El paro, hoy/y 4

El desempleo juvenil y femenino, que presentan una especial problemática; el tema de las horas extraordinarias y el pluriempleo, que reduce los puestos de trabajo; los expedientes de crisis y el despido, que son las principales causas inmediatas del paro, son los aspectos desarrollados hoy en el cuarto y último informe de **Carlos Gómez.** Los datos oficiales, que hablan de cerca de medio millón de jóvenes sin trabajo, y las opiniones de los propios protagonistas del desempleo —los parados— sobre su situación, completan la panorámica de un mundo complejo e injusto como es el que padece un millón largo de desocupados en la España de hoy.

Expedientes de crisis, despidos y falta de trabajo para jóvenes, fuentes de desempleo

EFE

Las manifestaciones contra los expedientes de crisis y regulación de empleo han sido una imagen habitual, a lo largo de 1978, en todas las provincias españolas

Cuatrocientos cincuenta mil jóvenes, con edades comprendidas entre los quince y los veinticuatro años, y 300.000 mujeres se encuentran dentro del millón largo de parados que hay actualmente en nuestro país. Las cifras, sin embargo, no son reales en términos absolutos y a ellas habría que añadir un buen porcentaje de los considerados «desanimados», que ante la imposibilidad de encontrar empleo han renunciado de antemano a sumarse a la población activa.

En el caso de la mano de obra femenina, según ha apuntado en estas mismas páginas Antonio Pulido, catedrático de Econometría, observando la evolución de las tasas de actividad hasta 1974, hoy puede estimarse que se encontraría por encima del 33% el número de mujeres que trabajarían entre los veinticinco y los 54 años. Sin embargo, por efecto de la crisis, la tasa actual es sólo de un 29%, lo que supone una disminución de unos 250.000 trabajadores adicionales en cuatro años.

Junto al drama de los mayores de cincuenta años, demasiado viejos para encontrar otro empleo si son despedidos y demasiado jóvenes para poder acogerse a la jubilación, los jóvenes y las mujeres son los dos sectores más castigados por la crisis y por el paro. Situación que va a agravarse el próximo año, según los sindicatos, dado que el Gobierno se ha planteado de entrada la creación de 100.000 a 150.000 puestos de trabajo para el citado ejercicio, mientras que la incorporación de nuevos demandantes de empleo por evolución demográfica la cifran las centrales alrededor de 250.000. En este sentido, habría también que recordar el programa de objetivos para 1979 desarrollado en estas páginas por Enrique Fuentes Quintana, catedrático, ex ministro de Economía (artífice de los pactos de la Moncloa) y asesor del Gobierno, que al frente del denominado Equipo de Coyuntura Económica afirmaba que «la economía española deberá crear anualmente 200.000 nuevos puestos de trabajo para mantener y no agravar los bajos niveles de actividad de su población (35,4%), distantes de los europeos (49,7%), y para no aumentar su elevada tasa de paro (7,1%), frente a la tasa promedio de los países de la CEE (5,7%)». Para el profesor Fuentes Quintana y su equipo la población activa aumentará durante 1979 en 210.200 personas.

Pluriempleo y horas extraordinarias

A los parados, como se ha querido reflejar en los dos primeros informes de este serial, les preocupa su situación y lo que les es tangible, próximo, conocido; ignorando habitualmente el problema a nivel estadístico, que les resulta frío, abstracto y ajeno a su realidad cotidiana. Sin embargo, cuando se habla con ellos del desempleo en *la cola de General Pardiñas* o en cualquier otra de una oficina de empleo, demuestran un conocimiento profundo de algunas de las causas que contribuyen a su situación:

«El Gobierno o quien sea tenía que controlar más la fábrica, la empresa, porque hay personas que echan allí doce o catorce horas de trabajo y mientras estamos un millón de parados sin nada... Y todo porque la empresa no quiere pagar seguros sociales.»

El tema de las horas extraordinarias es una queja común entre los desempleados, que piensan que aumentarían sus posibilidades de encontrar colocación si se suprimieran o al menos se redujeran sensiblemente. Culpan a los patronos de la proliferación de horas extraordinarias y disculpan a los trabajadores que las realizan: «A veces no tienen otro remedio. O aceptan trabajar con dos o a la calle, que hay cola de parados esperando entrar.»

«Lo que no está bien es que haya un sólo señor con tres empleos, y hay muchos más, cuando aquí estamos nosotros sin ninguno. Mientras haya un parado debía prohibirse y multarse el pluriempleo.»

La existencia del pluriempleo es otra de las obsesiones de las personas en paro, junto a un cierto recelo hacia las fuerzas armadas o el personal del Estado para quienes atribuyen un claro favoritismo de las oficinas de empleo y de los patronos: «Porque, por ejemplo, voy yo y va un guardia civil retirado a solicitar la colocación y el empleo se lo dan, que me ha pasado, al guardia civil. Y yo no entiendo la razón, ya me explicará: él tiene pensión y yo no tengo nada.»

CCOO y UGT, conscientes de estos problemas, no sólo los han planteado a nivel general, sino que también los han incluido en sus recomendaciones para la negociación de convenios. Así, Comisiones Obreras ha recomendado a sus afiliados, entre otros temas, negociar directamente con las empresas la creación de puestos de trabajo; control, reducción y en caso de trabajos excepcionales o urgentes contratación de nuevo personal, en el tema de las horas extraordinarias; adelanto de la jubilación voluntaria y obligatoria con el compromiso de la empresa de reemplazar las vacantes con nuevas contrataciones, y reducción de la jornada laboral en cómputo anual.

Hay también unos problemas que plantean colectivos específicos entre los desempleados. Los jóvenes se quejan de que se les exija experiencia cuando no han encontrado el primer empleo y de la negativa de muchos patronos a colocarlos si en un plazo próximo tienen que realizar el servicio militar. Las mujeres, por su parte, hablan de otras discriminaciones que giran en torno al matrimonio, a los hijos o a los embarazos, y al salario inferior que suelen ofrecerles con respecto al hombre para un mismo trabajo.

Expedientes de crisis

En 1977 se produjeron 7.055 expedientes de crisis en toda España. De ellos, casi 6.000 correspondieron a empresas de menos de cincuenta trabajadores, y produjeron un despido global de 51.000 personas (procedentes fundamentalmente del sector de la construcción, el textil y la fabricación de productos metálicos). A lo largo de 1978, según datos facilitados por CCOO, se han venido produciendo unos novecientos expedientes de crisis cada mes (el 30% de los mismos son ceses y suponen el paso de las plantillas afectadas al paro).

Los expedientes de crisis son, en estos momentos, causa principal de la aceleración en los incrementos de cifras de paro. Pero, ¿qué es un expediente de crisis? Según explica un pequeño manual de UGT, titulado «Conoce tus derechos», «un expediente de crisis es un trámite que para la extinción de las relaciones de trabajo por causas tecnológicas o económicas, y también para la modificación de las relaciones de trabajo, y se ha de seguir ante la Delegación Provincial de Trabajo. Las empresas solicitan el expediente de crisis o de regulación de empleo en un escrito que dirigen a la citada Delegación, en el que, tras hacer un informe de la situación económica de la empresa, solicitan de la misma que les autorice a rescindir las relaciones laborales con todo el personal de la empresa, con parte del mismo, o les autorice la reducción de horario para todos los trabajadores o parte de ellos».

Es preceptivo, desde el decreto de 4 de marzo de 1977, el informe de la representación de los trabajadores de la empresa que solicite expediente sobre la situación de la misma. En muchos casos, según informan jurídicos de UGT, se llega a acuerdos entre empresa y trabajadores que facilitan la aprobación del expediente y que, asimismo, en múltiples ocasiones, trasvasa al Fondo de Garantía Salarial parte de las responsabilidades monetarias para con los obreros. Quiebras y suspensiones de pagos, en estos momentos de crisis, están a la orden del día. En el caso de que no exista acuerdo entre empresa y trabajadores sobre un expediente de crisis, si éste se autoriza corresponde a Magistratura de Trabajo fijar por la ley de Procedimiento Laboral las indemnizaciones a que hubiera lugar (entre un mínimo de quince días de salario y un máximo de una anualidad).

Las centrales sindicales, que denuncian la existencia de muchos expedientes de crisis provocados o fraudulentos (los casos más frecuentes son el abandono de los canales comerciales para especulación de terrenos o saneamiento de un holding), recomiendan a sus afiliados pactar en los convenios colectivos los criterios generales sobre los que deberá girar, en el caso hipotético de producirse, una reestructuración de plantillas (cuantía de las indemnizaciones, plazos de preaviso y establecimiento de prioridades).

Comisiones Obreras, por otra parte, ha insistido al tratar este tema en la existencia de un derecho mercantil obsoleto, divorciado de la realidad laboral, que permite un auténtico abuso en la práctica de las suspensiones de pagos. UGT ha denunciado el mal funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (recientemente reformado), la tardanza en los juicios de Magistratura (están saturadas de trabajo) y la demora en el cobro de las percepciones correspondientes por los trabajadores afectados. El Fondo de Garantía Salarial garantiza la percepción por los trabajadores de los salarios adeudados en casos de quiebra, insolvencia o suspensiones de pagos. Indemnizaciones y cuotas de Seguridad Social, en determinados casos, también podrán ser satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

El despido

Junto a los expedientes de crisis, el despido propiamente dicho constituye la gran fuente que alimenta las cifras de desempleo. Cualquier empresa, y no está de más recordarlo, está obligada a comunicar el despido por escrito (con la misma fecha o posterior a la entrega y con explicación de motivos) al interesado. «Si el empresario se niega a entregar la carta de despido y expulsa al trabajador de la empresa —aconseja UGT— éste debe inmediatamente buscar dos testigos y en su presencia exigir de nuevo la carta» de cara al posterior pronunciamiento de Magistratura. Hay quince días hábiles para interponer demanda en Magistratura contra el despido.

Los principales despidos que se dan en estos momentos, según jurídicos de UGT, son los pactados (90% de los casos), que tienden a garantizar indemnizaciones y seguro de desempleo; las faltas intermitentes al trabajo (más del 30%, aunque sean justificadas, que pueden motivar despido) y la incapacidad para desarrollar el trabajo para el que el trabajador fue contratado. Los despidos disciplinarios, aunque fuesen arbitrarios, no es conveniente recurrirlos si no se puede demostrar tal arbitrariedad, ya que se corre el riesgo de perder la indemnización y el seguro de desempleo en Magistratura. En este caso es conveniente llegar a un acuerdo en la conciliación, según UGT.

En los pactos empresa-trabajador, sea por expediente de crisis o por amortización individual del puesto de trabajo, o resolución de contrato, es muy importante tener en cuenta las diferencias entre el salario real y el salario en nómina (el subsidio de desempleo se cifra luego en el 75% de este último).

El paro de licenciados

Construcción, textil, metal y jornaleros constituyen el grueso de las estadísticas de parados. Hay otros colectivos peculiares, sin embargo, como es el de titulados y licenciados universitarios con graves problemas de desempleo y una problemática especial. Su mercado de trabajo, las ofertas y demandas de colocación, transcurren por circuitos complejos y poco conocidos en la mayoría de los casos y no por las oficinas de empleo. La crisis económica ha contribuido a agudizar su situación, pero el desempleo de licenciados es anterior y la continua incorporación de nuevas promociones a la demanda de trabajo plantea un problema de difícil solución a corto plazo.