

LAS 35 HORAS GENERAN EMPLEO, MEJORAN EL NIVEL DE VIDA Y CONTRIBUYEN A UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA Y SOLIDARIA

MIKEL NOVAL

ABSTRACT

La reducción de la jornada a 35 horas semanales crea empleo y conlleva una mejora de la calidad de vida, enmarcándose dentro de una estrategia más amplia dirigida a crear una sociedad más justa y más solidaria. En los últimos años se han producido espectaculares aumentos de productividad, que no han ido a parar ni a los salarios ni a la creación de nuevos empleos, sino que se han trasladado a las rentas empresariales y del capital (los beneficios se han disparado). Un reparto de la riqueza más justo permite reducir la jornada y crear empleo, con la única condición de que los beneficios empresariales crezcan menos que hasta ahora. Los argumentos de quienes se oponen a reducir la jornada son falsos. Tras ellos se oculta la negativa a disminuir sus beneficios a cambio de empleo. Sin embargo, las 35 horas semanales van a acabar aplicándose en Euskal Herria. Cuanto antes se logren, más empleo generará su aplicación.

Asteko lanaldia 35 ordutara laburtzeak enplegua sortu eta bizi-kalitatea hobetzen du. Lanaldia murrizteko ahalegina gizarte zuzenago eta solidarioagoa lortzeko estrategian kokatzen da. Azken urteotan produktibitatea modu ikusgarrian hazi da, baina horrek ez du soldatetan, ez lanpostu berritan eraginik izan; aitzitik, enpresarien eta kapitalaren errentetara bideratu dira (mozkinak itxuragabe biderkatu dira).

Aberastasuna modu zuzenagoan banatzeak lanaldia laburtu eta enplegua sortzeko aukera ematen du, betiere enpresen mozkinak orain arte baino gutxiago hazten badira. Lanaldia murriztearen aurka daudenen argudioak faltsuak dira. Benetako arazoa beste bat da: enplegua sortzearen mozkinak gutxitu beharra. Alabaina, 35 orduko astea Euskal Herrian lortuko da. Zenbat eta lehenago izan, are enplegu gehiago sortuko da.

■ *The reduction of hours of work to 35 per week promotes employ and involves a better quality of life. This reduction would be the strategy to obtain a fairer and jointly shared society.*

In the last years there have been a great increase of productivity, that has been shared neither to the salaries neither to the creation of new employment, but to the profits of the creation of employment, if the profits of the enterprise and its capital (the profits have increase fast). A fairer distribution of wealth allows the reduction of hours of work and the creation of employment, if the profits of the firm grows lower than now. The line of argument of those who are against the reduction of hours of work are false. Behind them we find that they are not going to reduce their profits in order to create more employment however, in the Basque Country they will manage to get 35 hours per week. The sooner they manage this, o there will be more employment.

INTRODUCCIÓN: LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA COMO PARTE DE UNA ESTRATEGIA A FAVOR DEL BIENESTAR

En una reciente viñeta se comentaba la siguiente situación: había varios trabajadores y trabajadoras que estiraban cada uno de ellos hacia un lado de una pancarta, que quedaba rasgada, en la que se podía leer “Empleo”. Delante se situaban dos empresarios, uno de los cuales le decía al otro: “No está mal que discutan el reparto del empleo”, a lo que el otro respondía: “Mientras no se metan en el reparto de la riqueza...”.

Esta situación refleja bastante bien la aparente paradoja ante la que nos encontramos al debatir sobre la reducción de la jornada, que es que a la vez que estamos viendo cómo se anuncian crecimientos espectaculares de la riqueza, el reparto de ésta se ha convertido en un tema tabú en los círculos de pensamiento económico oficial.

En realidad, la paradoja no es tal. Tras el intento de ocultar lo evidente se esconde una determinada opción de política económica (en su sentido amplio) que trata de imponer medidas de ajuste para las rentas de trabajo (moderación salarial, flexibilidad laboral, recorte de prestaciones por desempleo, disminución de las pensiones, etc.), tratando de ofrecer barra libre para las rentas empresariales y del capital (aumentos desconocidos de los beneficios, recorte de las cotizaciones sociales, recorte de impuestos para las rentas más altas y del capital, etc.).

Lo que explica las distintas propuestas que se realizan al tratar cuestiones tan importantes como el trabajo o el modelo de sociedad es el modo de abordar el reparto de la riqueza. En este sentido, conviene recordar dos cuestiones, por otra parte bastante obvias:

- Existen diversas opciones posibles de política económica.
- La opción que se adopte depende básicamente del modelo de sociedad que se defienda y no de los problemas u opciones técnicas.

Hay que situar la discusión sobre la necesidad y posibilidad de reducir la jornada a 35 horas semanales en este contexto, en el que existen diversas opciones y en el que la elección se realiza a partir de la opción del modelo de sociedad.

La reducción de la jornada a 35 horas semanales es una propuesta que va encaminada a un doble objetivo: a crear empleo y a mejorar la calidad de vida, y

se enmarca dentro de una estrategia dirigida a crear una sociedad más justa y más solidaria, estrategia en la que tendrían cabida también otras medidas, como por ejemplo, el aumento de las coberturas sociales, la lucha contra el fraude fiscal como vía principal de aumentar los recursos públicos (sin olvidar en este apartado las posibilidades de realizar políticas fiscales diferentes a las dominantes).

Por supuesto, es razonable que haya personas u organizaciones (como las empresariales) que se opongan a la reducción de la jornada, pero no son aceptables los argumentos que dan, sobre todo por dos razones:

- No entran al fondo del debate sobre el reparto de la riqueza (no les interesa).
- Ocultan su verdadera razón, que no es otra que no están dispuestas a que los beneficios empresariales crezcan menos. Lo podrían defender pero no se atreven, ya que es un argumento poco presentable socialmente.

EL CONTEXTO EN EL QUE SE DEBE ABORDAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA: DESEMPLEO, PRECARIEDAD Y EXCLUSIÓN SOCIAL CON FUERTE AUMENTO DE LA RIQUEZA

Los últimos cinco años se han caracterizado por un fuerte crecimiento económico, lo que se traduce en que el aumento de la riqueza generada ha sido espectacular.

Sin embargo, la situación sociolaboral que vivimos en Euskal Herria es muy preocupante. Es cierto que en ese periodo se ha reducido la tasa de paro, como siempre que ha habido periodos económicos expansivos, a pesar de lo cual la tasa de paro en Euskal Herria se sitúa en el 15,3% (un 16,4% en la CAPV y un 10,5% en Navarra).

Esto quiere decir que una de cada seis personas que quiere trabajar carece de un puesto de trabajo. A quienes se muestran satisfechos con la reducción de paro producida les debería ser suficiente conocer este dato para frenar expresiones públicas triunfalistas y que no se justifican.

Además, existen otras razones para ver que estamos lejos de situaciones aceptables, destacando entre ellas que los niveles de desempleo cosechan dos tristes marcas históricas:

- Son los más altos conocidos en una fase de crecimiento: Hace ocho años la tasa de desempleo existente en la CAPV era del 14,8%, mientras que en Navarra el número de personas en desempleo en la actualidad es ligeramente superior al de dicha fecha.

- Superan en más de 5 puntos los de la media de la Unión Europea (9,9%), donde, no hay que olvidar, las tasas de desocupación se consideran inaceptables.

Esta lacra que es el paro afecta a todos los segmentos sociales, pero en especial a dos, que son el de jóvenes y el de mujeres. En la CAPV, la tasa de paro entre quienes tienen menos de 25 años es del 33,7%, casi el doble del 19,4% de la UE. Asimismo, el 24,9% de paro femenino supera el doble del 10,7% existente entre los hombres y es también más del doble del 11,7% de media de paro que las mujeres soportan en los 15 Estados de la UE.

Es evidente que ser mujer y joven es una doble situación agravante, como se demuestra con el dato de que el paro juvenil femenino es del 42,3%, mientras que el masculino, también elevadísimo, es del 26,9%.

En Navarra, aunque los niveles globales de desempleo son similares a la media europea, los colectivos de jóvenes y mujeres están bastante peor que en la UE, ya que sus tasas de desempleo son, respectivamente, el: 25,9% (6,5 puntos más que en la UE) y el 17,2% (5,5 puntos por encima).

Junto a este nivel de desempleo, la realidad laboral es cada vez más difícil para quienes tienen un puesto de trabajo, por la extensión, creciente y diversificada en sus formas, de los fenómenos de precariedad y de explotación.

Esta situación afecta de manera especial a las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo, que son quienes con más fuerza sufren el paro.

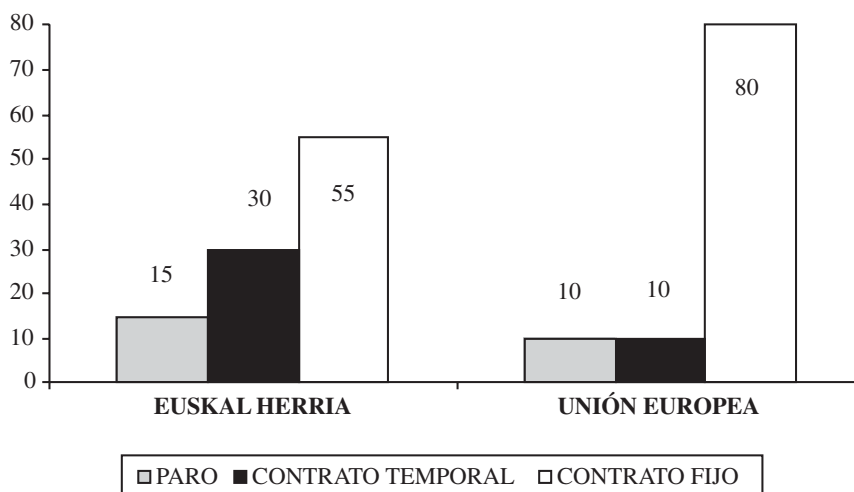
Que menos del 65% de las personas asalariadas tengan un contrato indefinido (un 70% de los hombres y sólo un 57% de las mujeres con empleo asalariado), que las ETTs tramiten casi el 20% de los contratos que se registran en el INEM, que el 8% del empleo sea a tiempo parcial (un 17% entre las mujeres, para quienes el contrato que más se utiliza es el de tiempo parcial), que un 6,1% de la población asalariada esté sin contrato (13% de las mujeres que trabajan, en esta situación, por un 2% de hombres), etc., no es sino consecuencia directa de una política de precarización laboral que, apoyada y permitida por decisiones y dejaciones políticas, ha sido aplicada con mucho entusiasmo por el empresariado, lo que ha dado lugar a utilizaciones abusivas, aprovechándose de la extensión del desempleo.

Respecto a lo que es habitual en la Unión Europea, la situación del empleo en Euskal Herria se caracteriza por dos factores diferenciadores: más desempleo y más precariedad. Como se observa en el cuadro y en el gráfico adjunto, de cada 100 personas que componen la población activa vasca, 15 están en desempleo (por 10 en la Unión Europea). Además, otras 30 están con un contrato tempo-

ral (por 10 en la UE). Así, sólo el 55% tiene un contrato indefinido, mientras que en la UE la media es del 80%.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN.
EUSKAL HERRIA - UNIÓN EUROPEA

	EUSKAL HERRIA	UNIÓN EUROPEA
Paro	15	10
Contrato temporal	30	10
Contrato fijo	55	80



Los niveles que alcanzan la precariedad y la explotación se deben en gran parte a que la mayoría de la población en desempleo carece de protección del INEM. Así, la alternativa a un empleo precario, sin derechos laborales, es la miseria de no percibir prestaciones del INEM. De hecho, de las 180.000 personas en desempleo que existen en Euskal Herria tan sólo 50.000 (un 27%) están cubiertas por prestaciones contributivas o asistenciales. En este caldo de cultivo, los abusos laborales se fomentan al carecer de otras alternativas de subsistencia.

La consecuencia directa de todo lo anterior es una extensión creciente de los fenómenos de pobreza y exclusión social, que afectan a colectivos cada vez más amplios y diversos (personas que han perdido su empleo, jóvenes que ven imposibilitado un desarrollo de su proyecto vital, mujeres con responsabilidades familiares, etc.). Un ejemplo de ello lo tenemos en los 40.000 hogares vascos en los que no hay ni una sola persona ocupada.

Esta situación de desempleo, precariedad y exclusión social requiere un cambio de política económica, para crear empleo y aumentar la protección social. No se puede confiar en que el mero crecimiento económico solucione los problemas.

EL AUMENTO DE LA RIQUEZA PERMITE REDUCIR LA JORNADA

La reducción de la jornada a 35 horas es una medida necesaria, ya que de lo contrario, como ha venido ocurriendo en los últimos veinte años, el desempleo estructural seguirá creciendo tras cada fase o ciclo económico, a pesar de sea cierto que el paro descienda temporalmente cuando la coyuntura económica general es buena.

Esto es debido a que los espectaculares aumentos de productividad no van ni a los salarios (que a duras penas mantienen el poder adquisitivo) ni a la creación equivalente de nuevos empleos, sino que están trasladándose fundamentalmente a las rentas empresariales y del capital.

Basta para ello ver lo que ha ocurrido con la productividad, el empleo y los salarios desde 1994, es decir, en el periodo de fase expansiva en la que nos encontramos. ¿Qué es lo que ha ocurrido?:

- Un crecimiento anual medio del PIB del 3,8% en términos reales. Desde 1994 el PIB ha crecido un 19,3%.
- Creación de empleo media del 2% anual, muy por debajo del aumento de la producción, acumulando para el conjunto del periodo un 10%, cuantía equivalente a lo que se perdió en los años anteriores de crisis.
- Como consecuencia de la combinación del aumento de la producción y de la evolución del empleo, la productividad, medida en términos reales y por persona ocupada, ha aumentado un 1,8% anual, totalizando un 9,3% de 1994 a 1998.
- Esta evolución de la productividad no ha ido acompañada con un aumento del poder adquisitivo. Al contrario éste, en el total de los años de crecimiento económico, ha retrocedido en un 0,3%, debido sobre todo al descenso de 1,5 puntos de 1994, que no ha sido compensado totalmente en los cuatro ejercicios siguientes.

Trasladando estos resultados a la reducción de la jornada, se puede hacer el siguiente ejercicio, teórico, pero muy ilustrativo: En los cinco últimos años, se podría haber reducido la jornada anual en una media de 35 horas al año, con los

mismos incrementos salariales que se han producido. La condición no cumplida para ello habría sido que el reparto de la riqueza no se hubiese modificado en el período.

Siguiendo en este mismo ejercicio teórico, la creación de empleo equivalente añadida podía haber sido de 20.000 persona por año, alcanzando un total de 100.000 desde 1994 a 1998. En este supuesto el desempleo estaría en menos de la mitad de sus cifras actuales (180.000 personas se encuentran en esta situación).

La realidad ha sido que la participación de las rentas salariales en la riqueza evoluciona constantemente a la baja. Esto lleva a que, por ejemplo, en la CAPV las rentas de trabajo hayan descendido del 63% del PIB en 1982 al 51% en 1997, según el Eustat. En Navarra, las informaciones existentes, que hacen referencia tan sólo a dos años, indican que en 1996 la participación de las rentas salariales descendió al 50% del PIB, frente al 51,7% del ejercicio anterior.

Evidentemente, de continuar esta tendencia no habrá margen para reducir la jornada ni para aumentar el empleo ni para mejorar el Estado del Bienestar ni para nada que suponga mejoras sociales.

Los aumentos de productividad que se están dando muestran que a medio y largo plazo sólo existen dos salidas: la reducción de la jornada o el aumento del desempleo.

En la opción por un modelo de sociedad que parta de la base de que aquí no sobra nadie, la reducción del tiempo de trabajo debe pasar a producirse a través de la reducción de la jornada laboral, prácticamente paralizada hace mucho tiempo.

Esta opción por una reducción sustancial de la jornada con creación de empleo sustitutoria es la medida más eficaz para generar empleo. La discusión no es técnica. Como hemos visto, existe un importante margen en la economía que permite abordar una fuerte disminución de la jornada, con creación de empleo sustitutoria.

La única condición es que la distribución de la riqueza sea más justa, o, dicho de otra manera, que los beneficios empresariales crezcan menos que hasta ahora.

Según los últimos datos conocidos, correspondientes al año 1997, las empresas industriales vascas destinaron en 1997 el 20,6% de sus ventas a gastos de personal, porcentaje similar al 21,1% de 1996 o al 20,3% de 1995. Respecto a 1994 el descenso es de 1,6 puntos, porcentaje que se dispara hasta el 6,4% si la comparación la hacemos con el 27% del valor de las ventas que suponían los gastos de personal en 1992.

Mientras que desciende la parte de los ingresos de las empresas que van a parar a las personas asalariadas, la parte que va a los beneficios es cada vez mayor.

Así, los beneficios empresariales, que, ya en 1996, se encontraban en los niveles más altos de los últimos veinte años, han seguido creciendo desde entonces. En 1997 la industria vasca presenta la situación más saneada que se recuerda, hasta el punto de que los beneficios ascendieron al 7,5% de las ventas.

Los beneficios medios de la industria por persona empleada fueron en 1997 de 1.740.000 pesetas, experimentando un espectacular aumento al pasar de 834.200 pesetas en 1994 a las señaladas 1.740.000.

Viendo esta situación, es claro que con un menor crecimiento de los beneficios se puede reducir la jornada y crear empleo.

Teniendo en cuenta lo señalado hasta ahora, es necesaria la reducción de la jornada a las 35 horas semanales, como medida de creación de empleo.

En este sentido, hay que añadir que la reducción de la jornada debe ser real, es decir, no debe trasladarse a un incremento de horas extras. Al contrario, es necesario que éstas se supriman, como se acaba de recoger en el acuerdo alcanzado en el Consejo de Relaciones Laborales.

La eliminación de las horas extras, es, al fin y al cabo, una forma de reducción de jornada, que tiene efectos positivos en el empleo (en esto la patronal parece estar de acuerdo), suponiendo una medida solidaria con quienes están en paro.

Sin embargo, la problemática de las horas extras es muy compleja (ni se puede decir que sean generalmente voluntarias ni que habitualmente se cobren o cambien por descanso). Es necesario acordar su desaparición y conversión en empleo en el seno de las empresas, ya que de lo contrario la formulación genérica acordada no pasaría de ser una declaración de intenciones.

ALGUNOS ARGUMENTOS FALACES QUE SE UTILIZAN PARA OPONERSE A LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA

1.- Para crear empleo hay que moderar los salarios

Este es uno de los argumentos más utilizados, hasta el punto de que se ha llegado a escuchar a un alto representante empresarial afirmar que en lugar de reducir la jornada lo que hay que hacer es trabajar más horas y cobrar menos (aunque parezca mentira, es cierto, estas cosas se dicen).

Sin embargo, la realidad es que si el nivel de empleo dependiese de los salarios, en Euskal Herria tendríamos una de las tasas de desempleo más bajas de toda la Unión Europea.

Según los datos suministrados por el Eurostat, la oficina de estadística de la UE, los ingresos medios percibidos por los trabajadores y trabajadoras en el Estado español son los terceros más bajos de la UE, superando sólo a los de Portugal y a Grecia.

Teniendo en cuenta los datos procedentes de las distintas haciendas, que indican que la renta media declarada por quienes tienen ingresos del trabajo es un 12% mayor en Euskal Herria que en el Estado español, podemos incorporar los costes salariales vascos a la estadística del Eurostat.

Tomando los salarios vascos como base, Dinamarca y Alemania Occidental tienen niveles salariales alrededor del doble de los nuestros. Entre un 50 y un 86% más elevados se encuentran los ingresos percibidos en Luxemburgo, Holanda y Suecia, mientras que entre un 30 y un 40% más elevados son los ingresos medios que perciben las personas asalariadas en Reino Unido, Francia, Alemania del Este y Finlandia.

A niveles ligeramente superiores a los de Euskal Herria se encuentra Italia (un 8,6% mayor), mientras que por debajo sólo se encuentran el Estado español, Grecia y Portugal. A la vista de los resultados, no parece que la creación de empleo dependa de que los salarios sean bajos.

Además, al hecho de que los salarios medios son inferiores en Euskal Herria a los de los principales países con los que compiten las empresas vascas, se añade la evolución comparativa de los salarios en los últimos años.

Para ello tomamos como base el año 1993, es decir, suponemos que en dicho año los salarios tenían un valor 100 en cada uno de los países analizados (Euskal Herria, Alemania, Francia, Estados Unidos y Japón), y vemos cuánto han crecido los salarios, en pesetas, en cada uno de los lugares. Para realizar los cálculos se deben tener en cuenta los incrementos nominales y las modificaciones del tipo de cambio de las monedas de cada uno de los lugares respecto a la peseta.

Desde 1994 hasta 1997, último año del que existen datos comparativos completos, los salarios medios, en pesetas, han crecido en Euskal Herria un 16,3%. Este porcentaje es inferior al experimentado en el resto de países con los que hemos realizado la comparación, salvo Japón, donde el aumento en este periodo ha sido del 14,9%.

Así, frente al 16,3% de incremento en pesetas experimentado en Euskal Herria, en Alemania y en Francia los salarios han aumentado un 23,4% y un 24,7% respectivamente. Por su parte, en Estados Unidos el aumento ha sido del 29,9%, es decir, 13 puntos más que el registrado en el caso vasco.

2.- Para crear empleo hay que flexibilizar el mercado de trabajo

Esta es otra de las propuestas tradicionales señaladas por el empresariado. Se trata de una frase hecha, que en muchas ocasiones no se sabe muy bien qué quiere decir, aunque parece que mayor flexibilidad laboral se debe traducir por despido más barato y mayor poder de disposición de manera unilateral para el empresario en los centros de trabajo. Ninguna de estas medidas suponen más empleo, sino que van en la línea de aumentar los beneficios empresariales.

En la actualidad el despido ya es libre, siendo gratuito para el 35% de la población asalariada, que tiene un contrato temporal, y teniendo un coste para el 65% restante. Desde que se instauró la contratación temporal como regla general, la gratuidad del despido existe para la práctica totalidad de las contrataciones que se registran, a pesar de lo cual las tasas de paro vascas siempre han estado por encima de la media europea. Despido más barato (como el aprobado en la última reforma laboral) no supone más empleo, como se demuestra con la experiencia que se ha vivido en las décadas de los 80 y los 90.

Tampoco la indicada extensión de la contratación temporal supone más empleo. Las experiencias que hemos vivido así lo confirman. Basta, además, ver la comparación con Europa para ver que aquí tenemos mucho más paro y mucha más contratación temporal, no habiendo variado en los últimos años la diferencia en desempleo, a pesar de que la temporalidad ha aumentado en Euskal Herria en mucha mayor medida que en la UE.

Si por mayor flexibilidad se entiende un mayor poder de decisión empresarial en los diversos centros de trabajo, hay que decir que esa medida tampoco ha creado empleo. Los derechos laborales se han recortado notablemente con las diversas reformas laborales, sin que ello haya repercutido en una mejora de las cifras de paro.

Además, esta demanda implica una concepción cavernícola de las relaciones laborales, ya que en lugar de tratar de solucionar mediante el diálogo y el acuerdo la lógica conflictividad consecuencia de las relaciones laborales, trata de imponer la opinión del empresario, mientras que asigna a los trabajadores y trabajadoras el papel de callar y cumplir.

La consecuencia de la creciente flexibilidad aplicada en los últimos años ha sido un incremento de las situaciones de abuso y explotación, lo que atenta contra la justicia social y carece de toda justificación.

Así, la mayor flexibilidad laboral puede ser buena para que crezcan los beneficios empresariales, pero no genera empleo, sino niveles de fraude de ley y de explotación propios de épocas históricas pasadas.

3.- El empleo a tiempo parcial como oportunidad para el empleo

La opción del empleo a tiempo parcial no deja de tener un atractivo teórico, en la medida que puede constituir una posibilidad de trabajar en función de las “necesidades” y de las distintas opciones de vida.

Sin embargo, este atractivo parte de una hipótesis totalmente alejada de la realidad, que es la de que se trataría de un empleo voluntario, sin merma de derechos sociales y sin menoscabo de las posibilidades de promoción de las personas empleadas a tiempo parcial.

En la práctica, el empleo a tiempo parcial no es tan voluntario como se quiere hacer creer, ya que la práctica totalidad de las personas que trabajan a tiempo parcial preferirían un empleo a tiempo completo.

Además esta modalidad contractual va asociada a una pérdida de coberturas sociales totalmente desproporcionada, por lo que en realidad el empleo a tiempo parcial está penalizado. Por último, se trata en la mayor parte de las ocasiones de empleos sin posibilidades de promoción.

Por tanto, el empleo a tiempo parcial, más que una medida de creación de empleo, es una medida de precarización del empleo. Dicho de otra manera, no es la reivindicación sindical de reducción de jornada con mantenimiento de derechos y sin reducción salarial, ni siquiera es reducción de jornada con merma proporcional de derechos y salarios, sino que, en la práctica, es una reducción de jornada con reducción más que proporcional de derechos y remuneraciones.

Por otra parte, y como ha quedado de manifiesto en la explicación del análisis de situación, el empleo a tiempo parcial hoy es en su mayor parte sinónimo de feminización del empleo, con las nefastas consecuencias que ello conlleva tanto para las condiciones de trabajo como de vida de las mujeres.

4.- Para crear empleo hay que reducir las prestaciones por desempleo

No hace mucho que otro representante empresarial afirmaba que la tasa de paro vasca era más alta que la media de la Unión Europea porque las prestaciones por desempleo son demasiado elevadas. Por tanto, se proponía “incentivar” a las personas sin empleo reduciendo las coberturas del INEM.

Realizar este tipo de propuestas cuando tres de cada cuatro personas en paro no perciben ningún ingreso del INEM es, simplemente, insostenible e inhumano. Quitar lo que no se tiene para motivar la búsqueda de trabajo no es desde luego, ninguna política de empleo.

El nulo rigor de este tipo de propuestas no merece más comentario que el contraste con la realidad de los datos.

¿QUÉ HACER? ACCIÓN SINDICAL Y ACCIÓN POLÍTICA

A la vista de todo lo anterior se puede convenir que existen argumentos más que sobrados para ver que la reducción de la jornada a 35 horas semanales cumple el papel que al principio de este artículo se le otorgaba, esto es, crear empleo y mejorar la calidad de vida.

Sin embargo, su consecución no depende de que las razones para su aplicación sean suficientes, sino de la correlación de fuerzas existente en la sociedad.

La cuestión a plantear, por tanto, no es sólo si se puede reducir la jornada o no (en este artículo ya hemos visto que la medida es perfectamente posible), sino que debemos analizar qué estrategias tenemos que seguir para conquistar este logro social.

Sabemos que la posición de la patronal es de total oposición a esta medida, siendo evidente, que nadie va a regalarnos las 35 horas. Por tanto, los sindicatos nos tenemos que volcar, debemos poner toda nuestra carne en el asador, ya que nos encontramos ante una reivindicación estratégica de primera magnitud.

Así, tenemos que poner en marcha todos los recursos a nuestro alcance para poder conseguir este objetivo. Tenemos que concienciar, debatir, movilizar y presionar, tanto en los centros de trabajo como en la opinión pública y en la sociedad.

Se trata de concienciar a los trabajadores y trabajadoras de lo que hemos dicho aquí (que la medida es buena, que es posible y que es necesaria). Se trata de poner en evidencia a quienes se oponen a la reducción de la jornada. Se trata de movilizar a los trabajadores y trabajadoras (incluidos lógicamente quienes están en desempleo) junto a los sectores sociales que hoy en día tienen planteamientos progresistas y movilizadores. Se trata de presionar hasta que las 35 horas sean una realidad.

Lo hecho hasta ahora nos anima a ser optimistas. Las fuerzas sociales que tenemos un planteamiento reivindicativo queremos seguir apostando por la implantación de la semana laboral de 35 horas semanales, y estamos comprometidas en este horizonte.

Por otro lado, en el plano político o institucional, en nuestro ámbito de actuación nos encontramos con una limitación importante, que es que no existe capacidad legislativa en materia laboral. Reivindicamos que las instituciones vascas tengan la capacidad de aprobar las leyes laborales, aunque sabemos que eso ahora no es así.

Sin embargo, es importante el compromiso de estas instituciones, tanto en su vertiente de empleadoras públicas como de creadores de opinión y de presión hacia el sector privado.

Por último, no quería finalizar este artículo sin hacer una referencia a la polémica sobre si la reducción de jornada se debe realizar por ley o no. En nuestra opinión es claro que sí.

El tiempo de trabajo siempre se ha regulado por ley, situación ésta que debe continuar, con las adaptaciones que sean necesarias. En este caso, la adaptación necesaria es una reducción de la jornada máxima legal, hasta las 35 horas semanales. Es la única manera de extender el derecho a todas las personas que trabajan, aunque lo hagan en un sector en el que los trabajadores y trabajadoras estén en una débil posición relativa.

Además, no nos estamos inventando nada nuevo. Francia, ejemplo analizado en otro artículo de esta misma publicación, ya ha regulado por ley las 35 horas semanales, y no parece que se haya producido ninguna hecatombe económica o social, salvo la previsible y razonable oposición empresarial, al ver cómo sus cuentas de beneficios se van a reducir.

En lo referente a la posible contradicción entre reducción de jornada por ley o reducción de jornada por negociación, hay que decir que la misma no es tal. La ley y la negociación colectiva son, en esta materia como en otras, ámbitos complementarios y compatibles.

Además, llama la atención que quienes plantean que la ley debe respetar lo que se acuerde entre empresarios y sindicatos en materia de reducción de jornada, y si no se llega a acuerdos no modificar la regulación existente, sean las mismas personas que no se cansan de repetir públicamente que hay que cambiar la ley para aumentar la flexibilidad laboral, para recortar las prestaciones sociales, para bajar los impuestos a las empresas, etc.

Es decir, según estas personas, la ley no se puede utilizar para avanzar en la dirección de un modelo de sociedad más justo y solidario, que es el efecto que la reducción de la jornada conlleva.