



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL**

**19**

**BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL**

## **Radiografía Estadística de la Situación Laboral**

**Posición de la CGT**  
**Guión y desarrollo Jurídico**

**Nº 19 / 24 - III - 97**

## DEL MINISTERIO DE TRABAJO

- El 70% de los contratos de 1996 tuvo una duración inferior a tres meses
- El 70% de los contratos registrados en el INEM en 1996 tuvieron una duración inferior a 3 meses y el 50% no llegaron a un mes.
- Del total de contratos temporales, solo el 0,42% tiene una duración superior a los doce meses.
- **Esto explica el considerable aumento del total de colocaciones, que alcanzaron el pasado ejercicio las 8.601.119, un 13,60% más que en 1995.**
- La elevada tasa de precariedad se pone de manifiesto en que el 96% de los contratos formalizados tuvo carácter temporal.
- La escasa contratación indefinida, que ascendió a 353.786 (4,1% sobre el total) y representó una ligera caída respecto a 1995.
- De estos, 217.953 fueron contratos indefinidos a tiempo parcial (31,1%) y el resto (26.428) conversión de temporales en indefinidos.
- Así, 4.391.262 personas suscribieron 8.227.512 contratos en 1996.
- Es decir, una media de 1,87 contratos por cada contratado.
- 2.686.025 personas tuvieron un solo contrato; 976.145, dos; 353.860, tres; 229.986, cuatro o cinco; 107.404, entre seis y diez; 20.856, entre once y quince.
- 16.986 personas, más de quince contratos.

<b>CONTRATOS MAS UTILIZADOS EN 1996</b>		
TIPO DE CONTRATO	% SOBRE EL TOTAL	VOLUMEN
PRÁCTICAS	0,81	69.668
APRENDIZAJE	2,15	184.925
INDEFINIDO	2,37	203.847
OTROS	3,95	339.744
LANZAMIENTO	4,69	403.392
INTERINIDAD	5,41	465.321
TIEMPO PARCIAL	18,91	1.626.472
OBRA O SERVICIO	29,34	2.523.568
EVENTUAL	32,37	2.784.182

<b>DURACIÓN DE LOS CONTRATOS FIRMADOS EN 1996</b>		
DURACIÓN DEL CONTRATO	% SOBRE EL TOTAL	VOLUMEN
< 1 MES	49,4	4.248.953
1 - 3 MESES	19,5	1.677.218
3 - 6 MESES	25,24	2.170.922
6 - 12 MESES	5,42	466.181
12 - 24 MESES	0,29	24.943
> 24 MESES	0,15	12.902

## Colocaciones realizadas en 1996

Modalidad de contratación	TOTAL	Menos de 20 años	Entre 20 y 24 años	Entre 25 y 29 años	Entre 30 y 34 años	Entre 35 y 39 años	Entre 40 y 44 años	Entre 45 y 49 años	Entre 50 y 54 años	Entre 55 y 59 años
Indefinido ordinario	204.235	5.058	32.232	53.930	41.274	27.288	17.884	12.213	7.886	4.299
Obra o servicio	2.523.626	153.746	518.119	526.261	404.288	299.946	223.453	176.880	125.508	68.298
Eventual circ. prod.	2.784.008	232.682	707.154	596.911	409.090	290.394	201.886	145.656	103.642	64.157
Interinidad	465.595	14.664	101.300	119.004	89.718	63.222	37.429	22.041	11.904	4.647
Lanzamiento nueva actividad	403.341	24.314	111.521	112.801	65.410	38.880	24.188	13.227	7.773	3.706
Temporal	44.314	84	1.095	2.681	2.910	2.615	2.030	14.755	10.280	5.998
Tiempo parcial	1.626.233	167.434	509.303	364.389	210.483	141.327	96.656	67.295	39.894	20.102
relevo	213	18	53	50	37	21	12	9	9	3
Sustitución jubilación 64 años	2.779	76	531	775	488	322	224	147	121	66
Prácticas	70.054	5.544	36.798	24.625	2.367	470	163	55	16	6
Aprendizaje	184.577	97.433	86.772	162	103	55	34	14	3	
Mujeres subrepresentadas	155	1	12	42	53	24	22	1		
Mujeres reincorporadas	322			45	70	86	71	23	17	7
Jóvenes menores de 25 años	831	67	764							
Jóvenes de 25 a 29 años	723			723						
Mayores de 45 años	6.872							2.969	2.109	1.301
Minusválidos	13.187	538	2.412	2.457	2.186	1.991	1.299	1.177	728	288
Otros contratos	270.054	14.759	48.990	53.833	45.254	36.754	23.981	17.400	12.756	8.221
<b>TOTAL</b>	<b>8.601.119</b>	<b>716.416</b>	<b>2.157.056</b>	<b>1.858.689</b>	<b>1.273.731</b>	<b>903.395</b>	<b>629.332</b>	<b>473.862</b>	<b>322.646</b>	<b>181.099</b>

TABLA COMPARATIVA EVOLUCIÓN PARO - POBLACIÓN ACTIVA (1996)		
PERÍODO	INEM	ENCUESTA POBLACIÓN ACTIVA
<i>3º TRIMESTRE - 95</i>	<i>2.455.500</i>	<i>3.569.700</i>
<i>3º TRIMESTRE - 96</i>	<i>2.280.800</i>	<i>3.515.000</i>
TOTAL AÑO - 95	2.449.000	3.513.500
TOTAL AÑO - 96		

TABLA COMPARATIVA DESPIDOS (1996)				
PERIODO	CAUSA			
	COMCILIACIÓN	SENTENCIA JUDICIAL	E.R.E.	TOTAL
<i>ENERO / SEPT - 95</i>	<i>104.355</i>	<i>35.310</i>	<i>47.003</i>	<i>186.668</i>
<i>ENERO /SEPT - 96</i>	<i>106.301</i>	<i>36.786</i>	<i>34.396</i>	<i>177.483</i>
TOTAL AÑO - 95	240.937	48.598	58.517	248.052
TOTAL AÑO - 96				
Para completar este cuadro faltarían los datos relativos a las extinciones de contrato				

<b>EFFECTIVOS LABORALES SEGÚN SEXO Y TIPO DE CONTRATO</b>									
<b>PERÍODO</b>	<b>TOTAL</b>			<b>HOMBRES</b>			<b>MUJERES</b>		
	TOTAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	TOTAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	TOTAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL
3º TRIMESTRE - 95	6.101.400	4.163.000	1.938.400	4.209.100	2.992.100	1.217.300	1.892.300	1.170.900	721.500
3º TRIMESTRE - 96	6.245.300	4.324.600	1.920.800	4.296.200	3.081.700	1.214.600	1.949.100	1.242.800	706.300
AÑO - 95	6.023.800	4.126.500	1.897.300	4.180.300	2.983.700	1.196.900	1.843.600	1.142.800	700.800
AÑO - 96									

<b>EFFECTIVOS LABORALES SEGÚN SEXO Y TIPO DE JORNADA LABORAL</b>									
<b>PERÍODO</b>	<b>TOTAL</b>			<b>HOMBRES</b>			<b>MUJERES</b>		
	TOTAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
3º TRIMESTRE - 95	6.101.400	5.708.100	393.300	4.209.100	4.090.000	119.100	1.892.300	1.618.100	274.200
3º TRIMESTRE - 96	6.245.300	5.780.900	464.400	4.296.200	4.145.900	150.200	1.949.100	1.635.000	314.100
AÑO - 95	6.023.800	5.924.000	271.000	4.180.300	4.329.500	83.200	1.843.600	1.594.400	187.800
AÑO - 96									

Los efectivos laborales son trabajadores por cuenta ajena que en el último día del trimestre de referencia mantienen un vínculo laboral con la empresa, desarrollando su actividad en un centro de la misma, se excluyen por lo tanto los trabajadores por cuenta propia o autónomos y funcionarios, así como todos aquellos que no tengan constituidos contratos de trabajo laborales.

# Contra el nuevo intento de Reforma Laboral

## Un ataque al empleo estable

En los últimos meses el Gobierno, la CEOE y destacados representantes del poder económico y financiero vienen preparando el terreno para imponer una nueva Reforma Laboral que, engañosamente y para lograr su aceptación social, presentan como necesaria para frenar las altísimas tasas de temporalidad y precariedad existentes en el mercado de trabajo.

Desde principios de los años 80, en los que se implantaron la mayor parte de las modalidades de contratación temporal vigentes en la actualidad, hasta la fecha, los trabajadores han sufrido agresiones tan fuertes como la contrarreforma laboral de 1994, que supuso un paso atrás de graves consecuencias y contra la que se levantó la Huelga General del 27-E. Los sucesivos gobiernos, empujados por la CEOE, han venido promulgando diferentes modificaciones de la legislación laboral que han justificado siempre con la coartada de la lucha contra el paro. En realidad, lo único que han hecho ha sido agravar aún más las dimensiones del problema.

Las cifras hablan por sí solas: el nivel de desempleo llega al 23% (de los más altos de la Unión Europea), 3,5 millones de personas sin puesto de trabajo. El 35% de la población laboral trabaja en condiciones precarias. Una precariedad que crece incesantemente como demuestran los datos de contratación de 1996: durante ese año el 94% de los contratos fueron precarios, muchos de ellos con una duración inferior a un mes. Una situación de precariedad e inestabilidad laboral que afecta especialmente a los jóvenes y a las mujeres. De los cerca de 1,3 millones de jóvenes entre 16 y 25 años actualmente empleados, cerca de un millón trabajan con contratos temporales. Otro dato significativo: del total de trabajadores contratados a tiempo parcial, un 75% son mujeres.

Esta es una situación descarnada. Los estados de pobreza y exclusión social afectan a sectores importantes de la sociedad, mientras el Gobierno y la CEOE se proponen introducir nuevas medidas regresivas para flexibilizar el despido y abaratarlo, reduciendo su indemnización o ampliando las llamadas causas objetivas, con lo que el efecto sería igual de negativo para los trabajadores y la estabilidad en el empleo. Este tipo de medidas conducen inevitablemente a la sustitución de trabajadores con contrato fijo por otros contratados temporalmente, con la consiguiente reducción de los costes de personal y el incremento del beneficio empresarial a costa de la estabilidad en el empleo.

La CEOE y el Gobierno, con la nueva reforma laboral, pretenden abrir más aún la puerta de salida que facilite y abarate el despido de los trabajadores fijos en plantilla y con mayor antigüedad, con derechos laborales regulados y menos dispuesta o en peores condiciones para asumir y soportar el nuevo modelo que pretenden implantar los empresarios: el modelo de trabajador o trabajadora sin derechos, pasivo y polivalente, siempre dispuesto a obedecer sin pedir nada a cambio. Esta nueva reforma tiene identificado en el punto de mira un objetivo: los trabajadores con empleo estable, sector al que tanto los patronos como el Gobierno, en el colmo del cinismo, responsabilizan y culpabilizan de las dificultades que tienen los jóvenes para encontrar un puesto de trabajo en condiciones dignas.

## Un ataque a la sociedad

Sin embargo, todo el mundo sabe (y los estudios sociológicos así lo demuestran) que es esa franja de población con empleo fijo la que suple materialmente las serias carencias de la gente sin empleo o con contratos precarios. Las carencias de sectores muy amplios de la juventud que tienen ante sí un panorama lleno de inseguridad e incertidumbres y no ven la posibilidad de construir un proyecto de vida autónomo e independiente. La CEOE y el Gobierno han declarado guerra abierta a los sectores laboralmente estables que también, en muchas ocasiones, tienen que hacer frente a las penurias de sus mayores. Nos situamos, por tanto, ante una agresión de gran trascendencia social, en la medida en que se pretende desestabilizar y empobrecer a uno de los pilares básicos que da soporte a una parte importantísima de la sociedad.

Los colectivos y organizaciones sindicales que suscribimos el presente comunicado, entendemos que la solución de los graves problemas de desempleo y precariedad pasa por otro camino. Aunque el excedente de mano de obra es consustancial al sistema capitalista, el problema del paro puede y debe atenuarse con la puesta en práctica de políticas activas que favorezcan la expansión del sector público de la economía y generación de puestos de trabajo, medidas que disminuyan la jornada laboral, que supriman las horas extraordinarias y el pluriempleo que rebajen la edad de jubilación. Medidas que, además de crear empleo, faciliten el reparto del existente y sobre todo posibilitem el reparto de la enorme riqueza concentrada en cada vez menos manos.

Ante la patraña que nos están montando con la llamada nueva Reforma Laboral, CCOO y UGT han apostado por participar en el engaño, como ya lo hicieron con el Acuerdo de Reducción de las Pensiones. El entreguismo que les llevó -en el caso de las pensiones- a aceptar básicamente las tesis del Gobierno, les está llevando a consensuar con la CEOE unas medidas laborales regresivas, con la manida justificación de que "aceptando lo malo se evita lo peor".

La actitud de claudicación y de paños calientes que mantienen los sindicatos mencionados, les conduce a renunciar a la exigencia de soluciones justas para la mayoría a los graves problemas del paro y la precariedad laboral. Creemos, muy al contrario de las tesis que mantienen UGT y CCOO, que el camino de la aceptación de lo malo conduce, inevitablemente, a lo peor.

Los colectivos y organizaciones sindicales abajo firmantes entendemos que no hay otro camino que el de la oposición firme. Denunciando la mentira que encierra el intento de Reforma Laboral, acabando con las negociaciones y la colaboración de las cúpulas del sindicalismo institucional y poniendo sobre la mesa las verdaderas intenciones del Gobierno y de la CEOE.

Estamos convencidos de que sólo hay una vía positiva y esa no es otra que el rechazo sin paliativos de la injusticia y la desigualdad existentes con la generación de energías de lucha en un proceso de movilización general que sirva para evitar la imposición de unas medidas que, con toda seguridad, sólo servirán para agravar los problemas existentes.

*Madrid, marzo de 1997*

**Asociación de Empleados de la Sanidad Pública (Instituto Carlos III) •  
Confederación General del Trabajo (CGT) • Colectivo Unitario de Trabajadores de  
Peugeot-Talbot • Comisión de Trabajadores de Aviación (CTA) • Nueva Plataforma  
de la Casa de la Moneda • Plataforma Sindical de la EMT • Sindicato Unitario de  
Madrid • Sindicato Libre de Sanidad y Cultura • Trabajadores Afectados por el  
Fondo de Pensiones de Telefónica (TAFP)**

## **SE PREPARA UNA NUEVA CONTRAREFORMA LABORAL**

### **LA REFORMA LABORAL HACE AGUAS**

Mientras los grandes bancos aumentan en un 9% los beneficios, y las empresas reparten un 12% más de dividendos entre los accionistas, la situación del trabajo es cada vez más insostenible.

El diagnóstico de la situación es incuestionable. La desregulación laboral promovida por el Gobierno del PSOE en el 1994 no ha conseguido ni de lejos ninguno de los objetivos que se planteaba. El paro se mantiene en cuotas altísimas: el 22% de la población activa, según la última encuesta sobre población. Cada vez hay más desempleados de larga duración (más de tres años en el paro) y la cobertura para los desempleados no llega a la mitad de las personas afectadas. Los nuevos tipos de contratos han llevado a una rotación sin precedentes en el mercado laboral. Así, en el último año el INEM tuvo que sellar 8,2 millones de contratos para reducir el paro en 160.000 personas. La nueva normativa no ha creado, por lo tanto, más ocupación sino que ha aumentado la temporalidad de manera espectacular. El 96% de los nuevos contratos de 1996 son temporales, y menos del 1% tiene una duración superior al año (diagrama).

La tesis de los economistas neoliberales que sostiene que el aumento del PIB, y por tanto de la riqueza del país, llevaría a la creación de ocupación ha resultado una predicción sin fundamento. Es falso que se crea más trabajo, todo y que la economía capitalista funciona; el ejemplo siempre citado de los EUA no es válido. Ha aumentado el número de contratos, pero también han aumentado espectacularmente las diferencias salariales, hasta llegar al empobrecimiento generalizado de la clase trabajadora norteamericana. En el Estado español, el aumento del PIB del 2,3% del año pasado se ha basado más en el sector exterior que en la demanda interna. El consumo privado ha tenido un resultado peor que el previsto (el 1% frente del 31%), y las causas han sido precisamente, según los medios gubernamentales, la precariedad en la ocupación y el envejecimiento de la población. Los nuevos puestos de trabajo no se han hecho en ocupación productiva, sino en trabajos de menos coste para las empresas y de gran temporalidad. La conclusión por el propio sistema económico es bastante nefasta: menos consumo en función de la inestabilidad de los trabajos, y reducción de la productividad por la rotación de trabajadores en las empresas. Eso sí, para las empresas hay más beneficios, más trozo del pastel de la renta que el de los trabajadores asalariados, pero el sistema en conjunto no funciona.

La propuesta de hacer una nueva reforma del mercado laboral para cambiar esta situación es insostenible desde el mismo sistema -Gobierno, empresarios y sindicatos oficiales. Desde las posiciones más reaccionarias, las insuficiencias de la reforma de 1994 radican en la rigidez a la hora de despedir a los trabajadores. Para estos sectores se ha de flexibilizar la entrada al mercado laboral (contratos basura), y es necesario dejar libre la salida (despido libre).

Este planteamiento ignora que, con la reforma anterior, los empresarios ya tienen un gran margen de despido con el llamado despido por causas objetivas, pero todavía no hay despido a discreción. ¿Qué problema hay con los nuevos tipos de contratos? El empresario contrata a quién quiere, por el tiempo que quiere, y no parece que estas potestades hayan generado ocupación estable. En estos momentos, señalan los contratos estables como el factor que perturba la libertad de los empresarios.

El hecho de no poder hacer despidos, cuando no hay causa objetiva, sin pagar indemnizaciones inferiores a 45 días por año trabajado es el auténtico caballo de batalla de la patronal y de las campañas mediáticas.

El Consejero de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, Ignacio Farreres, ha declarado que es necesario mantener los contratos temporales, porque sería peor el remedio que la enfermedad, y que se podrían hacer contratos mercantiles (¿dónde está la Inspección de Trabajo?). Cree que es ingenuo pensar que si se eliminan los contratos temporales se creará trabajo fijo. Una ingenuidad con más lógica que la de los que afirmaban en el 1994 que los contratos basura reducirían el paro, y de los que hacen demagogia con la situación de los jóvenes para justificar la contrarreforma laboral. Con la más flagrante negación de la lógica se defiende el modelo neoliberal haciendo retoques cosméticos: contratos llamados estables que permiten despedir con menos indemnización, o de 10 años de duración para jóvenes que, cuando dejen de serlo, dejarán también de trabajar.

En este juego de los disparates, CCOO y UGT hacen de comparsas, manteniendo unas negociaciones que no aportan nada de positivo para los trabajadores. En nombre de la libertad de las partes se podría perpetuar la actual situación de precariedad en la ocupación creando algunos tipos de contratos que reducen en parte la rotación laboral, pero que mantienen la temporalidad. También pueden favorecer el despido, sea modificando o no el Estatuto de los Trabajadores. La contrapartida para estos sindicatos será que ganarán poder en la negociación colectiva, cada vez más centralizada (confederal, que dicen ellos), potenciando convenios estatales y acuerdos interprofesionales e interviniendo en sectores y subsectores que hasta ahora no controlaban. Hasta pretenden concretar en la negociación colectiva las causas objetivas del despido. El Gobierno del PP juega en este *ménage à trois*, supervisando las conversaciones y preparando un plan contra el paro que comporta la reducción de las cargas sociales de los empresarios.

*Redacción.*

# EL MERCADO DE TRABAJO

## EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

Si resumimos en una serie de puntos los principales problemas a los que tenemos que hacer frente, veremos que son de tal magnitud que no permiten que el movimiento sindical permanezca de brazos cruzados, sino todo lo contrario: debemos convertirnos en protagonistas en la búsqueda de soluciones a los problemas existentes.

- **Altas tasas de desempleo**, el 21,91% (EPA, tercer trimestre 1996)
- Desempleo, que si bien está hoy marcado por una ligera tendencia a la baja, se ve acompañado de fenómenos agravantes:
  - **El paro de larga duración** (por encima de tres años) mantiene una tendencia creciente del 4,55% en el tercer trimestre de 1996 comparado con el mismo trimestre del año anterior.
  - **La cobertura al desempleo** apenas alcanza hoy el 50%.
- Una **alta temporalidad**, el 34,10 % del total de personas asalariadas.
- Una **alta rotación** dentro de la temporalidad, de forma que la duración de los contratos temporales es cada vez menor.
- Una extensión cada vez mayor de la **contratación a tiempo parcial**, siendo las **mujeres** quienes concentran el 75% de este tipo de ocupación.

Todo esto está conllevando en la actualidad **una profunda segmentación en el sistema laboral**, profundizándose las diferencias de condiciones de trabajo y empleo entre distintos colectivos de trabajadores, entre sectores de actividad, entre empresas según su posición en el proceso productivo, con los consiguientes efectos negativos: déficits de cohesión social, relaciones laborales fragmentadas, competencia desleal empresarial, primacía de los bajos costes laborales y papel secundario de la calidad como estrategia de competencia.

Estas características dominantes del actual sistema son reconocidas como negativas, tanto por las organizaciones empresariales como por las organizaciones sindicales. Unas y otras reconocen el **obstáculo que representan para el buen funcionamiento de las empresas** (formación, integración, organización), **así como los efectos perversos que producen en el colectivo de asalariados** (inseguridad, fragmentación, escasez de rentas) y en el **desarrollo de la actividad sindical**, entendida como la capacidad de trabajadores y

Extracto del BORRADOR: "Criterios para la Negociación con CEOE y CEPYME sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y la negociación colectiva" (CC.OO.-U.G.T.)

# LA NUEVA REFORMA LABORAL

APARECIDO EN LA REVISTA "PÁGINA ABIERTA"

---

Los problemas básicos del actual mercado de trabajo son: **el alto volumen de paro**, con una tasa en torno al 23% de la población activa (el doble que el de la Unión Europea); **una gran precariedad del empleo**, con un 35% de contratos temporales (y algo más del 40% en el sector privado); **un deterioro general de las condiciones laborales** (han aumentado la flexibilidad, la movilidad y la indefensión, como consecuencia de la Reforma Laboral de 1994); **un empobrecimiento económico con pérdida general del poder adquisitivo** de los salarios negociados en muchos convenios; y la **congelación salarial en el área pública** en estos años.

Si a eso le añadimos **la reducción de las prestaciones por desempleo** que impuso el *decretazo* de 1992 y **el recorte de las pensiones y las prestaciones sociales**, tenemos un panorama más completo de la precarización y empobrecimiento generales.

## LA GRAN MENTIRA

En el Estado Español existe **la más alta tasa de temporalidad de la Unión Europea**. Fue a partir de 1981, con la introducción del contrato de fomento del empleo, y sobre todo con las medidas del Gobierno Socialista en 1984, cuando se ampliaron los tipos de contratos y la falta de "causalidad" para los mismos; es decir, la ausencia de una causa concreta que justifique determinado contrato de trabajo. Rápidamente, los empresarios utilizaron esta ventana abierta de hasta **17 tipos de contrato** para proceder a un gigantesco proceso de reestructuración de plantillas, que significó la **sustitución de contratos estables de más de un tercio de la población trabajadora por otros precarios**.

- De los cerca de 1.300.000 jóvenes entre 16 y 25 años que trabajan legalmente como asalariados, cerca de 1.000.000 (un 75%) tienen un contrato temporal.
- El 75% de los contratos a tiempo parcial pertenecen a mujeres.
- En 1981 teníamos una tasa de paro del 12%, y en 1996 ha crecido hasta el 23% (cerca de 3,5 millones de personas paradas).

Tanto los gobiernos del PSOE como ahora el del PP, han sancionado unas **políticas presupuestarias restrictivas del gasto público** y unas políticas fiscales, monetarias y salariales que no favorecen la demanda y el consumo.

Para el **neoliberalismo**, la buena marcha de la economía, regida por las llamadas fuerzas del mercado, supone la **reducción de la clase obrera a una posición sumisa, sin derechos** y sin capacidad de defensa y condenar a la pobreza a amplios sectores sociales.

**Tras la reforma laboral del 94** se ha seguido manteniendo, en caso de **despido improcedente**, el derecho a una indemnización de 45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades. Sin embargo, aquella reforma introdujo la nueva figura de **despido "objetivo"**, que puede estar motivado por cuatro causas: económicas, técnicas, organizativas o de producción. La indemnización en estos casos es de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Por tanto, la modificación legislativa fundamental ya se realizó y está establecida en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

## DESPIDO MÁS BARATO

En el año 1995 se produjeron:

- Unos 2.000.000 de rescisiones de contratos.
- Más del 60% eran temporales, y por tanto, no percibieron indemnización.
- 200.000 rescindieron sus contratos a través de expedientes colectivos de regulación de empleo.
- 400.000 fueron despidos individuales pactados.
- Sólo unos 80.000 llegaron ante el juez
- De los cuales unos 60.000 fueron dictaminados improcedentes.

El planteamiento fundamental de la CEOE es simple: hay que clarificar esas cuatro causas de despido para que la gran mayoría sean "objetivos". Para la patronal, junto a un menor control administrativo, sería suficiente una "clarificación", y podría llegar al extremo de considerar procedente cualquier despido que sea "positivo" para la mejoría de la empresa.

Teniendo en cuenta los datos de 1995, con el sistema que propone la CEOE se mantendrá el despido completamente libre y sin indemnización en el caso de 1.200.000 contratos temporales; un pequeño número recibirán una indemnización de 45 días por año, y el resto -cerca de 800.000-, 20 días por año con un máximo de un año de indemnización.

## LAS PERSPECTIVAS DEL EMPLEO

**Una mayor capacidad y facilidad para la rescisión de contratos** puede favorecer la expulsión del mercado de trabajo de unos sectores de trabajadores: personas mayores, con dificultades para la recalificación profesional, o simplemente díscolos en cuanto a la productividad. **Queda claro pues, el objetivo patronal de generar unas plantillas más baratas, más dependientes de la arbitrariedad empresarial y más sumisas.** En este proceso, una parte del sector social con empleo fijo, ha pasado a ser más vulnerable, al ser personas adultas y con cargas familiares. Pero aunque este sea el blanco inmediato, el alcance es más generalizado, ya que afecta al actual sector con contratación precaria, al que se le añade ahora la ausencia de expectativas para conseguir un empleo estable de por vida. **De esta forma se mantiene una gran inseguridad, no solo en la entrada sino en la salida del mercado de trabajo, y por tanto una mayor vulnerabilidad en sus condiciones de permanencia.** En consecuencia, no tiene solo efectos laborales sino también importantes efectos sociales y sindicales.

## LAS CONTRAPARTIDAS EMPRESARIALES

Con las medidas del abaratamiento y flexibilidad del despido toda la contratación indefinida dejaría de serlo, quedando subordinada a la discrecionalidad empresarial. Con el amplio margen de maniobra de la patronal y del Gobierno, apenas tendrá efectos en el alto nivel de temporalidad y de inestabilidad laboral.