

LA ACTUAL POLITICA DE EMPLEO Y EL PARO

Por Victorino ORTEGA

Hasta 1979 la política económica española se orientó a reducir la inflación, subordinando en parte a este fin la lucha contra el desempleo y la política de empleo global. Los diversos programas para fomentar el empleo establecidos últimamente, ¿suponen una verdadera política de empleo?

1. OPINIONES DE FONDO DIVERGENTES ANTE LA CRISIS ECONOMICA

Entiendo por opiniones de fondo aquellas que se apoyan en estudios técnicos, aunque aparezcan expuestas en la prensa diaria. Desde hace algún tiempo ante la crisis económica y social que padecemos todos los españoles: 13/14 por 100 de inflación de los precios y 14/15 por 100 de paro, la pregunta que casi nadie se atreve a responder es ésta: **¿Acaso no vale la pena pagar un poco más de inflación por menos desempleo**, un poco más déficit público para animar los gastos de inversión, un poco más de crecimiento en la cantidad de dinero para acelerar el crédito privado? (1).

Una de las opiniones de fondo y que es una respuesta a este interrogante pertenece al «Equipo de Coyuntura» que dirige el conocido profesor Fuentes Quintana:

«...no hay cambio inflación-empleo, el déficit público no se controla aumentándolo, el crecimiento en la cantidad de dinero alentará las expectativas alcistas de precios y la sociedad no creerá en la estabilidad apostando por y ganan-

(1) Cfr. Equipo de Coyuntura, *Políticas frente a la coyuntura: falsas soluciones*, «El País», 29 de junio de 1982.

VICTORINO ORTEGA

do la inflación. Los esfuerzos tendentes a reducir el paro no pueden obtener resultados más que operando en un contexto que reduzca la inflación.»

Se trata de una respuesta de técnicos, no de políticos, desde los análisis serios que el Equipo Coyuntura viene realizando periódicamente. Y no puede estar más clara: entre medidas de política económica que benefician la disminución del paro y la creación de empleo, pero crean más inflación y las contrarias dirigidas a yugular la inflación de los precios, optan por éstas. Simplificando demasiado las cosas diríamos que ante la disyuntiva de suprimir o disminuir el paro a costa de la inflación o yugular ésta a costa del paro, optan por la primera alternativa.

Frente a esta opinión o respuesta ante la crisis económica y social existe la de quienes optan por las medidas de política económica tendentes a disminuir el paro aun a costa de una cierta tolerancia de la inflación de los precios. Que existen partidarios de esta segunda opción en atacar primero al paro aun a riesgo de un moderado aumento en la inflación lo dice el citado informe de «coyuntura y política económica».

Pero a juicio del equipo que dirige Fuentes Quintana ésta es una de las seis soluciones falsas del informe de junio de 1982: «Esta alternativa —escribe el Equipo de Coyuntura— que hoy cuenta con numerosos y poderosos defensores en España —en la izquierda y en la derecha— constituye la más peligrosa de las falsas soluciones a la débil coyuntura actual.»

Este juicio de valor del Equipo de Coyuntura con respecto a la segunda alternativa es muy duro. Posiblemente desde el punto de vista estrictamente técnico y con la mirada puesta a medio o largo plazo el equipo de Fuentes Quintana tiene toda la razón. A corto plazo —y en él nos movemos actualmente— y desde el punto de vista de la justicia social, las cuatro verdades en que se apoya la política antiinflacionista del Equipo de Coyuntura: limitación drástica del crecimiento del dinero, control drástico del déficit público, moderación del crecimiento de los salarios y libertad de intercambios con el exterior, me parecen más que discutibles.

Y es que una política económica que se precie tiene como objetivos a corto plazo: a) el pleno empleo (hoy la disminución del paro), b) la estabilidad de los precios, y c) el equilibrio de la balanza de pagos (2). Pero como los recursos económicos son escasos, el logro de un objetivo afecta a los demás. Así, por ejemplo, «la estabilidad de los precios sería un objetivo relativamente fácil de conseguir si no hubiera que preocuparse de mantener el pleno empleo (reducir el paro), en condiciones de justicia distributiva y de libertad» (3).

Hoy es un hecho demostrado técnicamente que el paro va en aumento y por delante de la inflación. En el mes de julio de 1982 parece que «de una población activa de 12,82 millones, la tasa de paro supone un 15,39 por 100». Mientras que esta sea la tendencia creo que no se pueden proponer las cuatro verdades indicadas del Equipo de Coyuntura como verdades absolutas, sino como verdades muy relativas. Mi opi-

(2) Cfr. Emilio de FIGUEROA, *Curso de Política Económica*, Madrid 1965.

(3) *Ibid.*, p. 21.

nión sería distinta si el porcentaje actual de paro fuera inferior al de inflación y con tendencia a disminuir.

Según un informe reciente realizado por técnicos de los Ministerios de Trabajo y Economía «en 304.000 hogares de España el cabeza de familia está en paro y ningún otro miembro de la misma tiene trabajo. Asimismo, unas 60.000 familias tienen más de dos parados y en 1,3 millones de hogares hay por lo menos un parado» (4).

Ante una situación de desempleo como la que revelan estos datos y con tendencia a agravarse, lo lógico es pensar que el paro es el problema número uno que España tiene planteado política y socialmente. Esta opinión ampliamente extendida en la opinión pública no coincide con la opinión y juicio de valor del profesor Fuentes Quintana (y supongo que también del Equipo de Coyuntura) para quien el **principal problema político español es la economía** y «la política constituye (por la vía del acuerdo, la transigencia y el pacto) la principal solución a los problemas económicos» (5).

Pero al margen de cuál de los dos problemas: la economía (inflación de los precios) o el paro, es el problema político número uno, lo cierto es que desde el punto de vista humano y desde el punto de vista de la justicia, el objetivo de reducir el paro con medidas dirigidas a crear puestos de trabajo debe ser prioritario al objetivo de reducir la inflación. Y se corre el riesgo de olvidar esta prioridad a la hora de proyectar una política económica ortodoxa.

Por eso cuando se pide y se defiende como **verdad absoluta** de la política económica: la moderación del crecimiento de los costes reales del trabajo para asegurar el empleo, pienso con Julio Segura que en el momento presente no funciona automáticamente el siguiente mecanismo: **moderación de los aumentos salariales igual a aumento del empleo**. Porque si bien es verdad que «una mejora de los excedentes de explotación, sí puede conducir, evidentemente, a un aumento de la tasa de inversión privada, no es seguro que esto fomente el empleo. Es perfectamente posible que se invierta en tecnologías fuertemente intensivas en capital, incluso en tecnologías que amortizan puestos de trabajo. Sólo una inversión selectivamente dirigida puede ayudar a paliar los problemas del empleo, y esto es algo que sólo puede hacerse bajo la dirección del sector público» (6).

2. LA UTILIZACION DE UN DOBLE LENGUAJE ES INADMISIBLE

Todos sabemos que el «arte» de la clase política y también de la clase dirigente sindical es lograr un cierto compromiso o armonía entre los diversos objetivos que son contradictorios. Así, por ejemplo, entre el obje-

(4) Cfr. Informaciones, 25 junio 1982.

(5) Cfr. Enrique FUENTES QUINTANA, *Economía y Política en la transición política*, en Pensamiento Iberoamericano (Revista de Economía Política), p. 159. Enero-Junio de 1982.

(6) Cfr. Julio SEGURA, *Exposiciones complementarias*, en Pensamiento Iberoamericano, o.c., p. 164. El mismo Fuentes Quintana está de acuerdo con este razonamiento de Julio Segura (ver p. 173).

VICTORINO ORTEGA

tivo de estabilizar los precios reduciendo la inflación y el objetivo de reducir el paro creando puestos de trabajo.

Pero de ahí a la utilización engañosa de dos lenguajes, dos discursos contradictorios respecto de la crisis económica y social en que vivimos, hay un abismo. Es un hecho denunciado que los dirigentes políticos del partido político del Gobierno, de los partidos de la oposición y de los sindicatos han venido utilizando un doble lenguaje o discurso: un lenguaje **externo**, de cara a la galería y para **conquistar votos**, políticos o sindicales, y un lenguaje o discurso **interno**.

Como ha escrito acertadamente el sociólogo Víctor Pérez Díaz, el discurso **interno** de la clase dirigente, tanto política, como sindical (añado yo) se centra en torno a estos tres ejes o ideas:

1. La economía española está abocada a tiempos muy difíciles, y la reducción de oportunidades de trabajo es irreversible.
2. Ello se debe, sobre todo, a una crisis profunda y duradera del sistema económico, de envergadura mundial.
3. La salida de esta crisis (y la contención del proceso de pérdida de puestos de trabajo) pasa por una reactivación de la economía de mercado, con un papel asignado al sector público de esa reactivación (7).

Frente a este discurso que en sus líneas generales nos parece objetivo está el discurso o lenguaje **externo**, para la opinión pública, que hace culpable del actual nivel de paro en España, al petróleo, a las huelgas, al absentismo laboral, al fraude sociolaboral, al Gobierno que no gobierna, a los empresarios, al intervencionismo excesivo... Es decir, al adversario político o sindical. Y por eso la solución que se nos propone para remediar el paro es ésta: voten Vds. la opción socialista o comunista y les solucionaremos el problema del desempleo; voten Vds. la opción de la derecha y...; voten Vds. la opción centro-centro y habrá menos paro; afiliense a CC.OO., a la UGT, etc.

Que existe este discurso **externo**, con su parte de verdad naturalmente, lo prueban las encuestas de FIES que arrojan los resultados siguientes de la opinión pública:

- a) La causa del paro **no está** en la crisis económica, sino que la culpa del paro está en la clase política y en la clase empresarial.
- b) La solución del paro está en el intervencionismo estatal de la economía, y no en la economía de mercado en que nos movemos (8).

Este dualismo en el lenguaje político y también sindical me parece irresponsable y éticamente inadmisibles porque acaba por ser un fraude a la sociedad engañándola con expectativas que no pueden ser satisfechas ni siquiera a medio plazo. Y mientras exista este dualismo en los máximos responsables de la política económica, sindical y empresarial difícilmente podremos contar con una auténtica política de empleo.

(7) Cfr. Víctor PEREZ DIAZ, *La sociedad española ante el paro*, Tribuna Libre de «El País» 19 de diciembre de 1982.

(8) Cfr. Departamento de Investigaciones Sociales de la Fundación FIES, *Actitudes de la población española ante el empleo y el paro*, en Papeles de Economía, n.º 8, pág. 322 y ss. 1981.

3. ¿EXISTE UNA POLITICA DE EMPLEO?

Si me hago esta pregunta es porque como ha afirmado Joaquín Almunia en un estudio sobre «creación de empleo en el sector público», la economía española viene caracterizándose en los últimos años por su enorme capacidad de destrucción de puestos de trabajo (9). Por otra parte, es sintomático también el hecho de que en todo un número monográfico de *Papeles de Economía Española* sobre el paro con relevantes firmas, se hable de «políticas o programas de fomento del empleo» y no de política de empleo con mayúscula.

Si nos atenemos a la legislación sí existe una definición de la política de empleo con unos objetivos y un organismo de ejecución de dicha política de empleo. La Ley Básica de Empleo (LBE) de 8 de octubre de 1980 entiende por política de empleo:

«... el conjunto de decisiones que tienen como finalidad esencial la consecución del equilibrio a corto, medio y largo plazo, entre la oferta y la demanda de trabajo, en sus aspectos cuantitativos y cualitativos, así como la **protección de las situaciones de desempleo**» (10).

Son dos los fines que el legislador atribuye a la política de empleo: a) la consecución o el logro del equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo y b) la protección de las situaciones de desempleo. Esta segunda finalidad la he subrayado porque a mi juicio es la única que se está realizando y a la que responden principalmente las medidas concretas previstas en el articulado de la LBE.

Precisamente por esto veo una cierta incoherencia entre la definición, con su doble finalidad, de la política de empleo y lo que se dice a continuación en el párrafo 2 del art. 1 de la LBE:

«... Las medidas de política de empleo previstas en la presente Ley se adoptarán en el marco de la política económica del Gobierno, de forma que permitan **conseguir y mantener el nivel de pleno empleo**, mejorar la estructura ocupacional y fomentar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.»

La misma Constitución española de diciembre de 1978 distingue una «política orientada al pleno empleo» (art. 40) y la «asistencia y prestaciones sociales suficientes, ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo» (art. 41).

Con esto quiero decir que no es lo mismo una política de empleo «orientada al pleno empleo» en lenguaje de la Constitución o que «permita conseguir y mantener el nivel de pleno empleo», como afirma la LBE, que una política de protección de las situaciones de desempleo, o unos programas de fomento del empleo con carácter **temporal y selectivo**, para zonas geográficas **determinadas** en que el paro tiene mayor inci-

(9) Ver *Papeles de Economía Española*, n.º 8, p. 227 y ss.

(10) Cfr. B.O. del ESTADO, 17 de octubre de 1980. Art. 1,1 de la Ley de 8 de octubre 1980, n.º 51/80 (Jefatura del Estado). COLOCACION OBRERA. Básica de empleo.

VICTORINO ORTEGA

dencia, para colectivos determinados con dificultades de colocación o para sectores económicos en crisis (art. 5, 3).

Como señalaba André Raynaud con anterioridad a la crisis de 1973, las políticas orientadas al pleno empleo suponen generalmente (no siempre) medidas que se aplican al conjunto de la economía sin distinción de sectores, industrias o regiones. Las políticas de pleno empleo tienen por objetivo estimular la demanda para los productos y en consecuencia la creación de puestos de trabajo» (11).

En cambio —añade André Raynaud— las «**políticas de mano de obra** (medidas o programas de fomento del empleo y de protección de desempleo) son políticas selectivas o estructurales por oposición a las políticas de pleno empleo que frecuentemente se les califica como políticas globales». La diferencia fundamental entre unas y otras está, según este autor, en que las llamadas «políticas de mano de obra» pueden lograr disminuir el paro, pero no aumentan por sí mismos el número de empleos disponibles.

Que este tipo de medidas, programas o «políticas de mano de obra» son las principalmente reguladas en la LBE se deduce de un sencillo análisis de la misma:

— No en vano la LBE se dice Ley de COLOCACION OBRERA en su título y todo el Título III (art. 38-45) trata de «la colocación y servicios del INEM (Instituto Nacional de Empleo).

— El Título II (arts. 16-31) el más largo de la LBE expone los diversos **sistemas de protección por desempleo**.

— Y por lo que respecta al Título I referente al fomento del empleo (arts. 4-15) hay que decir que los diversos programas de empleo que se promueven tienen: un carácter temporal, selectivo, geográfico y sectorial donde el paro tiene mayor incidencia (art. 5). En la misma línea están concebidas las ayudas a las empresas que contraten trabajadores desempleados (art. 12), los créditos, para el establecimiento como trabajadores autónomos de los trabajadores desempleados (art. 8) y los programas destinados a fomentar el empleo de los **jóvenes** demandantes del primer empleo, trabajadores perceptores de las prestaciones de desempleo... (art. 10, 1).

— A la misma conclusión nos conduce el análisis de los **cinco** objetivos que fija el art. 2 a la política de empleo contemplada en la LBE (12).

Sinceramente no tengo dificultad alguna en admitir que todos estos programas, medidas y políticas de mano de obra, cuyo objetivo principal es «**la protección de las situaciones de desempleo**», forman parte de la política de empleo. Pero hay que reconocer que todas ellas buscan

(11) Cfr. Le XXI Congrès des Relations Industrielles de L'Université Laval, *Une politique globale de la main-d'oeuvre*, Québec, 1966, p. 13 y 14.

(12) Son objetivos de la actual política de empleo según la LBE: a) **aumentar** el nivel de empleo, potenciando las industrias y sectores con una utilización intensiva del factor trabajo...; b) **establecer** sistemas adecuados de prevención de desempleo; c) **establecer** un sistema eficaz de protección de las situaciones de desempleo; d) **lograr** el mayor grado de transparencia del mercado de trabajo mediante una adecuada gestión de la colocación...; e) **proteger** la movilidad ocupacional de la mano de obra, y la geografía cuando fuese imprescindible, para conseguir mayor adecuación entre las ofertas y demandas de empleo.

POLITICA DE EMPLEO Y PARO

la protección del desempleo que constituye la **segunda** finalidad que la LBE (art. 1,1) atribuye a la política de empleo actual.

Sin embargo, sigo pensando con A. Raynaud que este tipo de políticas de empleo —él las llama de mano de obra— corren el riesgo de convertirse en políticas de empleo **sustitutivas** de otras políticas de creación de empleo más eficaces. Estas segundas son las que constituyen la auténtica política de empleo, como parte importante de la política económica, capaz de cumplir la primera finalidad que la LBE (art. 1, 1) asigna a la política de empleo.

4. LA POLITICA DE EMPLEO Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Medio año antes de la aprobación de la Ley Básica de Empleo que hemos examinado, en lo que supone de fundamento para una política de empleo, se había aprobado la Ley 8/1980 de 10 de marzo sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Se ha subrayado por los comentaristas expertos que supone una gran novedad el haber introducido por el Estatuto de los Trabajadores la modalidad de los contratos de trabajo con carácter temporal (art. 15), a tiempo parcial (art. 12), así como los contratos de trabajo en prácticas, para la formación (art. 11) y a domicilio (art. 13).

Con esta modalidad es evidente como ha escrito el catedrático de Derecho del trabajo, J. A. Sagardoy, se ha «instaurado un sistema —con base en una **praxis** más que en una **filosofía**— más liberal que el anterior respecto a las modalidades de contratación, con la finalidad de fomentar el empleo. Con ello se sigue, desde luego, la línea de las preocupaciones en la materia de los países comunitarios. Parece que estamos asistiendo a la **puesta en escena** de esa fase dos del derecho del trabajo, de la **legislación para la emergencia** (13).

La verdad es que con anterioridad a la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores existían ya los contratos temporales, como lo demuestran los Decretos 41/1979, relativo a la promoción del empleo juvenil, y 42/1979, de 5 de enero referente a la contratación de los trabajadores que se encuentran percibiendo el subsidio de desempleo.

Sin embargo, se trataba de contratos **especiales**, cuyo objetivo era el fomento del empleo en determinados colectivos de trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores introduce los contratos temporales **ordinarios** cuando determinadas «circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa» (art. 15, 1, b).

Hay que decir también que los programas de fomento del empleo de jóvenes y de trabajadores con subsidio de desempleo, mediante la contratación temporal establecida por los Decretos citados de 5 de enero de 1979, lograron encontrar colocación desde su entrada en vigor hasta

(13) Cfr. J. A. SAGARDOY, *Estatuto de los Trabajadores en España*, en Revista Internacional del Trabajo, enero-marzo 1981, p. 81.

VICTORINO ORTEGA

marzo de 1981, a un total de 485.909 trabajadores jóvenes y a 684.184 trabajadores receptores del subsidio de desempleo (14).

Con todo, a pesar de todas estas innovaciones muy coherentes con la crisis de desempleo sigo creyendo que tanto el Estatuto de los Trabajadores, como la Ley Básica de Empleo y el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) de 9 de junio de 1981 mantienen un dualismo evidente en la concepción de la política de empleo.

Me confirma en esta opinión el siguiente texto del ANE del Capítulo VII, art. 2:

«Aparte de los puestos de trabajo que puedan crearse, o no destruirse, por la aplicación de las medidas de carácter general de política económica y presupuestaria del Gobierno y de la política de las empresas, resultantes de los recursos para la inversión que puedan liberarse con el presente Acuerdo, **las partes firmantes coinciden en el importante efecto que sobre el empleo pueda tener el desarrollo de las diferentes formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores.** A tal fin, el Gobierno promulgará, de forma inmediata, la correspondiente normativa, previa consulta a las Organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo».

El traer aquí este texto y el haber subrayado una parte de él se debe a dos motivos. En primer lugar, porque refleja claramente la duplicidad de medidas de política de empleo: unas se dirigen u orientan a la creación de puestos de trabajo, y las otras a la reducción del actual desempleo mediante la contratación temporal, a tiempo parcial, en prácticas o para la formación de jóvenes trabajadores.

Y en segundo lugar, porque revela el compromiso firmado por el Gobierno, CEOE, CC.OO. y UGT de fomentar la contratación temporal, a tiempo parcial, en prácticas, etc., y que fue desarrollado en los RR.DD. 1363/1981; 1362/1981 y 1361/1981 de 3 de julio respectivamente. Supuesta la existencia de la regulación de este tipo de contratos temporales, que son especiales, ¿por qué al ser recopiladas todas estas medidas de fomento del empleo en el reciente Real Decreto 1445/1982 de 25 de junio se ha levantado tanta polvareda?

5. LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA FLEXIBILIDAD DE PLANTILLAS

El objetivo del Real Decreto 1445/1982 del 25 de junio (B.O.E. del 1 de julio) es simplemente «regular de una manera unitaria y coherente el conjunto de medidas de fomento del empleo, dictadas en desarrollo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Básica de Empleo, en una sola norma». Y esto por los siguientes motivos: a) por-

(14) Cfr. Jesús BARROSO BARRERO, *Programas de Fomento del empleo en España*, en *Papeles de Economía*, n.º 8, 1981. Es un buen análisis de los resultados de los programas o medidas selectivas tendentes a fomentar el empleo.

que la finalidad es la misma: reducir el paro existente; b) porque facilitará su mejor conocimiento y c) porque así se generalizará su utilización.

Se trata, pues, como he indicado antes, de una recopilación de las medidas referentes a la contratación temporal, a tiempo parcial, en prácticas, etc. Una vez más se dice en la exposición de motivos del nuevo Real Decreto, que la finalidad que se pretende es «reducir la tasa de desempleo».

Hasta aquí podemos decir que el Gobierno ha hecho uso de sus atribuciones sin salirse del marco legal: Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, y dentro de lo estipulado en el ANE (Acuerdo Nacional de Empleo). Pero los sindicatos, manteniendo posiciones opuestas, han objetado al nuevo Real Decreto lo siguiente:

1. El Gobierno ha roto el «pacto secreto» entre sindicatos (CC.OO. y UGT) y el Gobierno, de no modificar la normativa existente en materia de contratación temporal. Esta ha sido la acusación de las mencionadas centrales sindicales.

2. El nuevo Real Decreto va encaminado «a destruir el empleo fijo, sustituyéndolo por trabajo en precario, en la línea de la reivindicación patronal de llegar a la total flexibilidad de plantillas» (Antonio Gutiérrez de CC.OO.). Con matices esta opinión también es compartida por UGT.

3. El nuevo Real Decreto **no modifica** el marco rígido de la contratación temporal existente y resulta corto (sólo hasta el 31 de diciembre de 1982) en su aplicación. La decisión de favorecer la contratación temporal en las pequeñas y medianas empresas es **poco clara**; si bien amplía los límites de la contratación temporal en las empresas de menos de 50 trabajadores (el 50 por 100 y excepcionalmente el 100 por 100), mantiene el porcentaje del 25 por 100 de la plantilla en las empresas entre 50 y 250 trabajadores (opinión de los empresarios de la CEOE).

¿Qué decir de estas objeciones o críticas? En primer lugar, que ninguna de las tres objeciones tiene gran consistencia. Examinémoslas una por una. Por lo que respecta a la existencia de «un pacto secreto» o «pacto entre caballeros» como bien se le ha denominado, entre el Gobierno y las Centrales CC.OO. y UGT, hay que decir lo siguiente:

- Si al margen del ANE existe un pacto secreto «bilateral» (Gobierno-Centrales Sindicales) sobre contratación temporal, que se publique.
- Tanto si **existió**, como si no existió tal pacto secreto, lo que indica es que «**sí existe**» el doble lenguaje interno y externo al que nos hemos referido en el apartado 2 de este estudio. Y el calificativo que merece es el mismo: éticamente es inadmisibles. Así no se defienden los intereses de los parados.
- No tiene sentido alguno un «pacto secreto» bilateral, porque anularía el ANE, no sólo en artículo 2 (Cap. VII citado antes), sino en los demás capítulos. Por otra parte, los RR.DD. ahora refundidos o recopilados tienen fecha de 3 de abril de 1981, es decir con posterioridad al ANE. ¿A qué viene ahora, un año después, hablar de un pacto de no modificación de la normativa de contratación temporal, si esa modificación ya existía?

VICTORINO ORTEGA

En cuanto a la segunda crítica al nuevo Real Decreto, de que en realidad lo que busca es «destruir el empleo fijo, para llegar a la totalidad flexibilidad de las plantillas» que buscan los empresarios, lo que tengo que decir es que esta afirmación hay que demostrarla. Hasta la fecha las empresas han hecho muy poco uso de la contratación temporal. Luego tanto en teoría como en la práctica se mantiene el principio de **estabilidad del empleo** que prueba todo lo contrario. Se siguen destruyendo empleos, pero no por la normativa de la contratación temporal.

Sin embargo, con un lenguaje más duro el catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valladolid, Fernando Valdés, ha formulado la siguiente objeción: «crece la sospecha de que bajo las peticiones empresariales (de flexibilizar más las plantillas) se oculta la pretensión de implantar un sistema de relaciones laborales dura y limpiamente neoliberal, un régimen, en suma, en el que el despido injusto, además de libre sea gratuito» (15).

No niego la sospecha, pero para contestar a Fernando Valdés, prefiero hacerlo con palabras de una colega suyo, J.A. Sagardoy, cuando dice: «El Estatuto de los Trabajadores (y la normativa de la contratación temporal añadido yo) adopta una postura realista y equilibrada. Sienta la presunción legal de la duración indefinida del contrato de trabajo, pero al mismo tiempo admite los contratos temporales... Una política legislativa —y una táctica de conflicto y negociación— que desconozca el entorno socioeconómico, en un tiempo y espacio concretos, puede alcanzar altos niveles de utopía y de desequilibrio del mercado de trabajo, de modo que los excesos en la protección legal lleven, por rechazo, a un desamparo real» (16).

La crítica de la CEOE de que el Decreto se queda corto al tener sólo vigor hasta el 31 de diciembre de 1982, es algo evidente. Pero esto tiene una fácil solución: que el ANE se prorrogue durante el año 1983, sobre todo si como todo hace prever el Gobierno va cumplir su principal compromiso (art. 1 del ANE) de crear 350.000 nuevos puestos de trabajo, o lo que es lo mismo de «mantener, al final de 1982, la misma población asalariada ocupada global que la existente en el momento de la firma del ANE» en junio de 1981.

Como se sabe el número de contratos temporales que el Decreto de 25 de junio de 1982 permite suscribir a las empresas está en función de las plantillas y oscila entre el 10 por 100 en aquellas que emplean a más de 1.000 trabajadores y el 50 por 100 en las que tienen menos de 50 trabajadores. De hecho son las pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores), unas 900.000 en España según cálculo del subsecretario de Empleo, las que más pueden beneficiarse de la contratación temporal, pues, previa comunicación al Instituto Nacional de Empleo pueden ampliar el porcentaje de los contratos temporales hasta el cien por cien.

He dicho antes que las empresas no habían hecho mucho uso de la contratación, temporal, a tiempo parcial, en prácticas, para la formación,

(15) Cfr. Fernando VALDES, *Política de empleo y flexibilidad de plantillas*, «El País», 3 de junio de 1982.

(16) J. A. SAGARDOY, o.c., p. 81.

POLITICA DE EMPLEO Y PARO

etc., pero las cifras que acaba de comunicar el Ministerio de Trabajo indican que en los cuatro primeros meses de 1982 se suscribieron 131.597 contratos utilizando las medidas recogidas en el Real Decreto de 25 de junio. Creo que vale la pena seguir por este camino.

No obstante, quiero finalizar diciendo que se trata de una política de empleo con minúscula, una política de mano de obra más propia para reducir el desempleo que para crear puestos de trabajo. Que el principal esfuerzo del Gobierno se oriente en esta dirección es un indicador de que nos falta una política de empleo como instrumento eficaz para la creación de verdaderos puestos de trabajo.

Por eso creo que tiene razón Fernando Valdés cuando escribe en el artículo citado que «estudios solventes han puesto de relieve que la política de movilidad de mano de obra actúa como multiplicador del empleo en un contexto de expansión y ante un ágil y fluido marco de negociación entre las partes sociales. En caso contrario, la movilidad, desde luego gratifica doblemente a los empresarios, al permitirles una mejor selección de los efectivos y al aumentar la productividad». Pero no crea verdaderos puestos de trabajo.

Esto es cierto, si bien la consecuencia no debe ser el abandonar este tipo de política o reservarla, para cuando vivamos de nuevo una economía de pleno empleo. Y menos aún, tratar de engañarnos creyendo que ya tenemos una auténtica política de creación de puestos de trabajo.