

# PERSPECTIVAS DEL EMPLEO

Por Pedro GARCIA DE LEANIZ

## PUNTO DE PARTIDA

El régimen político anterior llegó a organizar una economía en la que las partes de la relación laboral lograron, cada una, una amplia seguridad. Los empresarios se vieron respaldados por un proteccionismo de Estado, mientras que una «doctrina social» propia del sistema a la vez que introducía la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y prohibía la huelga y una exacta participación de los trabajadores en la gestión y control de las empresas, garantizaba más cada día el puesto de trabajo frente a cualquier modalidad de despido libre.

Superada la crisis de postguerra civil y la que originó el aislamiento internacional consecuencia de la segunda guerra mundial, el desarrollo español que culminó colocando a nuestro país en el décimo puesto de las potencias industriales, consiguió, junto a un elevado nivel de rentas y posibilidades, producto de un extraordinario esfuerzo laboral de la clase trabajadora, la seguridad y la estabilidad de los empleos. En los planes de desarrollo se consideró objetivo el pleno empleo y señal de alerta un desempleo superior al 2,5 por 100, porcentaje al que en teoría nunca se llegó porque, por encima de la realidad de los niveles de ocupación conseguidos, se omitió el cómputo de las cifras de emigración y, desde luego, no se contempló la infrautilización de los recursos humanos, tanto en lo referente a una reducida población activa en comparación con países similares, como en lo referente a subempleo y relativa productividad con todo lo que de paro encubierto en ello se encierra.

Sin embargo, lo cierto es que los españoles, por primera vez después de muchas décadas, lograron no sólo seguridad en sus empleos, sino, más aún, estabilidad, es decir, un puesto de trabajo fijo y la posibilidad de promoción social a través de la profesión.

No obstante, en los últimos años de esa economía se iniciaron los primeros síntomas de lo que luego sería el problema número uno de la realidad social democrática, el paro, como efecto de la crisis mundial de la energía que por entonces comenzaba.

PEDRO GARCIA DE LEANIZ

En cualquier caso, tanto empresarios como trabajadores, a pesar de las limitaciones que esa economía protegida les imponía, se acostumbraron a disfrutar de sus beneficios igual que los niveles alcanzados permitieron al nuevo régimen resistir varios años la cada vez más grave incidencia de la crisis mundial, sobre la base de lo antes conseguido y sus niveles de bienestar incipiente generalizado.

Ya hemos dicho que la emigración sirvió de instrumento regulador de los niveles de empleo en forma de medio de exportación de los excedentes laborales al extranjero y que, una completa red de prestaciones de un sistema floreciente de Seguridad Social, pudo comprender entre ellas la del subsidio de desempleo para los supuestos de pérdida del puesto de trabajo, ciertamente no muy numerosos en esa época. Sin embargo, quizás por la propia situación esbozada, no se planteó una verdadera política de empleo, es decir, una planificación racional de los recursos humanos existentes y previsibles, acorde, a corto, medio y largo plazo, con las exigencias de trabajo del país. Como tampoco se armonizó el sistema docente y de formación con las oportunidades de empleo, y apenas se iniciaron las normas sobre crisis laborales con base en causas económicas o tecnológicas empresariales. Todo ello, con sus pros y sus omisiones e insuficiencias, es lo que luego hubo que asumir, igual que la desigualdad producida entre zonas del país y sectores sociales, no paliadas con los planes desarrollistas.

### LA CIRCUNSTANCIA PRESENTE

Se ha repetido hasta casi el tópico que nos hemos ido adentrando en una crisis mundial originada, inicialmente, por la elevación progresiva de los precios de la energía procedente de fuentes petrolíferas y sin energías sustitutorias preparadas, pero luego continuada con otras carencias como las de diversas materias primas fundamentales y acentuada por los propios errores de la industrialización capitalista y la implantación de una sociedad de bienestar basada en un sistema de servicios públicos y sociales y en el consumismo de bienes de toda clase, hasta plantearse toda una crisis de modelo de sociedad que, paradójicamente, está incidiendo tanto en los países de occidente y del sistema capitalista, como en los del Este y del sistema comunista. Ante ella, un conjunto de países calificados como «tercer mundo», poseedores de materias primas pero carentes de formación para su aplicación, se encuentran expectantes con el despertar de grandes naciones que han ingresado en los primeros lugares del ranking mundial. Esta crisis económica y social que afecta hasta los modelos de sociedad y la distribución del poder mundial, incide especialmente en España al coincidir con un cambio de régimen político que ha afectado a todos los aspectos de nuestra sociedad. Así, el modelo socio-económico del régimen anterior, sus relaciones laborales, el mismo concepto de empresa y cuanto con todo ello relacionado, como, por ejemplo, el sistema de Seguridad Social, está en plena crisis y, dentro de ella, con caracteres dramáticos de primera magnitud el problema calificado como número uno, es decir, el fenómeno social del paro. Los

## PERSPECTIVAS DEL EMPLEO

conceptos de seguridad y estabilidad en el empleo, de bienestar social y de la propia Seguridad Social, ya no son sostenibles porque no coinciden con la realidad que estamos viviendo. Por el contrario, un nuevo concepto de las relaciones laborales ha replanteado también el del empleo y su exacto significado en una población activa cuyo índice de desempleo supera el 15 por 100 y los 2.000.000 de parados y entre los que más de un 50 por 100 son jóvenes que, tras su período de formación, no consiguen acceder a su primer empleo, no rebasando ese porcentaje los parados con Seguridad Social.

Ante tan crítica situación, no frenada sino en aumento, no cabe plantearse una verdadera política de empleo, sino, por el contrario, limitarse a aplicar medidas frente al desempleo que eviten su incremento, uniéndose en ellas las que tratan de impedir la crisis de las empresas, con las que la pretenden encauzar con el sacrificio de parte de sus puestos de trabajo y, al mismo tiempo, las que han de promover el primer empleo de los jóvenes y atender a la población que, cada año, se incorpora a las actividades laborales. En realidad, las normas y acciones en marcha son todas relativas a un conjunto (no política) de medidas frente al paro y el desempleo, sin coordinación entre sí, constituyendo, en realidad, una dispersa gama de aciertos y desaciertos, según los casos y la oportunidad de su aplicación.

Todos coinciden en que el acontecimiento social más grave de nuestra transición política está siendo el paro, pero prácticamente ninguno tiene tiempo ni medios para establecer una política ordenada y coherente para remediarlo y afrontar un conjunto sistemático de acciones con objetivos claros y precisos. Piénsese en los diversos intentos habidos al respecto, como, por ejemplo, los Pactos de la Moncloa, el Programa económico del Gobierno, de 1977 (que estableció, por primera vez, una edad obligatoria de jubilación para todos los trabajadores en los 69 años de edad, rebajables medio año cada tres transcurridos desde entonces), el AMI y, luego, el Acuerdo Nacional de Empleo, actualmente en vigor para impedir que desaparezcan 300.000 puestos de trabajo/año, como medida primordial. Sin embargo, ni se sabe si todas estas grandes acciones y acuerdos están vigentes, ni se han cumplido en su conjunto y totalidad, ni todas han sido lo eficaces que se propusieron ser. Finalmente, la serie de limitaciones que en las relaciones de trabajo impedían el despido libre y dificultaban la rescisión de los contratos de trabajo se han ido flexibilizando, primero con el Real Decreto-Ley de 4/III/1977 y luego con el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que, en su desarrollo, han ido favoreciendo los contratos de duración cada vez más temporal, por horas, jornadas reducidas, en favor de los jóvenes, etc., hasta, finalmente, pensarse, seriamente, en una norma que permita, sin paliativos, el despido libre unilateral, tal vez con base en las disposiciones de todo rango que han ido generalizando la autorización de cierres y regulación de plantillas, las jubilaciones anticipadas y, en suma, la flexibilización creciente de los contratos y las situaciones laborales.

A la vista de este panorama, sólo esbozado, cabría hacer una serie de consideraciones concretas:

PEDRO GARCIA DE LEANIZ

### 1. Sobre el sistema docente.

Nuestro sistema docente mantiene los esquemas tradicionales y no se ha actualizado para proporcionar conocimientos y formación, teórica y práctica, para una época como la presente, igual que no ha potenciado las nuevas enseñanzas y profesiones, las carreras intermedias, la formación profesional o, en otro orden de cosas, la orientación vocacional y profesional y la información de posibilidades de colocación, a modo de planificación de estudios y su coordinación con las efectivas oportunidades de empleo existentes, todo ello con el debido respeto a la libertad personal y su decisión de opción. Así, se ha producido ese anómalo resultado de «pirámide invertida», por el que más de 600.000 jóvenes estudian carreras superiores y apenas 400.000 intermedias con saturación de la Universidad y datos tan absurdos como el de que nuestro país tenga la Universidad con mayor número de alumnos (más de 100.000 la Complutense de Madrid, que, como capital, cuenta con otras 4 Universidades que suman cerca de 100.000 estudiantes más) o que carreras como la de Medicina, con alrededor de 70.000 profesionales ejercientes, cuente con más de 100.000 estudiantes o que las necesidades de periodistas hasta el año 2.000 (10.000 profesionales) estén ya cubiertas con los parados actuales (exactamente 10.000), con lo que, en teoría, todos los que terminen sus estudios en los próximos 20 años no tienen posibilidad de acceder a un puesto de su profesión. Igualmente, carreras tradicionalmente de alta consideración, como, por ejemplo, la de Arquitectura, cuenta con 10.000 parados o se multiplican por varios miles los Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. Frente a ello, se siguen creando Universidades dotándose, por ejemplo, a la de la agrícola provincia de Albacete con la Facultad de Derecho de la de la Mancha. Y sin embargo, el ejemplo de que si se quiere un fontanero o un pintor para cualquier «chapuza» no se encuentra sigue plenamente vigente, como es notorio que España carece de personas preparadas, al menos en número suficiente, en las nuevas exigencias de esta sociedad de técnicas avanzadas y cibernética. Absolutamente demencial.

### 2. Sobre el concepto de parado.

Alguien ha dicho que no era exacto que en España hubiera el número de parados que se viene dando y no le falta razón. Por una parte, un importante porcentaje de esos parados percibe el subsidio de desempleo por un tiempo prorrogable cercano a los 2 años y cabe pensar que, en más ocasiones de las pensables, hace algún trabajo esporádico, igual que no se matiza el paro de temporada, especial del sector agrario, mezclándose en la macrocifra, sin matización, todas las situaciones existentes. Unase a ello que, afortunadamente, en la familia española empieza a ser frecuente que trabaje más de uno de sus miembros y que, consecuencia de ello, no es fácil que todos estén en desempleo, con lo que habría que hablar mejor que de parados, individualmente considerados, de familias sin ingresos sobre las que se ha dado recientemente por el PSOE la cifra de unas 350.000 no comprobada, es decir, el 4 por 100 aproximadamente, de los hogares españoles.

### 3. Los «otros» parados.

En cambio nadie habla de ese más del 10/12 por 100 de nuestra población de más de 70 años (ahora habría que decir, según el P.E.G. de más de 68 y medio) jubilados por edad y que si cuentan con una pensión (no con la subvención de la asistencia social de 5.000 Pts./mes) no suele ser suficiente a sus necesidades y que, junto a ellos y más cada vez, con base en las nuevas normas de reconversión y de flexibilización de plantillas, van incrementándose con las erróneamente calificadas como «jubilaciones anticipadas», de trabajadores sin edad para la jubilación y que, sin embargo, «voluntariamente», a cambio de una indemnización, presentada como pensión y con ayuda para ello de la Seguridad Social, al facilitarse el complemento de lo no cotizado para causar pensión, van engrosando, por millares, la cifra del paro, ya que, pronto, esa indemnización les quedará insuficiente. Mientras tanto, la Seguridad Social en su sistema de pensiones ya no puede atender los techos a que ha llegado (incrementados con esas jubilaciones anticipadas referidas) y se habla de crisis y de la necesidad de una Seguridad privada complementaria y de fondos de pensiones. Y es que, efectivamente, más del 60 por 100 de los fondos de la Seguridad Social se destinan ya a pensiones, rebasando el billón de pesetas y, paradójicamente, resultando insuficientes en su mayoría para los 4.000.000 largos de pensionistas.

### 4. La inestabilidad en el empleo.

Finalmente, la flexibilización que un alto porcentaje de empresarios y directivos empresariales consideran como conveniente en reciente encuesta, ha introducido entre nosotros el concepto de inseguridad laboral o en el empleo, al no tener nadie su puesto de trabajo con las mínimas garantías de continuidad. De ese modo, el puesto que se tiene se ha convertido en el más apreciado bien, como medio único de vida y para conservarlo se renuncia a cualquier reivindicación por justa que pueda ser. Así se nos divulgan los supuestos como el de la Ford en que los trabajadores renuncian a incrementos salariales a cambio de garantías durante unos años de sus puestos de trabajo o se impone más cada vez el modelo japonés capaz de sacrificarse a cualquier elevación por fidelidad y servicio a su empresa.

### 5. ¿Y las Centrales sindicales?

Ante tal situación cada vez más frecuente y generalizada, propiciada por normas ya vigentes y las más recientes, como las de reconversión industrial o las preconizadas sobre máxima flexibilización y despido libre, apenas se registra acción alguna sindical en defensa real de los puestos de trabajo, tal vez debido a la escasa aceptación de las Centrales existentes entre la gran masa de trabajadores. Ante esa ausencia de eco o respaldo se ha producido un efecto positivo, cual es el de avenirse tales Centrales sin clientela ni representatividad a negociar acuerdos como el AMI o el ANE como «mal menor» ante la crisis, lo cual, como método, es positivo, pero no así como misión verdadera sindical. Prueba de ello

PEDRO GARCIA DE LEANIZ

es que los propios líderes si tienen confianza manifiestan su nostalgia por normas del antiguo régimen en favor de la estabilidad del empleo.

## CONCLUSION

Hemos llegado, muy probablemente, a un nuevo modelo de relaciones laborales, de empresa y de política de empleo. El puesto de trabajo fijo y duradero va a ser, más cada vez, un bien social escaso y cotizable, para quienes acrediten, al mismo tiempo, preparación, adecuación permanente a los avances de la ciencia y la técnica, y experiencia. Cada trabajador «en activo pleno» va a tener que sostener, a su alrededor, a varias personas, a manera de «familia laboral», si bien éstas tampoco van a estar exactamente paradas o en situación «pasiva», sino contribuyendo en trabajos domésticos, de ayuda, por horas, jornadas reducidas, contratos temporales, etc., para allegar los ingresos suficientes a ese «grupo social» así constituido. Asimismo, la empresa dejará de ser una amplia organización de personas para convertirse en lo que, con tanto acierto, Alvin Tofler ha calificado en su «Shock del futuro» como «adhocracias», es decir, núcleos de personas reunidas temporalmente para una tarea de carácter constante, organizador, coordinador, etc., interrelacionados entre sí con otros grupos más especializados en ejecución de tareas concretas, asimismo de carácter adhocrático. A la vista de todo ello, las relaciones de trabajo han de flexibilizarse, efectivamente y el diálogo y el acuerdo han de generalizarse, pero, naturalmente, sin que los principios básicos inspiradores de toda relación humana puedan, por ello, quedar desvirtuados. En definitiva, estamos entrando, quizás sin comprenderlo bien todavía, en un nuevo modelo de relaciones de trabajo. De ahí esas nuevas aspiraciones ya experimentadas en otros países, de rebaja de la semana laboral, de la edad de jubilación o de ascenso de la edad de los estudios, o, en otro orden de cosas, de preferirse el descanso y el ocio a más ingresos y trabajo, además cada vez más erosionados por el Fisco. El futuro queda, pues, abierto ante nosotros, pero, en cualquier caso, no debe dejarse «a lo que salga». Hay que salir a su encuentro, anticiparlo y encauzarlo para que pueda ser, a la vez, posible y humano.