobación del Gobierno y de negar a esos obreros que pierden su empleo el derecho de decidir dónde y cuán-

do volverán a trabajar. A esto se suma que un índice de desocupación crónicamente alto creará fuertes presiones para que se apliquen políticas macroeconómicas expansionistas que sólo servirían para exacerbar la inflación. La pérdida de libertad en los mercados de trabajo y el incremento de la inflación por toda la economía serían un coste sumamente alto que pagar por no haber reformado los incentivos y eliminado las barreras que crean nuestros problemas en torno a la desocupación» (18).

El camino pasa, como hemos podido ver en las páginas anteriores, por introducir creatividad en nuestros esquemas mentales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo —que, aunque cueste, ha de permitirse que funcione como tal—, observar y validar las medidas que adoptan los países de nuestro entorno que, como es lógico, requieren el adecuado proceso de adaptación; dotar a las disposiciones laborales del necesario programa de concertación que, reconociendo la gravedad de la crisis, salvaguarde hasta donde sea posible los derechos básicos del trabajador profesional y, finalmente, asumir con decisión el nuevo modelo de comportamiento laboral que no sólo proteja el empleo de los que hoy son activos, sino lo que es tan importante, que genere las expectativas suficientes para la ocupación de las generaciones venideras.

## NOTAS

(1) OCDE, *Perspectives Economiques*, número 29, pág. 27. Recogido en *Tablero de a bordo de la economía española*, Banco de Bilbao, Bilbao, 1981.

(2) Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980, de 10 de marzo de 1980, Capítulos 1 y 2, Título 1.º

(3) *Evolución Ocupacional en 1980* (Subdirección General de Promoción del Empleo, Madrid, 1981), pág. 2.

(4) PAUL, ROBERTSON Y HERZBERG, *El job enrichment es rentable*, Harvard Business Review, Ediciones Deusto, Bilbao, 1978, página 3.

(5) *Estrategia Social de la empresa*, Asociación para el Progreso de la Dirección, 1978, pág. 83.

(6) *Social Security Contributions*. Cotización a la Seguridad Social en algunos países. Continental Benefit Consultants, Sociedad Anónima, marzo 1981.

(7) *La empresa española ante la adhesión al Mercado Común*, vol. I, publicación de la CEOE, Madrid, 1981.

(8) Decreto 696/1980, de 14 de abril, sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.

(9) Ley Básica de Empleo 51/1980, de 8 de octubre, artículo 20.3.

(10) Los proyectos de Reversión Industrial que comentamos en 4.1 incluyen la posibilidad de fraccionamiento de las indemnizaciones derivadas de expedientes de extinción de contratos de trabajo.

(11) *La terminación del contrato de trabajo en la Europa Occidental*, Instituto de Estudios Económicos, Textos y Documentos, Madrid, 1979.

(12) Decreto sobre Reglamentación de Prestaciones por Desempleo (B.O.E. de 23 mayo 1981). Decreto-ley sobre Reversión Industrial (B.O.E. de 10 junio 1981). Decretos sobre Contrato de Trabajo en prácticas y para la formación de jóvenes trabajadores; Contratos de Trabajo a tiempo parcial; Contratación como medidas de Fomento del Empleo; Normas de Fomento del Empleo para determinados grupos de trabajadores (B.O.E. de 11 julio 1981).

(13) Decreto 2.303/1980, sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal (B.O.E. de 29 octubre 1980).

(14) Decreto-ley sobre Reversión Industrial. Aparecido en el *Boletín Oficial del Estado* de 10 de junio de 1981.

(15) Ley Básica de Empleo 51/1980, de 8 de octubre, artículo 20.3.

(16) Decreto-ley de Reversión Industrial. Corrección de errores, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* de 11 de junio de 1981.

(17) *Medidas de Fomento del Empleo en Europa Occidental*, Informe del Gabinete de Planificación del Instituto Nacional de Empleo, Madrid, 1980.

(18) M. S. FELDSTEIN, «Costes individuales y sociales del desempleo», *The American Economic Review*, mayo 1978, pág. 73.