

La Ley de empleo

Santiago Carballo

El pasado 17 de Octubre el BOE publicaba la Ley Básica de Empleo. Esta Ley durante el período en que estuvo elaborándose en las Cortes, desde el momento en que el Gobierno remitió su Proyecto, fue atacada dura y unánimemente por el conjunto de la izquierda parlamentaria (PSOE, PCE, etc.). Fuera de las Cortes, esos mismos Partidos, pero sobre todo los sindicatos y muy especialmente CC.OO., la denunciaron como una Ley reaccionaria que, además de no corresponder a su enunciado (Ley de Empleo), pues era, ante todo una Ley de Desempleo, suponía un retroceso claro en las prestaciones que los parados recibían de la Seguridad Social.

UCD, en alianza en este caso con los otros grupos parlamentarios de derecha, ha logrado finalmente sacar la Ley con las características que deseaban.

Al leerla, ya no como Proyecto, sino como Ley vigente, las mismas críticas que se hicieron en su momento, vienen a ser plenamente válidas.

La Ley tiene tres partes claramente diferenciadas:

1) Política de Empleo; 2) Protección del desempleo; 3) Colocación e INEM (Instituto Nacional de Empleo). De la *primera parte* hay que decir, en primer lugar, que en general no pasa de plantear intenciones que habrán de ser desarrolladas en lo concreto, intenciones de las que además difícilmente se puede pensar que vayan a solucionar el problema del paro. Una filosofía recorre toda esta parte de la Ley: ayudar y subvencionar a las empresas u organismos públicos que contraten trabajadores desempleados y subsidiados al tiempo. Parece como si el objetivo no fuera tanto el desempleo en sí como descargar de desempleados subsidiados a la Seguridad Social aunque siga habiendo cientos de miles de parados que no cobren ni un duro de la misma.

La política de apoyo a la constitución de sociedades laborales o cooperativas y de apoyo a que los parados se instalen como autónomos, con ser una medida populista, no pasa de estar meramente enunciada en la Ley.

En la *segunda parte* la Ley desciende al terreno de lo concreto, de lo directamente aplicable. Es el tema del *desempleo*. Y aquí es donde la Ley muestra más claramente sus rasgos reaccionarios. Comentemos y resumamos los puntos más importantes.

Sin duda alguna, lo más destacado es la *reducción drástica del período de duración de la prestación*. Hasta ahora, cotizados al menos seis meses a lo largo de los últimos dieciocho, se tenía derecho a 18 meses de prestación. Ahora la Ley establece una escala de prestaciones diferentes según el período cotizado a lo largo de los últimos cuatro años. (Ver cuadro).

Esta escala podrá ser modificada por el Gobierno, de lo que no podemos esperar en principio nada bueno.

El período de prestación a que se tiene derecho no se extingue del todo por ponerse a trabajar. Si el trabajo es inferior a seis meses, simplemente se suspende el derecho a la percepción (art. 22 e). Si es superior, lo que da lugar a obtener un nuevo período de prestación, se podrá optar entre este nuevo período o continuar cobrando lo que resta del antiguo (art. 19.3). Sobre esta cuestión se han dado casos en los que las oficinas de empleo

se negaban a aplicar este derecho, aunque finalmente en esos casos se ha terminado por reconocérselo.

Los plazos aquí previstos no se amplían porque se haya pasado a la situación de ILT **(1)** (incapacidad laboral transitoria). Es decir, que si durante la situación de desempleo subsidiado se está enfermo, esos días de enfermedad corren a efectos del período total a que tenga derecho al subsidio, cosa que hasta ahora no sucedía.

Una cosa positiva es, sin embargo, que si una empresa es autorizada a establecer desempleo parcial o total durante un período inferior a seis meses y luego con posterioridad se le autoriza a la extinción de los contratos a los trabajadores afectados por ambas medidas no se les descontará en la segunda ocasión el tiempo que hubieran cobrado a consecuencia de la regulación temporal primera. Con esta medida se busca indudablemente debilitar las posibles oposiciones de los trabajadores a expedientes de regulación de empleo de corta duración.

Cuantía de la prestación

La cuantía de la prestación se establece aplicando un porcentaje a una base calculada sobre el promedio de la base cotizada en los seis meses precedentes. Dicho porcentaje varía a lo largo del tiempo:

- en los primeros 180 días será del 80 por ciento.
- entre el 60 y 120 mes será del 70 por ciento.
- a partir del 12° mes será del 60 por ciento.

Se establece un *máximo de percepción*: el 220 por ciento del salario mínimo; y un *mínimo* para los trabajadores con cargas familiares (mujer, hijos, etc.) que será el salario mínimo.

En el *desempleo parcial* (cuando se está pluriempleado y se pierde un empleo o cuando se reduce la jornada normal), la cuantía estará en proporción a la reducción producida.

Suspensión y extinción del derecho al desempleo; infracciones

La Ley en el art. 22 establece las causas por las que al titular del derecho a la prestación se le puede suspender y hasta extinguir tal derecho: rechazar oferta de colocación adecuada; durante la mili (salvo que tuviera cargas familiares y no tuviera otra renta por encima del salario mínimo); agotamiento del plazo de duración de la prestación; infracciones, etc.

También se regula en la Ley el tema de infracciones a la legislación, por parte tanto de trabajadores y empresarios, así como las sanciones que se derivan de ellas.

Las prestaciones complementarias: El subsidio

Entre las novedades que introduce la Ley está la del establecimiento de un subsidio para aquellos que hubieran llegado al final del período durante el que la Ley da derecho a la prestación de desempleo (art.25.1).

Para obtener el subsidio se les exige, además:

- que no se les haya ofrecido colocación (y aquí ya no se habla como en otras partes de la Ley de colocación adecuada, con lo que es de temer que se refiera a cualquier tipo de colocación) en el plazo de 30 días desde que se le acabó la prestación.
- que carezcan de rentas superiores al salario mínimo.
- que tengan responsabilidades familiares.

(Los emigrantes retornados también tienen derecho a este subsidio). La *cuantía* de este subsidio será la equivalente al 75 por ciento del salario mínimo más las prestaciones médico - farmacéuticas y ayuda familiar.

El *período* de percepción será de 6 meses prorrogables por otros según lo que establezca el INEM.

Además del subsidio se establecen como prestaciones del mismo tipo (complementarias) becas y otras ayudas a los trabajadores mayores de 16 años y menores de 26.

Colocación e INEM

La *tercera parte* de la Ley regula el tema de la colocación y el INEM. De esta parte es importante destacar lo siguiente:

- Se prohíbe la existencia de Oficinas privadas de colocación y ésta se dará exclusivamente en el marco de un "servicio nacional, público y gratuito".

- Las empresas estarán obligadas a solicitar previamente en las Oficinas de Empleo los trabajadores que lo necesiten.

- Así mismo, las empresas deberán presentar en las Oficinas los contratos laborales para su visado.

- Los trabajadores, por su parte, se deberán inscribir obligatoriamente en dichas Oficinas siempre que estén en paro. Entendemos que también los trabajadores pendientes de juicio en magistratura, aspecto a subrayar.

- Tanto el empresario como el trabajador, deberán comunicar a las Oficinas de empleo la terminación del contrato de trabajo.

Todas estas medidas, sin duda positivas si se cumplieran, en la práctica la experiencia nos dice que es difícil muchas veces que se lleven a cabo. De cualquier forma, los sindicatos y los trabajadores deberíamos ser los principales interesados en que se cumplieran. También en esta parte de la Ley, en el art. 40, se establece la composición de los órganos directivos del INEM a nivel nacional (Consejo General, Ejecutiva) y a niveles provinciales, como *órganos tripartitos* en los que un tercio de sus componentes representarán a los Sindicatos, situación semejante a la que hasta ahora existía, y que no es como se sabe muy positiva: Los Sindicatos están en minoría frente a la Administración y la patronal juntas, y además los órganos no tienen muchas competencias.

A quiénes no afecta la Ley

Hay que comentar, por último, la disposición transitoria segunda por la importancia que tiene. Hay que decir en primer lugar, que la redacción es confusa, de lo que se han hecho eco mucha gente (ver por ejemplo el artículo de Luis Quiroga en "El País" del 8 de noviembre último).

En esta disposición se establece que los que fuesen *beneficiarios* de las prestaciones de desempleo en el momento de entrar en vigor la Ley se regirán por la legislación anterior. La confusión está en la interpretación que se dé al término *beneficiario*.

Entendemos que aunque la redacción es confusa, hay que defender la interpretación de que son beneficiarios todos aquellos que en el momento de extinción de su contrato, reunieran los requisitos para ser tales según la legislación anterior a la Ley de empleo y no sólo los que ya cobren el paro. En ambos casos, no les afectaría la reducción del tiempo de prestación que comentamos con anterioridad.

Hay que decir que el contrato se extingue sólo cuando haya acuerdo de conciliación, sentencia firme de Magistratura, o resolución administrativa (en los expedientes de crisis).

(1) I.L.T. (Incapacidad Laboral Transitoria). Recibe este nombre la situación de baja transitoria por enfermedad, accidente o maternidad. Su duración máxima puede alcanzar los 18 meses.