

Seguro de desempleo y despido

A las diecinueve horas y cinco minutos del pasado día 6 de abril, las últimas Cortes del franquismo aprobaban la Ley de Relaciones Laborales por 300 votos a favor, 72 en contra y 87 abstenciones.

La aprobación de la Ley había sido precedida por un largo y enconado debate acerca de su artículo 35, que mereció los honores de votación independiente. Según luego se leería en la prensa, "el apoyo de los miembros del Gobierno salvó el artículo contra el despido". Previamente, el entonces ministro de Trabajo, señor Solís, había dicho en su defensa del proyecto: "No hay auténtica libertad sin una garantía económica y de estabilidad suficiente para vivir dignamente".

Para entonces, las cifras estimadas de paro arrojaban un total de 714.000 trabajadores en desempleo, y temporeros desocupados. Hoy, a más de cinco meses de la aprobación de la Ley, se calcula que el número de parados supera los 730.000; es decir, más de un 2 por 100 de incremento.

Sin embargo, y pese a que, según acabamos de exponer, la derogación del famoso artículo 103 no ha supuesto para el trabajador un reforzamiento eficaz de la estabilidad en el empleo, se ha venido produciendo, a raíz de aquélla, una ofensiva empresarial en demanda de la libertad de despido. En este sentido, bueno será recordar los primeros anuncios-manifiesto de la titulada Agrupación Empresarial Independiente, que iban paladinamente precedidos y motivados por la inequívoca rúbrica: "Hay que modificar el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales". De igual forma, en el diario barcelonés "La Vanguardia" del pasado 12 de agosto se podía leer textualmente: "No abogamos, porque es injusta e inhumana, por la ley de la selva en las relaciones laborales, pero sí somos partidarios de la flexibilidad del empleo". Este término, según luego veremos, es indicativo de un planteamiento más coherente con los intereses de la patronal. Parece, pues, claro que los empresarios desean recuperar plenamente un poder de maniobra y de decisión sobre la plantilla de personal, que ha sido disminuido por el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales.

Cierto que con anterioridad a la aprobación de este texto legal, y tras su puesta en vigor, los empresarios han venido precisando auto-



rización administrativa, con informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, para reajustar plantillas. Pero no lo es menos que los "expedientes de crisis" han venido siendo sorteados por la patronal, convirtiendo el fondo del problema (el reajuste, rejuvenecimiento o recorte de una plantilla) en otro, muy distinto, como es el del despido disciplinario. Mediante el mecanismo de alegar un incumplimiento contractual, se pudo posibilitar el despido de aquellos trabajadores que, en base a un criterio de rentabilidad, sobraba. Todo se reduciría a abonar la indemnización que fijara la declaración de improcedencia del despido.

La aprobación, sin embargo, de la Ley de Relaciones Laborales ha obstaculizado ese "uso alternativo del derecho" que había facilitado al capital la hoy llamada "flexibilización" de plantillas.

En estas circunstancias, resulta consecuente que los empresarios presionen para obtener la remoción de aquellos impedimentos legales a sus intereses. Y resulta no sólo consecuente, sino significativo, que la presión se ejerza en función, bien de obtener no la supresión, sino la modificación del célebre artículo 35, bien de llegar a —emplearemos términos de "La Vanguardia"— la "flexibilidad del empleo".

Es obvio que la total supresión del artículo 35, aparte ser de dudosa viabilidad, no llevaría sino a la situación anterior a su aprobación. Situación que, como quedó antes

establecido, posibilitaba los reajustes de mano de obra, pero a niveles excesivamente sofisticados y en un uso arriesgado de la normativa vigente, próximo al fraude de Ley. Usar la vía de despido disciplinario para reestructurar una plantilla era una postura con muchas probabilidades de éxito, pero no exenta del riesgo de encontrarse con una declaración de nulidad de los despidos. Parece por ello más lógico interpretar las actuales actitudes de la patronal como presiones para llegar a la libertad de despido, más y mejor por el camino de eliminar obstáculos a los reajustes de plantillas (expedientes de crisis) que de reducir los efectos de una declaración judicial de improcedencia de un despido disciplinario. No de otra manera parece posible interpretar frases como la de "flexibilidad del empleo". ¿Se compensará la aprobación del artículo 35 con la libertad de reajuste de plantillas; es decir, luz verde a los despidos colectivos? Por el momento, ésta parece ser una de las reivindicaciones empresariales más acuciantes, de la que, según se dice, se ha hecho eco el propio Gobierno, que estudia las posibles medidas a adoptar.

Y desde la óptica de esta reivindicación patronal es desde donde hay que interpretar las voces que últimamente se han dejado oír en defensa de una reforma del seguro de desempleo. Fue la propia Agrupación Empresarial Independiente la que reclamaba en uno de sus manifiestos un seguro de desempleo que protegiera eficazmente a

los trabajadores. El propio texto de "La Vanguardia" antes citado llegaba a afirmar algo tan asombroso como "... un seguro de paro que funcione margina las penosas situaciones en que viven muchas empresas". Y en el mismo sentido, uno de los últimos "Boletines" del Banco Hispano Americano postulaba por un "aumento del seguro de desempleo".

Inscribamos, pues, esta petición en el ámbito de la reivindicación empresarial prioritaria: la libertad de despido, el reajuste libre de plantilla. Funcionará así, empleando términos nacionalsindicalistas, como la contrapartida "social" de la demanda "económica".

La consecuencia del reajuste y la flexibilización de plantillas es, indefectiblemente, el paro. Y mantener en esta situación, sin una adecuada cobertura económica, a cientos de miles de trabajadores es un riesgo político que no quiere correr el capital. De ahí su interés en que se perfeccionen los mecanismos de protección del desempleo.

Despedir, sí y cuando la rentabilidad lo exija; desamparo, no. Buena filosofía. Sobre todo si se tiene presente quién paga a la postre los gastos que representa una adecuada prestación por desempleo; quién paga, en definitiva, los costos de la Seguridad Social. Lo que en un sistema como el nuestro, de escasa aportación estatal, nutrido de impuestos indirectos, de aportaciones repercutibles en precios de la empresa y cotizaciones del trabajador, no ofrece duda alguna: habrá de ser, pues, la clase trabajadora quien se costee la organización de su protección frente al paro.

Se dice que hay que llegar a la flexibilidad del empleo, y en esta petición no hay trastienda. Paralelamente, se pide una reforma del seguro de desempleo que dé protección a los afectados por la primera reivindicación. Quede claro, sin embargo, que esta protección va a ser costeada por quienes padecen la situación de paro. Visto así, no cabe dudar sobre que la reivindicación de una reforma del seguro de desempleo es estrictamente una reivindicación de la patronal. Y es que, previo a cualquier perfeccionamiento de la acción protectora de la Seguridad Social, ha de plantearse la reforma de los mecanismos financieros de ésta y, naturalmente, del regresivo sistema fiscal que padecemos. ■ PABLO SEGUI.