

CREACIÓN DE EMPLEO Y TIEMPO DE TRABAJO

JON BILBAO

ABSTRACT

■ *La decisión de contratar depende del crecimiento económico y del atractivo del factor trabajo frente a los demás factores de la producción. Las hipótesis del reparto de trabajo mediante la reducción de la jornada, además de rebatidas por la realidad de la experiencia, esconden la resistencia a modificar determinadas condiciones del trabajo que se consideran un derecho adquirido al que no se quiere renunciar aunque su mantenimiento limite las oportunidades de creación de empleo.*

Por el contrario, el concepto y las características del tiempo de trabajo necesitan adaptarse a las circunstancias cambiantes de las empresas y de las personas de modo que, precisamente esa adaptabilidad, será la que permita estabilizar las relaciones laborales y, de forma derivada, aumentar el atractivo del factor trabajo y, con ello, el nivel de empleo.

■ *Kontratatzeko erabakia hazkunde ekonomikoa eta lana faktorearen araberakoa da, ekoizpeneko gainerako faktoreekin aurrez aurre. Lanegunaren murrizketa bidezko lana banatzearen hipotesiek, esperientziaren errealitateak ihardetsia izanaz gain, eskubide finkotzat hartzen diren lan bandintza batzuk ez ukitzeko erresistentzia ezkututzen dute, nahiz eta uko egin nahi ezak oztopa ditzakeen lana sortzeko aukerak.*

Lan denboraren kontzeptu eta ezaugarriek enpresa zein pertsonen inguruabarretara moldatu behar dira zeren, moldagarritasun horrek hain zuzen ere, ahalbidetuko ditu lan harreman egonkorak eta, horrekin, enplegu maila.

■ *The decision of contracting depends on the economical increasing and attraction of work front the other production factors. The hypothesis of distribution of work through the reduction of journey is hiding the resistance to modify some determinates conditions of work, that consider an acquire law that no-one does not want to renounce, although its maintenance limits the work creation opportunities.*

By the other way, the concept and the characteristics of time of work needs to adapt to the variable circumstance of enterprise and to the people, so that adaptability will permit establish the labour relations and to increase the attraction of the factor of work and with this the level of work.

PALABRA CLAVE:

Reparto de trabajo

I.- LA DECISIÓN DE CONTRATAR

1.1) LA DECISIÓN DE CONTRATAR: ELEMENTOS DETERMINANTES

Entre los empresarios no es fácil encontrar alguno que considere que por reducirse la jornada de trabajo vaya a crearse más empleo. Al contrario, son muchos los que opinan lo contrario: que a menor tiempo de trabajo, menor empleo.

Si se pregunta al empresario, es decir, a quien contrata, de qué factores depende la decisión de contratar, mencionará una serie de cuestiones muy simples. Entre ellas estará siempre presente la más elemental: el crecimiento económico. Si no se producen más bienes o servicios, no existe razón para contratar. El crecimiento es, pues, el elemento decisorio clave a la hora de decidir una nueva contratación. Ahora bien, no es el único.

En efecto, para atender las necesidades derivadas del crecimiento el empresario cuenta a su elección con distintos factores. Básicamente, se reducen a tres: capital, tecnología y trabajo. Tendrá que incorporar los tres pero la preponderancia de uno u otro sobre los demás dependerá de su costo, de su idoneidad para las necesidades que debe cubrir y de su capacidad de ser gestionado eficientemente.

En gran medida, los distintos factores de la producción compiten entre sí. No es lo mismo que los capitales sean ofrecidos por las entidades financieras en unas condiciones de devolución que en otras, con unas garantías o con otras y, tampoco, al 16% o al 3%. Tampoco el factor trabajo escapa de esta lógica. Su nivel de atractivo y de utilización dependerá del costo, es decir, del nivel salarial; dependerá de la idoneidad, es decir, de la formación suficiente para realizar aquello para lo que se contrata y de la capacidad de gestión, esto es, de la posibilidad de adaptarlo a las necesidades cambiantes de la empresa.

Si los costos del factor trabajo son altos; si su formación no es la adecuada o si las condiciones de la relación laboral se revisten de garantías y prerrogativas que dificulten su capacidad de gestión, quizá mejore la posición de quienes tienen ya un puesto de trabajo, pero con toda seguridad disminuirá el atractivo de la contratación respecto a los otros factores de la producción y disminuirán, en consecuencia, las posibilidades de dar empleo a quienes no lo tienen.

De todo esto en las empresas vascas se sabe mucho. Basta con recorrer algunos talleres para observar la sofisticación y el costo de algunas inversiones en maquinaria que podían haber sido perfectamente suplidas con unas pocas contrataciones, si su capacidad de atractivo hubiera sido suficiente.

En ninguna de estas decisiones, la duración de tiempo de trabajo se configura como un elemento decisivo a la hora de determinar la decisión empresarial de contratar. Es más, la disminución del tiempo de trabajo puede configurarse precisamente en sentido exactamente opuesto al que persigue. En cuanto que aumenta el costo del factor trabajo y, además, disminuye su disponibilidad y la consiguiente capacidad de gestión, puede configurarse como un elemento destructor del empleo.

No se trata de ninguna exageración. A la vista de los inconvenientes que generaría una jornada más corta, algunas empresas están volviendo a sopesar la posibilidad de hacer un replanteamiento total de su actual equilibrio entre los factores de la producción para volver a plantearse el maximizar la inversión en tecnologías de gran capacidad de sustitución de mano de obra.

1.2) EL TIEMPO COMO CONDICIÓN DEL TRABAJO: CONCEPTO Y EVOLUCIÓN

El que la duración del tiempo de trabajo no se configure como un elemento determinante en la decisión empresarial de contratar, no significa que el tiempo de trabajo no sea una cuestión de máxima importancia dentro de las relaciones laborales.

En efecto, el tiempo de trabajo y su duración constituye una de las condiciones básicas de relación laboral. El contrato de trabajo no es más que la prestación de un servicio durante un tiempo por una retribución. Salario y tiempo son los pilares del trabajo y constituyen sus condiciones básicas.

Esta esencialidad explica que el tiempo de trabajo y su tratamiento haya tenido una presencia constante en la regulación laboral tanto legal como convencional. Las primeras regulaciones laborales son limitadoras de la jornada de trabajo como una forma de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los riesgos derivados del cansancio.

Desde esta base, la reducción de la jornada aparece recurrentemente en todos los convenios colectivos como la lógica aspiración de los trabajadores a disponer de más tiempo libre o, en otras palabras, a mejorar sus condiciones laborales. Se inició así a principios de siglo un paulatino y continuado descenso de la jornada que llega incluso a presentarse como una tendencia “natural” hacia la “ineludible” llegada de la sociedad del ocio.

Sin embargo, a inicios de la década de los 80 la disminución se estabiliza y se produce un cambio trascendental no suficientemente resaltado. El tiempo de trabajo deja de ser una pieza de la reivindicación de los trabajadores y pasa a ser planteado desde las posiciones empresariales.

Las transformaciones que experimenta la economía mundial desde el advenimiento de lo que se ha llamado la sociedad postindustrial, ha emplazado en las empresas una exigencia constante e ineludible: la adaptabilidad permanente a un entorno en el que lo único que se mantiene es el cambio.

Pues bien, en la búsqueda de la flexibilidad necesaria, el tiempo de trabajo aparece como una herramienta capaz de proporcionar enormes dosis de adaptabilidad. En consecuencia, desde los primeros años 80 el énfasis sobre el tiempo de trabajo se traslada desde la reducción hacia la redistribución. De esta manera, el tiempo de trabajo admite una ecuación que le dota de una versatilidad y de una potencialidad extraordinaria: la de constituirse en un elemento de mejora de las condiciones de trabajo y también como un elemento de mejora de la competitividad de las empresas. Lograr que estas dos potencialidades de mejora puedan actuar simultáneamente constituye el reto básico de futuro. Tendremos oportunidad de volver a ello más tarde.

II.- EL REPARTO DEL TRABAJO

2.1) APARICIÓN Y CONTEXTO

Con la duración de la jornada estabilizada, con la iniciativa y el énfasis del tiempo de trabajo orientados hacia su reordenación, la adaptación de las economías hacia la sociedad postindustrial globalizada avanza. En este proceso de adaptación general, unas economías colapsan como las del bloque socialista, otras emergen, otras se adaptan mejorando su posición competitiva como las economías japonesas y americana y otras, como la española, no logran que el nuevo contexto económico aporte ocupación a toda su población activa. En tiempos de recesión, España pierde empleo de forma masiva, pero en tiempos de crecimiento tampoco es capaz de generar empleo suficiente.

Las causas de la incapacidad para generar empleo para toda la población que está dispuesta a trabajar, son conocidas. Ya se ha dicho que el crecimiento es la condición indispensable para crear empleo pero no es una condición suficiente. Ya se ha dicho también que, producido el crecimiento, es necesario dotar al factor trabajo del atractivo suficiente para maximizar su utilización respecto al capital y la tecnología. Y es a esto último a lo que no están dispuestas muchas de las sociedades europeas.

Todavía en muchos sitios, el trabajo sigue anclado en unos conceptos y revestido de una serie de características que son propias del entorno industrial en el que surgió, pero no de los elementos que necesita para adaptarse a la sociedad postindustrial actual. Dicho de otra forma, con las características o elementos que tiene el factor trabajo en España, el mercado sólo es capaz de observar entre el 75% y el 85% de la población activa. El resto es condenado al paro.

Ahora bien, justificar el paro como el precio de mantener un determinado modelo laboral es algo que no resulta fácil. Para evitarlo se recurre a una construcción teórica que explique la existencia del paro y que abra una vía de solución que no exija modificar las bases de un modelo que no se quiere cambiar.

Así surge la tesis del reparto del trabajo.

Los planteamientos de reparto parten de una verdad de perogrullo: el crecimiento económico no es elemento suficiente para crear empleo. Ahora bien, en vez de preguntarse de qué elementos hay que dotar al factor trabajo para incrementar su utilización, la vía por la que opta es la siguiente: Dado que no se está dispuesto a asumir el riesgo y el coste de adaptar el núcleo de las condiciones y elementos de los que se ha ido revistiendo el factor trabajo, resulta inexorable que el empleo no crezca al ritmo necesario y, además, es más que previsible que no lo haga en el futuro. En consecuencia, no hay posibilidades de crear empleo suficiente para todos los que lo demandan; ni ahora ni, mucho menos, en el futuro.

Así pues, si las condiciones de trabajo son inalterables y, por tanto, el empleo no crece o no crece suficientemente, no queda más posibilidad que repartir entre todos el empleo que exista. Pues bien, el tiempo de trabajo se constituye en el instrumento clave del reparto a base de disminuir la jornada. Toda la ecuación se formula así:

- Si una cantidad dada de trabajo se realiza por x personas en 100 unidades de tiempo, reduzcamos el tiempo y serán necesarias más personas para sacar la misma cantidad de trabajo.

Independientemente de que se formule con más o menos grado de sofisticación, lo cierto es que las tesis del reparto y de la disminución de la jornada van directamente ligadas a la incapacidad de adaptar al trabajo y a sus elementos, a necesidades nuevas y diferentes.

2.2) LOS DEBATES SUBYACENTES

Por debajo del debate sobre el reparto del tiempo de trabajo como medida de creación de empleo se ocultan concepciones, ideas e intereses muy diferentes. Estos debates subyacentes suelen mantenerse en la sombra a pesar de que su conocimiento resulta sumamente esclarecedor. Veamos.

Desde que la crisis de los años 70 cambió el modelo de desarrollo occidental y apareció el desempleo masivo, el mundo sindical ha defendido como ha podido un conjunto de condiciones laborales a las que configuraba como derechos de los trabajadores arrancados después de largos años de lucha. Han sido muchos años de resistencia solitaria ante un discurso económico prácticamente unánime que se ha visto reforzado no sólo por los hechos sino por la caída estrepitosa del llamado socialismo real.

Poco a poco, el mundo sindical se ha visto forzado a transmitir a sus representados un mensaje particularmente duro como es el siguiente: son las condiciones laborales de las que disfruta la mayoría de los que tienen trabajo, las que impiden que aquellos que no tienen empleo puedan acceder al mercado laboral.

La tesis es difícil porque desde la perspectiva sindical la solidaridad que se pide para con quienes no encuentran trabajo exige rebajar aquello que se ostenta como un derecho adquirido.

Ese es el sentido de la última reforma laboral de 1997 pactada entre CEOE-CEPYME y CC.OO. y UGT. Ya se presente como una fórmula para crear empleo o para estabilizar la excesiva contratación temporal, el hecho final es el mismo: ser el titular de un derecho a indemnización de 45 días por anualidad con el tope de 42 mensualidades, dificulta, la contratación estable. En consecuencia se adapta o, peor, se rebaja a 33 días por anualidad con el tope de 24 mensualidades.

No deja de ser un proceso costoso y hasta doloroso el mantener que es necesario “empeorar” las condiciones de trabajo de las que se disfruta, para que otros tengan la oportunidad de trabajar.

Esta situación experimenta, sin embargo, un cambio radical.

La izquierda política, sobre todo en Francia, recupera un planteamiento que ya se había formulado en los años 20 y que recientemente volvía a aparecer: la disminución del tiempo de trabajo como fórmula de creación de empleo. Al político no se le escapa que es un principio de formulación sencilla, fácilmente entendible y, además, como las perspectivas de ganar las elecciones eran muy remotas, el principio se abre paso en el programa electoral del socialismo francés.

El planteamiento tiene una aceptación relativa entre los partidos de izquierda que se encuentran en la oposición pero obtiene el rechazo explícito de aquellos que se encuentran en el poder. No es casual que, cuando ostentaban el poder, tanto el Gobierno de Felipe González como el PSOE rechacen explícitamente la fórmula y tampoco es casual que el titular de la Consejería de Trabajo de ese mismo partido en la CAPV se lanzara abiertamente en su apoyo habida cuenta que carecía de competencias para llevarla a la realidad.

Sin embargo, la realidad se trastoca cuando, contra todo pronóstico, la izquierda gana las elecciones en Francia y la coherencia con el programa electoral le exige poner en marcha el reparto del tiempo de trabajo.

Simultáneamente, en España los resultados de la Reforma de 1997 tienen también otros efectos secundarios. En efecto, se ha producido una aminoración de los derechos que tenían reconocidos los trabajadores en un despido improcedente, buscando potenciar la creación de empleo y la estabilización de la contratación. El acuerdo tiene, sin embargo, una fuerte presión política que vence a una postura empresarial que consideraba que la aminoración pactada, los 33 días en vez de los 45, eran insuficientes para realmente provocar un cambio significativo en el número y la tipología de las contrataciones. Los resultados escasos que se han producido han dado la razón a estos planteamientos a pesar del esfuerzo realizado para vender a la opinión pública lo contrario.

No obstante, cerrar un acuerdo de disminución insuficiente de los costes del despido, tiene un efecto doble: por un lado, produce unos resultados parcos en materia de empleo; pero, por otro lado, tiene un efecto más perverso: agota un discurso empresarial basado en que son esas condiciones laborales excesivamente gravosas las que desincentivan la contratación. Y agota el discurso porque se ha producido la rebaja y no se ha dado el correspondiente aumento del empleo. Ante la contundencia de esta afirmación, es difícil argumentar, aunque sea totalmente cierto, que una reforma insuficiente produce resultados insuficientes. Inevitablemente, el discurso pierde fuerza aunque no haya perdido un ápice de razón.

Esta pérdida de focalidad de los costes del despido como causa principal del desempleo, completado con el discurso francés, es aprovechado inteligentemente por el mundo sindical para desplazar todo el peso de la lucha contra el paro hacia la reducción del tiempo de trabajo. Contra el paro, no se lucha ya abaratando el despido o flexibilizando las condiciones de trabajo, sino que se lucha disminuyendo la jornada de trabajo.

Para las centrales sindicales el giro es radical. Casi sin solución de continuidad han pasado de una situación en la que tenían que proponer a sus afiliados la necesidad de aminorar sus condiciones de trabajo (ya fueran las indemnizaciones de despido; o las garantías de movilidad funcional o las estructuras fijas de salario) a una situación opuesta. No hay que renunciar a nada; al contrario, hay que mejorar las condiciones laborales, trabajando menos horas, para que todos puedan trabajar. El planteamiento resulta así irresistiblemente atractivo: trabajar menos, para trabajar todos y vivir mejor. No se ha inventado forma de solidaridad más atractiva que la de mejorar las condiciones propias como forma de beneficiar al prójimo.

Como propuesta, la disminución del tiempo de trabajo tiene una serie de virtualidades innegables y las centrales sindicales han mostrado una habilidad notable para potenciarlas. Así, existe una formulación clara, incluso, en una magnitud numérica: 35 horas. A la claridad hay que añadir una formulación de fácil inteligencia: aparentemente, es lógico que con la mitad de tiempo, haga falta el doble de personas. Finalmente, no hay solidaridad más atractiva que la derivada de la mejora de las condiciones propias. En definitiva, es difícil resistirse al lema de trabajar menos, para trabajar todos y vivir mejor.

En contraste con un lema tan atractivo, la posición empresarial tiene dos inconvenientes claros. Primero, la dificultad intrínseca de explicar el proceso real de creación de empleo que es en sí mismo complejo y multiforme. Segundo, la superación de cualquier situación difícil, y el desempleo lo es como pocas, requiere de esfuerzo y no de relajo. En las naciones como en las familias, cuando las cosas no van bien, por lo general, se resuelven apretando el cinturón y no aumentando las vacaciones.

2.3) PLANTEAMIENTOS DE PARTIDA

Los atractivos de la disminución de la jornada terminan en la sencillez y la claridad de su formulación. Cuando se inicia el proceso de profundización en sus condiciones y contenidos, las dificultades se multiplican hasta evidenciar su imposibilidad.

Este es el caso de los postulados teóricos mismos de los que parten las tesis de la reducción de jornada. Con los lógicos matices diferenciadores, los planteamientos de Rifkin, Gortz o Touraine parten esencialmente, del juego de dos elementos básicos:

Primero: la revolución tecnológica actual tiene una gran capacidad de destrucción de puestos de trabajo que acabará eliminando consumiendo las posibilidades de empleo de la inmensa mayoría de la población.

Segunda: una disminución drástica de la jornada, no sólo dará más oportunidades de empleo, sino que permitirá una vida familiar, cultural y social más intensa y más enriquecedora desde el punto de vista humano.

Ninguno de los dos planteamientos parecen responder a la realidad y ambos desprenden un cierto toque anticuado. La tecnología como devorador de puestos de trabajo, es algo que, de primeras, nos remonta a los tiempos del maquinismo en el siglo XIX donde el temor era exactamente el mismo.

Sin entrar en un análisis profundo, hay que decir que las revoluciones tecnológicas han tenido siempre el mismo efecto. No tanto la destrucción de empleo, sino la destrucción de determinados tipos de puestos de trabajo más o menos numerosos pero que han sido compensados por la aparición de otros

puestos de trabajo, pero, eso sí, distintos en sus características y requerimientos a los inicialmente destruidos.

Sin entrar en profundidades de un análisis que no corresponde ahora hacer, no parece que estemos en una situación diferente. Como ya se ha señalado, precisamente en los países de mayor desarrollo tecnológico como EE.UU. o Japón es donde el empleo muestra un mejor comportamiento. Es más, conviene recordar que EE.UU. ha tenido que ampliar las cuotas de inmigración para incorporar a 170.000 informáticos de todo el mundo a su fuerza laboral.

En este mismo sentido, en los ámbitos directivos y empresariales se espera para el próximo siglo una aparición explosiva de iniciativas empresariales gracias, precisamente al desarrollo de nuevas tecnologías, la globalización de mercados y la mayor facilidad y velocidad de las comunicaciones. No se tratará, desde luego, de iniciativas empresariales intensivas en mano de obra como las de los años 50 y 60 pero tampoco serán, como manifiestan algunos, empresas “virtuales”. Al contrario, requerirán de capital humano pero, eso sí, debidamente formado y adaptado a las nuevas circunstancias.

Junto a este sentido maquinista de las nuevas tecnologías, también cabe preguntarse si ese segundo pilar de las tesis del reparto, esto es, la ampliación del tiempo de ocio como forma de adquirir una vida humanamente más rica, no tiene también un aire muy decimonónico. La idea del reparto del trabajo se basa, a la postre, en una concepción patológica del trabajo que no parece adecuada al contexto postindustrial de comienzos del siglo XXI.

La idea de hace algunas décadas sobre la venida de la “sociedad del ocio” estaba y está basada en una consideración “industrialista” esencialmente decimonónica del trabajo como una actividad negativa para la persona, como una especie de condena obligatoria dadas las condiciones en las cuales se desarrollaba y cuya única finalidad era la adquisición de recursos económicos. La reducción temporal de esa “condena” mediante la tecnología y la productividad haría a las personas más libres, equiparando “libertad” a “tiempo no laboral”.

Es evidente que en la etapa “industrialista” y durante buena parte del siglo XX, la inmensa mayoría de los asalariados han tenido un trabajo que, merced a las técnicas repetitivas y especializadas del taylorismo, bien podía ser concebido como actividad negativa y “alienadora”, de forma que sólo una minoría privilegiada ha disfrutado de trabajos gratificantes y susceptibles de ser considerados como potenciadores del desarrollo personal.

Sin embargo, las nuevas tecnologías permiten formas organizativas del trabajo que están democratizando progresivamente el trabajo en cuanto medio de realización personal. Los nuevos trabajos que aparecen en la sociedad posindustrial, con su mayor dosis de cualificación -la teoría del siglo pasado de la creciente descualificación del “proletariado” se ha demostrado como errónea- y la flexibilidad organizacional que permite -trabajo en equipo, polivalencia, rotación, ... hace que un progresivo número de trabajadores desarrollen empleos con una mayor dosis de realización personal.

En este sentido, las nuevas tecnologías y la globalización no sólo han “democratizado” el mercado de productos y servicios -y la posibilidad de acceder al “status” de empresario-, sino también progresivamente el mercado de trabajo, haciéndolo menos “clasista” en cuanto fuente de actividades laborales enriquecedoras para la personalidad.

Desde esta perspectiva, la imposición general de una jornada más reducida de trabajo no aparece forzosamente, para colectivos cada vez más numerosos de la población ocupada, como una “liberación”, en tanto la dicotomía ocio-libertad/trabajo-alineación o no se le aplica por definición o, en todo caso, es mucho más sutil. De ahí que en estos colectivos, y sin perjuicio de un marco de orden público de limitaciones básicas, la exacta relación ocio-trabajo debe ser dejada a opciones personales o colectivas en función de las características del tipo de trabajo, de forma que, nuevamente, una limitación del tiempo de trabajo sólo pueda ser aplicada de forma consensuada y con beneficios tangibles que compensen los perjuicios que eventualmente se deriven de dicha limitación.

Es cierto que, para no caer en planteamientos utópicos, existen y existirán sectores laborales, más o menos importantes en función del nivel de desarrollo económico, con trabajos poco gratificantes y con características negativas no ya para el desarrollo personal, sino incluso para la propia salud del trabajador. En ellos, como ocurre actualmente con parte de las denominadas jornadas especiales, no sólo son deseables sino jurídicamente exigibles medidas limitativas del tiempo de trabajo, y ello como simple consecuencia del derecho constitucional a la salud y a la integridad física.

Pero esta limitación de tiempo de trabajo no tendrá nada que ver con la creación de empleo, sino que volverá a lo que ha sido siempre: la limitación del tiempo de trabajo como mejora de la condición de trabajo e, incluso, como fue en un principio, la limitación del tiempo como garantía de la seguridad y la salud del trabajador en algunos sectores de actividad muy especial.

En definitiva, la primera conclusión que empieza a perfilarse es que los grandes planteamientos teóricos que sirven de base de partida a las tesis del reparto no sólo muestran dificultades para encajar con la realidad de los hechos, sino que además se apoyan más en ideas propias del siglo XIX que del siglo XXI.

2.4) HIPÓTESIS DE APLICACIÓN

Bajando del planteamiento teórico del reparto del tiempo de trabajo hacia la experiencia empírica, las dificultades siguen surgiendo con un nivel de contundencia mayor.

Los escenarios concretos de aplicación se pueden sofisticar hasta el extremo de elaborar modelos informatizados como en su día llevó a cabo la Consejería de trabajo o bien se pueden simplificar. En uno y otro caso, acaban tropezando en la misma piedra: la productividad.

Cualquiera que sea la vía utilizada, al final el reparto del tiempo de trabajo, siempre encuentra el mismo escollo ¿Cómo se consigue el aumento de productividad necesario para hacer en menos tiempo lo que antes se hacía en un período de tiempo?.

La manera más clara de obtener ese aumento de productividad es disminuyendo los salarios. Teóricamente, al menos, la ecuación es factible. ¿Pero es realista?. Parece que no.

A pesar de que en sus primeras formulaciones la disminución del tiempo de trabajo se planteó con esa disminución paralela de salarios, los sindicatos se han encargado de inviabilizar esta posibilidad. Han visto con rapidez y claridad que, de no hacerlo así, la centralidad del discurso sobre el tiempo de trabajo como elemento de creación de empleo perdía atractivo. Aquella forma de solidaridad que pasaba por la mejora de las condiciones propias, perdería atractivo si con la disminución del tiempo de trabajo, se pierde salario.

Pero no es sólo cuestión de resistencia sindical. Serían una multitud los trabajadores que no aceptarían una medida lesiva para su nivel de vida y que rompe la capacidad del individuo de progresar, de mejorar su bienestar material y el de sus familias a través del trabajo. Además, para que la disminución de tiempo y salario tuviera efectos sobre el empleo, tendría que ser de tal magnitud que la convertiría en aun más inaceptable por los trabajadores.

Pero es que, incluso desde el punto de vista estrictamente económico, es dudoso que la disminución de tiempo de trabajo con correlativa disminución de salarios, pueda hacerse sin pérdida de competitividad para la empresa. Y, claro, si pierde competitividad se esfuma la posibilidad de incrementar contrataciones. Sucede que todo reparto de trabajo supone unos aumentos más que proporcionales en los costes ya que, además de mayores costes administrativos derivados de la existencia de más personal, existen costes de gestión y organización de la empresa y también un aumento en los costes derivados de la utilización intensiva del espacio físico o del aumento de dicho espacio. La disminución tendría que ser de tal índole que absorbiese también los costos organizativos lo que añade más pegas a las dificultades de aceptabilidad que se mencionaban antes.

Aun soslayando todas las dificultades anteriores, ¿a quienes se aplicará esta medida? El trabajo no es indefinido; una hora trabajada no es siempre la misma hora trabajada; depende del nivel de cualificación de quien hace el trabajo. La realidad apunta con claridad hacia lo evidente: a medida que aumenta el grado de cualificación del trabajador y la complejidad del trabajo que realiza, menos apto resulta para ser repartido. El reparto del tiempo sólo es factible en niveles

bajos de cualificación. En tal caso, esta medida se encontraría con dos dificultades serias.

Si se opta por reducir los salarios, no hay que olvidar que estos trabajadores son los que tienen retribuciones más bajas y, por tanto, menos susceptibles de ser reducidas.

Si por el contrario, se mantiene su nivel retributivo, nos encontraríamos que estábamos encareciendo un tipo de empleos que es el más susceptible de ser sustituido por las nuevas tecnologías.

En definitiva, desde la perspectiva que analizamos, se plantean corrientes contrapuestas. Si, por un lado, el reparto del tiempo de trabajo se facilita según disminuye el nivel de cualificación, por otro lado, la tipología del empleo se orienta hacia trabajos cada vez más cualificados, mientras los menos cualificados van siendo sustituidos por las nuevas tecnologías.

2.5) EL CONTRASTE CON LA EXPERIENCIA

Hasta ahora, se han planteado y analizado las hipotéticas consecuencias de una eventual disminución del tiempo de trabajo. Ahora bien, además de las hipótesis, existen elementos de la realidad que sirven de contraste con el peso definitivo de los hechos.

El único hecho histórico que plantean quienes defienden el reparto del tiempo de trabajo, es la disminución progresiva del tiempo de trabajo a lo largo del siglo con los paralelos aumentos de productividad y los incrementos de los niveles de empleo.

No es cuestión de repetir argumentos que han sido expuestos pero durante la marcha del siglo, en un contexto de disminución paulatina del tiempo de trabajo, al menos, hasta la década de los 80, el empleo ha ido para arriba y para abajo: lo mismo se ha precipitado hasta situaciones catastróficas como las de la Gran Depresión que ha ascendido hasta situaciones de pleno empleo. Y ni unos ni otros se explican en clave de duración del tiempo de trabajo, sino en el proceso de renovación de los sistemas económicos que permiten sustituir unas empresas y sectores preexistentes por otros nuevos.

Y volvemos de nuevo al punto inicial y en cierto modo central de la cuestión. La disminución del tiempo de trabajo es un proceso que tiene que ver a lo largo de todo el siglo con un proceso de mejora de las condiciones de trabajo y no con la creación de empleo que ha dependido de otros factores.

Por otra parte, la relación entre la productividad y el tiempo de trabajo es exactamente la contraria de la que se insinúa. La productividad no se produce porque disminuye el tiempo de trabajo sino, precisamente, al revés: son los aumentos de productividad derivados de las mejoras tecnológicas y organizativas,

los que hacen posible una mejora de las condiciones de trabajo. Lo que sucede es que el proceso de mejora de las condiciones de trabajo a base de reducir la jornada de trabajo va encontrando sus propios límites. A pesar de los vaticinios de algunos paraísos socialistas, no es pensable una disminución imparablemente progresiva que tiende a cero.

Pero es que, además, el advenimiento de la sociedad postindustrial y su proceso de globalización han elevado extraordinariamente el nivel de competencia de las empresas. Todas las empresas del mundo compiten entre sí sin mercados protegidos y sin distancias físicas según avanzan las comunicaciones. El aumento del nivel de competencia ocasiona que las ganancias de productividad que se van generando vayan en su mayor parte hacia el mercado. Es éste el que se convierte en el gran beneficiario de los aumentos de productividad como podemos observar cuando cada día aparecen más productos y, además, mejores y más baratos.

Todo ello coadyuva a que el proceso de mejora de condiciones de trabajo se detenga en la década de los años 80. A partir de ese momento, fracciones de productividad que se destinan a recortar el tiempo de trabajo, tienen que detraerse del mercado con lo que empeora la situación competitiva de la empresa.

En un contexto como el actual, plantear, no ya el mantenimiento del ritmo de mejora de las condiciones de trabajo a base de recortar el tiempo de trabajo, sino una reducción drástica y generalizada de la jornada, conlleva una pérdida de competitividad directa de las empresas cuyo resultado directo es precisamente el opuesto al que se postula con tal medida: el incremento del desempleo.

Y es que los datos de la realidad no hacen más que corroborar machaconamente esta situación.

Para empezar por lo más cercano, la negociación colectiva que se ha dado en la CAPV ha sido la que ha conseguido que en el País Vasco exista la jornada laboral más corta del Estado español sin que esa circunstancia haya conllevado una disminución del paro. De hecho llevamos conviviendo muchos lustros con las jornadas más bajas del Estado y con unos índices de desempleo que no son los más altos pero sí se sitúan en la banda alta.

Quienes defiende el reparto del tiempo de trabajo, manifiestan que las disminuciones de jornada derivadas de la negociación colectiva son demasiado paulatinas; que son necesario reducciones más bruscas. Pues bien, disminuciones bruscas, además generalizadas y orientadas a la creación de empleo, ya se han dado y además en el Estado español. Así la Ley 4/1983 de 29 de junio estableció una jornada máxima legal de 40 horas frente a las 44 hasta entonces existentes. El resultado no puede ser más ilustrativo ni para el conjunto español, ni para Euskadi.

E S P A Ñ A					
Año	Pob. Activa	Pob. Ocupada	Incr. %	Pob. Pasiva	Tasa de Paro
1983	13.655	11.169	-1,1	2.485	18,2
1984	13.733	10.964	-1,8	2.767	20,1
1985	13.839	10.868	-0,9	2.969	-21,5
1986	14.070	11.110	2,2	2.959	21,0
E U S K A D I					
1983	796,6	636,9	-0,9	159,6	20,0
1984	805,0	625,6	-1,8	179,4	22,3
1985	797,5	609,1	-2,6	188,4	23,6
1986	813,2	618,8	1,6	194,4	23,9

- Datos en miles de personas.
- Fuente: Encuesta de población activa (INE).

El último ejemplo se ha producido en Francia con la Ley de 35 horas. Aun es pronto para sacar conclusiones del experimento francés pero no deja de llamar la atención que las primeras medidas que han tomado convenios tan significativos como el nacional metalúrgico haya sido ampliar la posibilidad de realizar horas extraordinarias. Al final, el tiempo de trabajo no se acorta sino que se encarece: lo que se pagaba como jornada ordinaria, se paga ahora como hora extra.

Para finalizar con el contraste con la realidad hay que mencionar otro hecho que en sí mismo siembra de dudas una tesis que une un menor tiempo de trabajo a un mayor nivel de empleo.

Lo cierto es que en la realidad económica actual la situación es exactamente la contraria: los países con jornadas más prolongadas muestran buenos índices de empleo y, por el contrario, aquellos con jornadas más reducidas presentan resultados bastantes peores.

No parece casual que sea precisamente aquellos países que tienen niveles de empleo mayores como EE.UU., Japón, Suecia o Suiza, las que cuentan con las jornadas laborales mayores y donde se dan, además, mayor número de horas extraordinarias. Por cierto, esta es una situación que también se dio en la España de los años 60 donde convivían jornadas prolongas, alto nivel de empleo y el mayor número de horas extraordinarias registradas.

El ejemplo sirve también a la inversa. Los países de jornadas reducidas no presentan mejores índices de empleo. España constituye también para este punto, un ejemplo adecuado.

No es difícil escuchar que España cuenta con una jornada habitual de trabajo (para 1996, de 38,9 horas/semana) muy superior a la media de la Unión Europea (37,0 horas/semana). Lo que no se suele decir, es que este índice de jornada habitual se realiza computando a todos los trabajadores, es decir, los que trabajan a tiempo completo y los que lo hacen a tiempo parcial. Evidentemente, como en la U.E. los trabajadores a tiempo parcial constituyen una proporción muy importante en contraste con su número ínfimo en España, el resultado dispara hacia arriba los índices españoles.

Hagamos otro análisis.

Una cosa es la jornada habitual y otra la efectiva: esta última es la realmente efectiva y resulta de añadir a la jornada habitual las horas extraordinarias y restar las que deja de hacerse por razones técnicas, económicas, conflictivas, bajas, etcétera.

Pues bien, si comparamos la jornada efectiva de los trabajadores españoles con la del resto de los trabajadores de la Unión Europea resulta prácticamente la misma: 36,4 horas contra 36,3 y ello englobando la distorsión que supone la diferencia de contratación a tiempo parcial ya mencionada.

Pero si eliminamos los trabajadores de tiempo parcial que en España son pocos y en Europa una cantidad muy considerable, y comparamos las jornadas de los trabajadores a jornada completa, la situación cambia. En la U.E. la media es de 39,9 horas semanales y en España 38 horas; casi 2 horas menos.

Así pues, un país con jornada reducida no presenta buenos resultados en materia de empleo como resulta penosamente evidente en el caso de España.

III.- EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DE CREACIÓN DE EMPLEO

3.1) BASES DE PARTIDA

A pesar de la atención que está recibiendo la reducción de la jornada en nuestro entorno y cuyas razones ya se han señalado, lo cierto es que las políticas de creación de empleo han seguido otros derroteros distintos.

Existe en este sentido, una tradición no interrumpida de estudios de organismos internacionales y comunitarios –Informe Harts (OCDE, 1984), Informe White (OIT, 1987), Informe sobre la Flexibilidad (OIT, 1992), Libro Blanco de la Comunidad sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (1993), como ejemplos más significativos-, así como los estudios comparados más recientes (Rocch, Fynes y Morrissey, 1996) no han considerado como adecuada tal reducción, dudando acentuadamente de que ello contribuya a un efectivo fomento del empleo e incluso poniendo de manifiesto los peligros en sentido contrario.

La base del empleo sigue estando donde ha estado siempre: primero en el crecimiento económico pero, después, en el fomento de las condiciones que incrementan la utilización del factor trabajo: su costo, su adaptabilidad (formación) y su capacidad de gestión (flexibilidad).

Ahora bien, para comprender en toda su complejidad la relación entre el empleo y el tiempo de trabajo e, incluso, la ubicación general de éste último en ese contexto general de las relaciones laborales, es preciso determinar dos bases de partida.

La primera se concreta en una concepción de la economía considerada en su globalidad como un proceso dinámico, siempre cambiante que no puede observarse congelado en un momento dado.

La segunda base de partida, plantea que el empleo se entiende y configura mejor si se concibe no tanto en términos jurídicos de derechos y obligaciones, sino si se observa en términos de oportunidad que surge en cada nueva circunstancia a la que se adapta la economía.

Analicemos estas dos bases de partida con más detenimiento:

3.1.1) La Economía como fenómeno dinámico

En la polémica sobre los medios más adecuados para luchar contra el desempleo, se enfrentan también dos formas de entender el hecho económico mismo.

Para los defensores de las tesis de reparto, existe la tendencia a observar el tejido empresarial, la economía y el empleo como algo estático y, sobre todo, como aquel que existe en un momento dado con sus magnitudes y características. Ahora bien, cualquier tejido económico observado de forma estática, en un momento dado, tiene una determinada capacidad de generar empleo y, si nada cambia, el aumentar esa capacidad tendrá unos límites cortos. En consecuencia, si en el anterior análisis no se introducen otras variables y se quiere aumentar el empleo, no hay más alternativa que defender, con cierta resignación fatalista, el reparto del trabajo existente. No hay alternativa.

Pero esta visión del empleo y de la economía misma como una foto fija, es falsa. Y lo es por dos razones:

- Porque muchos de los empleos existentes se van a destruir irremisiblemente cuando desaparezcan las empresas que los sustentan.
- Porque muchos de los empleos de los parados actuales van a ser creados por empresas que no existen todavía.

En una economía que funciona bien, la generación de riqueza va pasando de un sector a otro y de una empresa a otra en un movimiento siempre continuo.

Esto sucede en todos los órdenes de la economía y también en el empleo, de modo que esta renovación constante es lo que hace que las actividades emergentes creen el empleo que se pierde en los sectores o empresas más maduros. Si el funcionamiento del sistema es realmente eficaz, el proceso de renovación generará más empleos que los perdidos e, incluso, será capaz de absorber los aumentos de población activa. En definitiva, la economía y sus elementos, constituyen factores esencialmente dinámicos que deben renovarse constantemente. La renovación constante y firme es, pues, la base del buen funcionamiento económico.

introducción y/o mantenimiento de rigideces de cualquier tipo, recorta y dificulta la capacidad de renovación de la economía de modo que dicha renovación no se produce con la intensidad y agilidad suficiente, mientras los elementos más maduros prolongan su influencia o su existencia más allá de lo conveniente. El reflejo de este desajuste es la falta de creación de empleos suficiente.

Así pues, de estas consideraciones se extraen varias conclusiones:

- No existe una cantidad fija de trabajo; sólo observado en un momento concreto, un sistema económico produce una magnitud fija de trabajo. Pero en su movilidad constante y esencial, la capacidad de generar trabajo es, por definición, variable, esto es, susceptible de aumentar y también de disminuir.
- El paro no es un problema con autonomía propia sino que, por el contrario, es una consecuencia. En otras palabras, es el síntoma del mal funcionamiento de una economía cuyo ciclo de renovación se ha entorpecido.
- El problema no es tanto que el actual tejido empresarial cree poco empleo ni que, en consecuencia, haya que repartirlo; la cuestión es que no aparezcan sectores y empresas nuevas que generen nuevo empleo en cantidades suficientes.
- En definitiva, el debate sobre el tiempo de trabajo esconde dos formas de entender la economía y el empleo: una estática y la otra más dinámica.

3.1.2) El empleo: entre la oportunidad y el derecho.-

Mirar lo que existe es observar lo conocido, lo asentado y, desde alguna perspectiva, lo conquistado. El futuro es la incógnita y el presente lo aprehensible: pájaro en mano... Y entre las posibilidades de creación de empleo en el futuro y las condiciones que rodean al empleo del presente, se esconde otro debate extraordinariamente sutil sobre el concepto mismo del empleo ¿Qué es el empleo?.

El empleo presenta muy distintas naturalezas: sociológica, ética también. Pero, sobre todo, tiene dos: económica y jurídica.

En su base, el empleo es un hecho económico: una realidad que se produce en un entorno y se rige por unos impulsos económicos. Hablábamos antes, del nivel de atractivo del factor trabajo sobre otros factores de la producción como elemento clave para determinar su nivel de utilización. Desde esta perspectiva, el trabajo es una oportunidad. No en vano, el emigrante, que es un parado en su propia tierra, parte “en busca de oportunidades”. “Tierra de oportunidades” se llama a aquella que ofrece trabajo a quien quiere aprovecharlas.

La concepción del trabajo y del empleo como oportunidad se acrecienta si observamos un sistema económico en perspectiva dinámica. La fuente del empleo estará en la posibilidad de generar un número creciente de oportunidades en el futuro. Cada empresa que se vaya a crear es una fuente potencial de nuevas oportunidades de empleo.

Sin embargo, el trabajo y el empleo pueden configurarse también desde una perspectiva jurídica. Así, lo que desde el punto de vista económico es oportunidad, se convierte desde el punto de vista jurídico, en derecho. El derecho al trabajo; el empleo como derecho. Ahora bien, la visión jurídica altera profundamente la consideración del trabajo y del empleo en dos elementos: Por un lado, cualquier realidad configurada en forma de derecho, se asienta, se solidifica; queda sometida a unas reglas conocidas que le otorgan estabilidad y seguridad. Por otro lado, la configuración del empleo como derecho, conlleva que dicho derecho tenga una titular que reclame y exija aquello a lo que es acreedor, aquello a lo que tiene derecho. Así pues, la configuración del empleo como un derecho, tiende a estabilizar la relación laboral que ya existe así como las características que lo configuran. Por otra parte, el empleo configurado como un derecho orienta a quien no lo tiene más a exigir un derecho del que se siente acreedor que a perseguir una oportunidad que se le aparece de forma más o menos escurridiza.

En definitiva, la configuración jurídica conlleva estabilización y exigencia. Por el contrario, la concepción económica orienta hacia la adaptabilidad y la búsqueda.

Sin embargo, la realidad es como es y su estructuración jurídica no termina por cambiar la naturaleza de las cosas. El empleo y el trabajo son, en su esencia, hechos económicos y su configuración jurídica le dotará de una serie de prerrogativas y consecuencias, pero no altera su esencia, del mismo modo que la salud configurada como un derecho de los ciudadanos, no cambia que enfermarse o sanar sea, a la postre, un hecho biológico.

Desde luego, no es discutible que las relaciones laborales deban ser objeto de regulación jurídica. Ahora bien, también es cierto que una visión juricista del empleo, en términos de derechos y obligaciones, petrifica las características que en un momento dado tienen las relaciones laborales, dificulta su adaptación a las

circunstancias de la realidad. Y esa falta de adaptación les hace perder su sentido de oportunidad. La oportunidad que no se materializa es un empleo que no se crea.

La preponderancia de la visión jurídica sobre la económica dificulta la modificación de las condiciones laborales para potenciar el aprovechamiento de las oportunidades. No es casualidad que las tesis del reparto de trabajo, vayan muy ligadas a la consideración jurídica del empleo. En realidad, ambas se retroalimentan. En efecto, si lo que hay se configura como un derecho, resulta muy difícil de modificar. En consecuencia, no aparecen nuevas oportunidades y no queda más recuerdo que repartir lo que existe.

En definitiva, el tiempo de trabajo se puede configurar de dos maneras: Como el elemento que posibilita repartir el empleo que existe sobre la base de no modificar sus características o como el elemento que aporte las condiciones de adaptación que el factor trabajo necesita en la sociedad postindustrial para ganar atractivo y utilización.

Al final, en las distintas apreciaciones sobre el tiempo de trabajo, parece una cuestión de actitud: mirar hacia atrás o hacia delante.

En la tesis del reparto del trabajo el mirar atrás parece una actitud recurrente. Desde sus postulados teóricos que recuerdan al maquinismo tecnológico o la concepción patológica de trabajo, hasta la concepción estática de la economía reconcentrando la atención en el tejido productivo existente o en la negativa a modificar las características y condiciones actuales del trabajo reforzando su consideración de derechos adquiridos y ahogando su sentido esencial de oportunidad hasta llegar a la conclusión misma del reparto: una conclusión fatalista que renuncia a crear y se vuelve hacia lo que tiene para repetir.

En claro contraste, parece que la solución al desempleo de hoy está en el futuro, mirando hacia delante con imaginación e innovación y, más concretamente, mirando hacia las empresas por crear, hacia los empleos del mañana y las necesidades que van a requerir y hacia los colectivos que van a ocuparlas, especialmente, lo más dinámicos: los jóvenes y también las mujeres.

3.2) LA SENDA DE LUXEMBURGO

A pesar de la resonancia del debate del reparto del tiempo de trabajo, lo cierto es que la Unión Europea ha mantenido una posición más orientada al futuro que al pasado, conectado con el esfuerzo que están realizando las sociedades más dinámicas del planeta en el último cuarto de siglo por adaptarse a los requerimientos de la economía postindustrial.

La cumbre de Luxemburgo materializa una orientación radicalmente diferente.

En efecto, la Unión Europea se plantea las posibilidades de creación de empleo en dos campos. Uno de ellos es el tejido productivo existente donde plantea los cambios a los que debe someterse para adaptarse a las necesidades de una economía globalizada y maximizar así las posibilidades de creación de empleo.

Pero el otro campo de actividad se ubica en el futuro, no tiene límites y lo conforman las empresas que aun no han nacido. Este planteamiento, necesariamente conlleva concretar los esfuerzos en dos áreas:

- La creación a empresas como la mejor política de crear empleo.
- La empleabilidad, esto es, la capacidad de las personas de ser contratadas por las nuevas empresas o, dicho de otra forma, aumentar sus oportunidades para encontrar empleo.

Este es el sentido de las cuatro medidas adoptadas en la Cumbre de Luxemburgo. De ellas, tres están orientadas al futuro y al tejido empresarial por crear y una de ellas está focalizada en el tejido empresarial ya existente indicando las pautas de adaptación que debe experimentar.

Por un lado, están mirando hacia el futuro las medidas 2, 1 y 4.

- Medida 2: Desarrollar el espíritu de empresa, es decir, ayudar a crear nuevas empresas a través de la disminución de cargas administrativas, regímenes fiscales favorables, creación de nuevos sectores, etc.
- Medida 1: Mejorar la capacidad de inserción profesional, o dicho en otras palabras, mejorar la empleabilidad. Este es el programa formativo orientado a jóvenes y desempleados de larga duración: instruirlos en las habilidades que van a demandar las nuevas empresas y aumentar sus oportunidades de empleo.
- Medida 4: Reforzar la política de igualdad de oportunidades, especialmente orientada al gran colectivo de reciente incorporación al mercado de trabajo: las mujeres.

Por otro lado, la medida 3ª, está orientada al tejido empresarial del presente. En las empresas actualmente existentes, hay que fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas. Para ello, establece unas pautas de adaptación igualmente claras:

- Identifica a los actores: agentes económicos y sociales.
- Enuncia el ámbito donde debe tomarse los acuerdos: a escala sectorial y en las empresas.

- Especifica el objetivo: “modernizar la organización del trabajo para aumentar la productividad y la competitividad equilibrando flexibilidad y seguridad”.
- Enumera, a modo de ejemplo, el contenido de la recomendación: “dentro de la modernización de la organización del trabajo, trátase del contrato a tiempo parcial, del computo anual de la jornada, de la formación permanente, etc. Y también, pero en el contexto de la organización del trabajo, hállese de la reducción de la jornada y de las horas extras”. Así pues, respecto a la reducción de la jornada en relación con el empleo, el mensaje de Luxemburgo no puede ser más claro:
 - Hállese de la reducción de jornada en un contexto de la modernización de la organización del trabajo y hágase junto a otros elementos de esta modernización como el contrato a tiempo parcial, la anualización de la jornada o la formación permanente.
 - Que la reducción de jornada no se imponga por norma legal: es asunto de los agentes económicos y sociales.
 - Y, finalmente, los acuerdos que hagan estos agentes económicos y sociales no los hagan generales: circunscríbanse al ámbito sectorial y a las empresas.

Y, sobre todo, el gran mensaje de Luxemburgo a los Estados y a los agentes económicos y sociales:

- Miren el futuro: creen nuevas empresas fomentando el espíritu de empresa.
- Preparen la empleabilidad de los jóvenes y los parados a través de programas formativos.
- No discriminen a las mujeres.

IV.- LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.1) EVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y TIEMPO DE TRABAJO

La característica más propia y más necesaria en un mundo cambiante como es el actual, es la adaptabilidad a ese cambio constante. Nada escapa a esta exigencia en el contexto de una empresa: ni sus mercados, ni sus clientes, ni sus productos ni, mucho menos, sus propios elementos: las tecnologías que utiliza, la organización misma y, claro está, el tiempo de trabajo. Es más. Si sobre algún ele-

mento la exigencia de adaptación ejerce una mayor presión es precisamente sobre el tiempo de trabajo.

Una determinada forma de entender, contar y organizar el tiempo de trabajo es seguramente, la característica más reseñable del modelo productivo industrial de carácter tradicional. En efecto, cuando la revolución industrial se va extendiendo desde el siglo XVIII, lo que realmente se altera es el concepto y la organización del trabajo que es sometido a unas reglas precisas, a un horario predeterminado y cumplido con una exactitud que contrasta extraordinariamente con el trabajo agrícola y gremial de la época. Desde el punto de vista de las personas afectadas, la industrialización no es sólo o no es tanto una cuestión de tecnologías, que lo es, sino que se trata de una forma radicalmente diferente de trabajador: preestablecida, ordenada, sistemática y medida. Y todo ello en función del tiempo de trabajo. Por todo ello hay quien mantiene que el símbolo de la revolución industrial no debiera ser la máquina de vapor sino el reloj.

La sublimación del imperio del reloj sobre la organización del trabajo, se produce, como es sabido, con el taylorismo-fordismo que divide cada operación realizada por el trabajador en sus elementos más sencillos referenciándolos a un tiempo preciso de realización.

El juego del tiempo en la organización del trabajo industrial produjo, en el momento de su introducción un enorme malestar en una población no acostumbrada a someter sus vidas a un imperio tan estricto como el del reloj. También en este mismo sentido, la maximización de este proceso con el taylorismo, recrudeció el malestar y la conflictividad de los trabajadores. Con esta perspectiva, resulta cuanto menos curioso que ahora que nos introducimos en un contexto económico y productivo en el que el tiempo de trabajo pierde rigidez, se presente como un derecho adquirido de los trabajadores todo lo que resulta pre-determinación y fijeza en el tiempo de trabajo.

Cuando el modelo industrial tradicional colapsa a partir de la crisis del petróleo de los años 70, es todo el sistema el que entra en crisis. Entornos estables, mercados cerrados y semicautivos, uso intensivo de energía, fijeza de las relaciones laborales, etc.; todo entra en crisis. Lo que aparece de súbito son entornos cambiantes, mercados abiertos, encarecimiento energético, explosión tecnológica, globalización de la economía ...; la variación y el cambio constante es lo único estable en el nuevo contexto.

Para la empresa, lo esencial es ahora aprender a desenvolverse en este nuevo entorno cambiante. Quien es capaz de competir en este marco, es el que subsiste: esa es la competitividad. Pues bien, en un marco cambiante, la competitividad depende de la capacidad de adaptación. Competitividad y adaptabilidad son condiciones esenciales la una de la otra: sólo quien se adapte es competitivo y, a su vez, la competitividad exige adaptabilidad constante.

Como se decía más arriba, esta exigencia de adaptabilidad es extensible a todos elementos del sistema productivo y de la empresa. Si alguno de estos elementos muestra resistencia al cambio, su nivel de utilización baja, cuando no es sustituido. Los recursos humanos tampoco escapan de esta lógica inexorable y también su nivel de utilización dependerá del papel que sean capaz de jugar en el binomio competitividad-adaptabilidad.

La resistencia numantina a la adaptación o plantear aquello que se tiene como un derecho adquirido e inamovible es tanto como limitar las oportunidades que se le van planteando al empleo y limitar, en consecuencia, su nivel de utilización.

A pesar de todos los frenos, los sistemas productivos van encontrando la adaptabilidad que necesitan. Y lo hacen porque se juegan la supervivencia. Adaptación es competitividad, como veíamos. En esa búsqueda, el tiempo de trabajo también juega un papel aunque no siempre positivo. El caso español es paradigmático. En efecto, las condiciones con las que tradicionalmente se ha revestido al contrato indefinido ordinario resultaban tan inadecuadas a las nuevas necesidades de las empresas españolas que éstas optan masivamente por la contratación temporal. De este modo, la excepcional se convierte en la norma habitual y el contrato planteado como el normal y ordinario se hace tan minoritario que, antes de la reforma al 97, de cada 100 contratos no llegan ni a tres los que adoptan esta forma.

La contratación temporal en España no obedece, como es obvio, a necesidades temporales de las empresas, sino a la utilización de la temporalidad contractual como instrumento de adaptabilidad. Aquí tenemos, pues, al tiempo de trabajo jugando un papel de flexibilización; pero no el tiempo de la jornada diaria o semanal de la prestación laboral, sino el tiempo de duración del contrato mismo. En otras palabras, la resistencia a la adaptación del contrato indefinido determina que el tiempo de duración del contrato de trabajo juegue un papel que tiene como resultado la precarización de las relaciones laborales.

Por su parte, la regulación de la jornada permanece en términos tradicionalmente rígidos.

Dos han sido las cuestiones que han contribuido a este grado de rigidez. Por un lado, el ya mencionado origen de las limitaciones legales en razones de salud y seguridad de los trabajadores lo que les ha dotado de un carácter de orden público. Pero, por otro lado, el tiempo de la prestación laboral, desde el punto de vista estrictamente jurídico, se ha configurado como un elemento esencial del contrato de trabajo cuya modificación no puede dejarse a una sola de las partes y requiere un nuevo acuerdo bilateral. Ambos elementos han contribuido a dotar de rigidez a la regulación del tiempo de trabajo ya que esa modificación implicaría, de un lado, a la seguridad y la salud de los trabajadores y, simultáneamente, a elementos esenciales del contrato de trabajo.

4.2) REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA ADAPTABILIDAD DE LA EMPRESA

A pesar de las dificultades derivadas de su configuración jurídica, el tiempo de trabajo está llamado a jugar un papel de primer orden en el objetivo de dotar de adaptabilidad a las relaciones laborales.

El tiempo de trabajo necesita ser reconocido, reformulado y reordenado. Y no, desde luego, de 8 a 3 sino en clave de adaptabilidad, esto es, en la misma clave que el resto de los elementos que conforman un sistema productivo.

Si junto al incremento de capacidad de movilidad y la atemperación de los costes de contratación y despido, se logra dotar al tiempo de trabajo de la flexibilidad que exige el modelo postindustrial, estaremos desplazando la necesidad de adaptación de las empresas desde el tiempo de contratación, como se hace ahora, hacia el tiempo de la prestación de trabajo. En otras palabras, buena parte de la flexibilidad que hoy se consigue con la contratación temporal puede ser trasladada hacia la reordenación del tiempo de trabajo. La ecuación a encontrar resulta clara: adaptabilidad del tiempo de trabajo versus estabilidad contractual.

El tiempo de trabajo cuenta con las condiciones necesarias para convertirse en una fuente de adaptabilidad para las empresas. Una utilización elástica que permita aumentar o disminuir el tiempo, una utilización irregular que permita adaptar los ritmos de trabajo a los impulsos también irregulares de las demandas del mercado y, sobre todo, la posibilidad de variar lo preestablecido.

En otras palabras, en una empresa la posibilidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado no debe lograrse manteniendo inalterable el tiempo de trabajo y aumentando o disminuyendo la plantilla con contrato temporal, sino manteniendo a las personas y cambiando el tiempo durante el que prestan sus servicios laborales.

4.3) EVOLUCIÓN NORMATIVA

En el Derecho español el concepto de la jornada de trabajo se ha mantenido concebido como la deuda de actividad por un tiempo determinado que el trabajador adquiere a través del contrato de trabajo. Dentro de este concepto de jornada, resulta imprescindible la fijación de un límite al tiempo de prestación de trabajo: como protección la salud y la seguridad de la persona del trabajador pero también, como elemento delimitador de su ámbito jurídico; de otra forma, estaría adquiriendo una deuda de trabajo ilimitada.

Sobre el establecimiento de estos límites es donde se construye la diferencia entre la jornada ordinaria y la extraordinaria. No existe ningún elemento de caracterización cualitativo. La única diferencia es que la jornada ordinaria está

dentro de un determinado límite de duración de la prestación de trabajo y la extraordinaria está fuera.

Pues bien, en el Derecho español se ha producido una línea de evolución muy marcada que no ha supuesto una modificación en los conceptos, pero sí en la fijación de los límites que determinan la diferencia entre la hora ordinaria y la hora extraordinaria de trabajo.

En este sentido, ha sido importante las variaciones en el cómputo de unas horas y otras que ha pasado del semanal al anual, de manera que no son extraordinarias todas y cada una de las horas que sobrepasen las 40 semanales, sino las que no superen un número de horas anuales, que divididas por el número de semanas laborables, supere las 40 semanales.

Igualmente, se han producido cambios en la distribución de las horas ordinarias y extraordinarias permitiendo que la negociación colectiva determine el límite entre las 9 horas diarias y las 12 horas de descanso ininterrumpido, a partir del cual las horas trabajadas se consideren extraordinarias.

Las modificaciones en el cómputo y en la distribución del tiempo de trabajo son de una importancia indiscutible. Suponen un avance hacia la disponibilidad que empieza a quebrar el carácter tan rígido que al tiempo de trabajo le dota su origen y su configuración jurídica. Sin embargo, no resultan avances de suficiente entidad como para desplazar la búsqueda de adaptabilidad de las empresas desde la duración de los contratos hacia la duración del tiempo de trabajo. Se necesita profundizar en los cambios para convertir el tiempo de trabajo en un elemento estabilizador de las relaciones laborales.

Otro paso importante en este sentido lo constituye la fijación de la regla general subsidiaria de retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso (art. 35-1 ET).

Con la hora extraordinaria retribuida económicamente, la jornada ordinaria anual pactada se mantiene inalterable y se aumentará, en su caso, la jornada efectivamente trabajada a base de horas extraordinarias. La jornada ordinaria anual pactada es fija y la variabilidad se consigue con las horas extras. Ahora bien, si las horas extraordinarias se compensan en descanso o, por ser más gráficos, en descanso de horas ordinarias, se producen dos efectos.

- Se diluye la diferencia entre horas ordinarias y horas extraordinarias que queda reducida a la voluntariedad de estas últimas.
- La elasticidad del tiempo de trabajo se desplaza desde el tiempo de trabajo extraordinario hacia el tiempo de trabajo ordinario. El resultado final es una sola jornada de trabajo cada vez menos dividida en hora ordinaria y extraordinaria y dotada con mayor grado de elasticidad.

Este es el efecto que iba buscando la reforma laboral de 1994 y que se acrecienta exponencialmente cuando, según el art. 35.2 E.T., las horas extraordinarias compensadas en descaso dentro de los cuatro siguientes meses de su realización perderán este carácter y no se computarán, por tanto, dentro del límite general de las 80 horas anuales.

El horizonte es pues claro: se está configurando una sola jornada, sin distinciones de carácter y mucho más móvil que la actual.

4.4) LA ELASTICIDAD DE LA JORNADA ORDINARIA

Existe, no obstante un paso más a dar. Se trata de la elasticidad de la duración del tiempo de trabajo ordinario como instrumento de adaptabilidad.

Hasta ahora hemos visto cómo se diluye la diferencia entre el tiempo ordinario y extraordinario y hemos visto cómo la jornada anual pactada va ganando capacidad de adaptación mediante pasos sucesivos que permiten una aplicación cada vez más flexible. Ahora bien, su duración anual, aquello que se ha pactado, permanece inalterable: una vez pactada, se distribuirá más o menos irregularmente, pero permanece fija en su duración.

Pues bien, es esta fijeza en la duración la que empieza también a cambiar. Y precisamente ese es el punto que puede permitir ayudar a estabilizar las relaciones laborales.

El primer aviso en este sentido lo dio hace unos años la empresa automovilística Volkswagen al acordar con sus trabajadores una reducción drástica de la jornada de trabajo como una forma de encarar una situación de crisis y evitar la fórmula habitual de los despidos masivos. La iniciativa de VW, a pesar de lo que se pretendió por algunos, no tuvo nada que ver con la reducción del tiempo de trabajo como una forma de crear empleo. Y no tuvo nada que ver porque no creó ni un solo empleo. De lo que se trataba era de romper con la fijeza de la jornada ordinaria de trabajo para de esta forma evitar despidos y garantizar la estabilidad de las relaciones laborales en la empresa. Se trataba de una forma de hacer frente a una situación de crisis, no a través de incrementar o disminuir el número de trabajadores con unas condiciones laborales dadas, sino, al contrario, variar esas condiciones laborales, especialmente, las referidas a la duración del tiempo de trabajo, para mantener el mismo o parecido número de trabajadores.

Una fórmula de WV es la expresión práctica de que las exigencias de flexibilidad de nuestro entorno económico han alcanzado también al tiempo de trabajo. Resulta ilustrativo imaginar cual hubiera sido el resultado en la empresa automovilística si esta adaptación no se hubiera producido. No hace falta mucho perspicacia para prever que la alternativa eran los despidos. Al contrario, resulta

igualmente evidente que es precisamente la adaptabilidad de la duración del tiempo de trabajo lo que ha permitido mantener los empleos en W.V.

La búsqueda de la elasticidad de la duración de la jornada ordinaria de trabajo, como un instrumento que dote de adaptabilidad a las empresas es continua. También en España donde una fórmula adecuada permitiría desplazar hacia ella, la adaptabilidad que ahora se consigue con la contratación temporal.

Tampoco hay que pensar que se trata de una fórmula mágica que va a evitar cualquier otro tipo de medida. Las indemnizaciones por despido siguen siendo lo suficientemente caras como para desincentivar la contratación indefinida y la última reforma de 1997 ha permitido ver que modificaciones insuficientes producen resultados también insuficientes. Las normas laborales tendrán que seguir modificándose en su conjunto pero, no cabe duda, que la posibilidad de dotar de elasticidad a la jornada ordinaria puede tener una potencialidad extraordinaria.

Lo que se persigue, en definitiva, es ir construyendo un contrato indefinido cuyo atractivo se viera significativamente aumentado con la posibilidad de incrementar o disminuir su duración en función de las necesidades de la empresa.

De esta forma se evitaría, como sucede en la actualidad, que quien se plantea la necesidad de realizar una contratación indefinida, no se viera desanimado por la perspectiva de tener que rescindirla ante la eventualidad de una situación desfavorable y tener que abonar, en consecuencia, una indemnización excesivamente gravosa. En la actualidad, este desánimo se produce y la decisión se dirige hacia la contratación temporal cuya rescisión no conlleva indemnizaciones.

Ahora bien, si ante la perspectiva de una situación desfavorable, quien pretende realizar una contratación indefinida cuenta con la posibilidad de moldear la duración de la jornada ordinaria de trabajo, por ejemplo, disminuyéndola significativamente, el atractivo de esta figura contractual aumentará. La única respuesta a las situaciones de crisis no será, como hasta ahora, despedir o no despedir, sino que se podrá contar con la elasticidad de la jornada ordinaria de trabajo.

Ese objetivo se está tratando de conseguir a través de dos vías. La primera ha consistido en los intentos de definición de un contrato indefinido a tiempo completo que, en determinadas circunstancias, pudiera experimentar reducciones en su jornada diaria, semanal o anual. A pesar de que se ha intentado introducir esta posibilidad a través de contratos individuales, lo cierto es que presentan una serie de dificultades técnicas de difícil superación. Se trata de una vía que no ha sido explorada por la negociación colectiva que podría seguramente sortear estas dificultades con más posibilidades que el contrato individual.

La otra vía la constituye el contrato a tiempo parcial con tiempo de prestación variable. Se trata de la vía contraria a la expuesta en primer lugar; en vez de

un contrato a tiempo completo reducible, se trataría de un contrato a tiempo parcial de jornada ampliable.

Esta es la fórmula que se ha utilizado en el nuevo contrato a tiempo parcial regulado en el Decreto Ley 15 de 27 de Noviembre último. En el nuevo contrato se cuenta con un tiempo de trabajo de carácter ordinario y prefijado que es ampliable, a base de las llamadas horas complementarias sin que se conviertan en extraordinarias. No es este el momento de analizar este nuevo contrato. Simplemente conviene señalar la materialización de una tendencia: la posibilidad de ampliar o reducir la jornada ordinaria de trabajo.

Cosa distinta es que esta posibilidad de elasticidad se limite de tal manera y de forma tan complicada que prácticamente elimine las posibilidades y el atractivo de esta forma de contratación. Sin embargo, el camino está trazado: la relación laboral se estabiliza porque estamos hablando de un contrato de carácter indefinido. Y, por otra parte, adquiere adaptabilidad sobre la base de poder ampliar o reducir la jornada ordinaria de trabajo.

4.5) REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EMPLEO

Para terminar, dos apuntes finales de nuevo en el contexto de la creación de empleo.

Si al factor trabajo se le dota del nivel de adaptabilidad que requiere los entornos económicos actuales a través de distintos instrumentos pero, sobre todo, a través de la utilización flexible del tiempo de trabajo, su nivel de utilización aumentará exponencialmente.

Esta utilización flexible del tiempo de trabajo mediante su reorganización adquiere, en consecuencia, un nuevo valor: en una primera fase puede convertirse en un estabilizador de relaciones laborales precarias, como ya hemos visto. Pero en una fase ulterior, la reorganización del tiempo de trabajo al dotar a éste de adaptabilidad, la adecua a los requerimientos de las empresas, con lo que aumenta su nivel de atractivo y consiguiente utilización. La reordenación del tiempo de trabajo añade a su condición de estabilizador de las relaciones laborales, la de ser un factor de creación de empleo.

Y esta potencialidad de la configuración instrumental del tiempo del tiempo de trabajo, no es exclusiva de una política de fomento del empleo en un contexto de altos índices de desempleo.

Así, por ejemplo, en Estados Unidos, donde las tasas tan bajas de desempleo están precisamente planteando el problema de escasez de fuerza de trabajo en determinados sectores, lo que se pretende con propuestas de leyes como la "Family Friendly Workplace Act" de 1997 es animar a la integración de colectivos hasta ahora al margen del mercado mediante una reordenación del

tiempo de trabajo que permita compatibilizar el trabajo con otras dedicaciones que dichos colectivos las consideran como prioritarias, tales como la dedicación a la familia o a la formación académica o profesional.

La reordenación del tiempo de trabajo puede perseguir distintas finalidades según se esté en un mercado de trabajo con alto índice de desempleo o no. En todo caso constituye un elemento incentivador del empleo.

En definitiva, lo que resulta claro es que la creación de empleo no será fruto de la reducción de la jornada de trabajo. La clave está en la reordenación y no en la reducción. Lo que sí es posible es que el proceso de negociación y diálogo a través del que vaya introduciéndose la reordenación del tiempo de trabajo en las empresas y los sectores, exija contrapartidas. Es probable, además, que estas contrapartidas se concreten en peticiones de disminución de jornada. Ahora bien, ya sean reducciones de jornada o peticiones de incremento salarial no perderán su carácter de contrapartida. En consecuencia, el empleo dependerá de la capacidad de inyectar adaptabilidad en el factor trabajo a base de reordenar el tiempo de trabajo o a base de otros instrumentos. Pero no dependerá del precio que haya que pagar por ello.

Un apunte final. En el proceso de creación de empleo no existen ni soluciones fáciles, ni soluciones mágicas. No vale ni la semana de 35 horas, ni una fórmula de reordenación del tiempo concreta. Cada cual tendrá que buscarse la suya.

La adaptabilidad de la que depende la capacidad de competir de la empresa, es siempre una fórmula singular: aquella que permite subsistir a cada empresa. La reordenación del tiempo de trabajo, se inserta en esta misma lógica. Podrá establecerse unas reglas generales y habrá que remover algunos obstáculos legales, pero la organización del tiempo de trabajo más idónea para fomentar la competitividad de una empresa y para incrementar su capacidad de creación de empleo, radicará en la propia empresa. Y ahí el instrumento principal será la negociación colectiva. Esto ya lo decía la Cumbre de Luxemburgo; pero conviene recordarlo.