

«Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo. Consideraciones macroeconómicas»

La reducción del tiempo de trabajo no puede constituir la solución milagrosa al problema del paro masivo que experimentamos. Sin embargo, en determinadas condiciones, puede constituir un paliativo cuyas posibilidades son sin duda nada despreciables. El cumplimiento de estas condiciones requiere incentivos que llevarían a empresas y empleados a practicar las formas más exitosas de reducción-reorganización del tiempo de trabajo en términos de empleos creados, sin deteriorar los saldos exterior y público. Pero la elaboración de incentivos simples y eficaces es delicada. Esta dificultad merece ser subrayada antes de considerar cualquier evaluación del impacto macroeconómico de una reducción del tiempo de trabajo.

Lan denboraren murrizketa ezin da langabezia altuaren irtenbide mirakulutsua izan. Hala ere, egoera eta baldintza zehatz batzuetan, batere hutsalak ez diren ondorio positiboak ekar ditzakeen neurria izan daiteke. Baldintza horiek lortzeko, enpresak eta landunak sortutako enpleguen terminoetan arrakastatsua izan diren lan denboraren murrizketa-berrantolaketa moetak abian jartzera bultzatuko dituzten pizgarriak beharrezkoak dira, kanpo saldoa zein publikoa kaltetu gabe. Baina pizgarri sinple eta eraginkorrak egitea ez da erraza. Zailtasun hori azpimarratu behar da, lan denboraren murrizketa baten makroekonomi eragina ebaluatu baino lehen.

Working time reduction can not constitute the miraculous solution to the problem of massive unemployment. However, in given conditions, it can constitute a palliative, the possibilities of which are without doubt significant. Fulfillment of such conditions requires incentives that would make companies and employees practice the most successful working time reduction - reorganisation forms in terms of Job creation, without deteriorating external accounts and public deficits. But elaboration of simple and effective incentives is a delicate matter. This difficulty is to be underscored before taking into consideration any evaluation of the macroeconomic impact of working time reduction.

1. Principales efectos macroeconómicos de una reducción del tiempo de trabajo
 2. El realismo de los escenarios considerados
 3. La experiencia de 1982
 4. El debate a partir de 1982
- Referencias bibliográficas

Palabras clave: Política de empleo, reducción del tiempo de trabajo.
Nº de clasificación JEL: E24, J20, J22

Los recientes debates sobre las posibilidades de reducción del tiempo de trabajo han puesto en evidencia las grandes divergencias de las evaluaciones propuestas: algunos piensan que no cabe esperar nada de dichas políticas (si no es un aumento del paro), mientras que otros ven en ellas una solución milagrosa, que puede desembocar en la creación de más de dos millones de empleos. Más adelante mostraremos que estas divergencias, que aportan confusión a los debates, no provienen de las diferentes apreciaciones sobre los mecanismos macroeconómicos en juego, sino de hipótesis muy diferentes referentes a los

comportamientos microeconómicos de los agentes (trabajadores y empresas) directamente afectados por la reducción del tiempo de trabajo.

Desde mediados de los años 70, es decir a partir de la gran progresión del paro, la reducción del tiempo de trabajo se viene presentando en Francia como un medio posiblemente eficaz para mejorar la situación del mercado laboral. Dicho enfoque no es nuevo: ha influido en gran medida en la decisión de reducir el tiempo de trabajo en la época del Frente Popular. Evidentemente, es específica de los períodos de fuerte paro; en otros momentos, la reducción del tiempo de trabajo aparece más bien como una modalidad de reparto de las ganancias de productividad para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Del mismo modo, es más específica en los países de la Europa del Oeste; el «reparto» de trabajo no ha sido considerado seriamente como una

¹ Este documento ha sido publicado, en una versión revisada, en *La Recherche* (Vol. 25, n.º 268, septiembre, pag. 956-962), con el título: «Emploi: du bon usage de la réduction du temps de travail».

El autor desea agradecer a todos los que, mediante sus numerosas observaciones y sugerencias, han permitido mejorar el presente documento. Asimismo, dicho documento compromete únicamente a su autor siendo éste el único responsable de los posibles errores e inexactitudes que pudieran aparecer en él.

política de empleo en los Estados Unidos o en Japón.

La reducción del tiempo de trabajo puede adoptar múltiples formas: reducción del tiempo trabajado cada semana o solamente cada año (alargando las vacaciones), o reducción a lo largo de la vida mediante una incorporación al trabajo más tardía (alargando la escolaridad...), o jubilaciones anticipadas (disminuyendo la edad de la jubilación...) o incluso períodos de inactividad más largos (baja maternal o permisos para formación...) o más frecuentes (vacaciones sabáticas)... La reducción puede ser igualmente colectiva (a nivel nacional, o de la empresa), o individual (mediante el desarrollo del tiempo parcial). El enfoque macroeconómico de este texto no diferenciará en adelante las especificidades de estas múltiples modalidades.

Comenzaremos por proporcionar algunos elementos sobre los principales efectos macroeconómicos, en Francia, de una reducción del tiempo de trabajo, para subrayar a continuación los problemas y dificultades de la elaboración de escenarios realistas. Seguidamente indicaremos algunos datos acerca de la «experiencia» de 1982, para recordar por último las actuales orientaciones del debate sobre este tema.

1. PRINCIPALES EFECTOS MACROECONÓMICOS DE UNA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Esquemmatizando al máximo, las negociaciones y debates sobre la cuestión de la reducción del tiempo de trabajo se centran generalmente, tanto a nivel microeconómico de la empresa como a nivel macroeconómico, en el aspecto esencial: ¿quién «paga» la

reducción ex ante (en el momento en que se produce): los trabajadores, las empresas, o las Administraciones Públicas? En estos mismos dos niveles (micro y macroeconómicos), los efectos de dicha reducción dependen del conjunto de las modalidades que la acompañan, según sus influencias en los resultados productivos y la rentabilidad económica.

Generalmente, se considera que una reducción del tiempo de trabajo está constituida por cuatro componentes principales, que, por otra parte, muy a menudo son negociados simultáneamente en las empresas, y cuyos efectos deben ser diferenciados analíticamente. Se trata de la reducción propiamente dicha, de la compensación salarial (evolución ex ante del salario mensual) que conlleva, de las ganancias de productividad del trabajo que esta reducción induce, y de las posibles ganancias de productividad del capital que le acompañan. Por otra parte, las hipótesis establecidas para el escenario de reducción dentro del sector público determinan la importancia de los efectos evaluados.

Las siguientes indicaciones resumen los resultados de evaluaciones realizadas con modelos macroeconómicos (Ver Recuadro). Se refieren a los efectos a medio plazo (al cabo de unos cinco años) derivados de shocks realizados en el campo de las SQS-EI (Sociedades, Cuasi-Sociedades y Empresarios Individuales), cuyos efectivos ascienden a unos 15 millones de personas. La importancia de estos shocks es aquí convencional (por ejemplo, una reducción de una hora del tiempo de trabajo semanal). La valoración de los macroeconomistas acerca de la naturaleza de los encadenamientos macroeconómicos en juego, y del signo de los principales efectos, coincide generalmente. No obstante, existen algunas diferencias de valoración en cuanto a la importancia cuantitativa de estos efectos.

1. Los efectos de una reducción puntual de una hora de la jornada laboral semanal (es decir, el 2,5%) en el conjunto de las SQS-EI serían bastante limitados (tratándose de una reducción sin compensación salarial, es decir con un descenso proporcional del salario mensual, sin considerar las ganancias de productividad/ hora del trabajo y del capital): el crecimiento sería menor que sin reducción, y se crearían menos de 200.000 empleos, para una mayor necesidad de financiación de aproximadamente 40 Miles de millones de Francos corrientes (en adelante MdF) tanto en el caso de las Administraciones Públicas como de la Nación (40 MdF representan aproximadamente el 3% del Presupuesto del Estado y el 0,5% del PIB francés). Nos alejamos por tanto del efecto de «reparto» calculado aritméticamente, ya que los 200.000 empleos creados corresponden solamente al 1,3% de los efectivos de las SQS-EI.

La debilidad de este impacto viene explicada por los efectos inflacionistas (alza de precios) de dicha reducción. Esta ola inflacionista procedería a la vez de un aumento del coste de capital por unidad producida (el mismo inmovilizado en equipo produciría menos, ya que sería utilizado menos tiempo cada semana)², y de tensiones más fuertes, en la utilización de las capacidades de producción (debido también a la menor utilización de los equipos) y en el mercado laboral (efecto «Phillips», que refleja la influencia negativa de la tasa de paro en la evolución de la tasa de salario medio). La inflación más elevada reduciría tanto la demanda externa dirigida a Francia (pérdida de competitividad-precio) como la demanda interna (efecto valores reales, correspondiente a la influencia positiva de la inflación en la tasa de ahorro familiar, a

² Sin embargo, generalmente no se tiene en cuenta este efecto de manera explícita en los modelos macroeconómicos.

fin de conservar el poder adquisitivo de sus ahorros). Este descenso de la demanda explica el impacto desfavorable del choque estudiado en el incremento.

Por otra parte, la evaluación anterior es sin duda incluso optimista, ya que si el deterioro de los saldos público y exterior implica una política de ajuste (reducción del gasto público y/o aumento de los gravámenes fiscales y parafiscales), lo que parece realista, la creación de empleos sería más reducida.

2. La compensación salarial concedida en el momento de la reducción del tiempo de trabajo (ex ante) mejora la demanda interna en Francia, debido al aumento de ingresos que conlleva directamente, pero deteriora la demanda externa a causa de sus repercusiones en los precios y, por tanto, en la competitividad. El mensaje extraído por los modelos es bastante uniforme en lo que se refiere a los efectos sobre el saldo exterior: la compensación salarial íntegra de una reducción de una hora de la jornada laboral semanal en las SQS-EI supondría (con respecto al escenario anterior de reducción sin compensación) una disminución de al menos 10 MdF del saldo comercial. Ante la ausencia de una política de ajuste tendente a atenuar el deterioro del saldo exterior, la respuesta de los modelos referentes al crecimiento y el empleo ha sido variable en el pasado (el signo del impacto ha podido incluso cambiar de signo). Teniendo en cuenta el grado de apertura actual de la economía francesa, este impacto es considerado actualmente como ciertamente negativo. Las pérdidas de empleos podrían sobrepasar los 100.000 puestos y, debido al impacto negativo en el crecimiento, el saldo público podría disminuir 10 MdF.

Imaginando, lo que parece de nuevo realista, una política de ajuste para corregir los saldos público y exterior, los efectos de la compensación salarial en el

Modelos macroeconómicos y evaluación de escenarios de reducción del tiempo de trabajo

Los modelos macroeconómicos son representaciones simplificadas, con ayuda de ecuaciones (de varias decenas a varios millares), de los principales mecanismos económicos (comportamientos de los agentes, equilibrios contables, problemas técnicos...) a nivel de magnitudes muy agregadas (consumo familiar, paro, precios...). La lógica de los modelos contruidos en Francia es generalmente «neo-keynesiana», es decir, que los mecanismos económicos están representados aquí con un enfoque keynesiano (la oferta de las empresas se ajusta a la demanda con la que cuentan...), en economía abierta a los intercambios exteriores, con una gran influencia del ciclo precio-salario en las magnitudes reales. Estos instrumentos son utilizados principalmente para elaborar proyecciones macroeconómicas, o para evaluar el impacto de políticas macroeconómicas, de modificaciones del entorno internacional de Francia o del comportamiento de los agentes. Debido a sus similares estructuras, los modelos habitualmente utilizados en Francia desembocan generalmente en evaluaciones parecidas de shocks idénticos.

La evaluación de un «shock» cualquiera casi nunca es considerada de manera inmediata con un modelo macroeconómico. En efecto, estos instrumentos proporcionan una representación demasiado simplificada de la realidad económica para tener directamente en cuenta todas las implicaciones directas del «shock» previsto. De este modo, una evaluación requiere generalmente, además de la utilización del modelo, calcular determinados efectos directos del «shock». En el caso de una reducción de tiempo de trabajo, esto afecta especialmente a las hipótesis de compensación salarial, y de productividad/hora del trabajo y del capital asociados (ex ante) a la reducción del tiempo de trabajo. Este recuento «fuera del modelo» determina en gran medida las evaluaciones cuantitativas que podemos obtener. Por consiguiente, debe realizarse con sumo cuidado. En efecto, la diversidad de las evaluaciones del impacto de políticas de reducción del tiempo de trabajo no viene dada por las diferencias entre los modelos utilizados, sino que se debe principalmente a la variedad de hipótesis realizadas antes de la utilización de los modelos.

Por otra parte, los modelos son concebidos para evaluar el impacto de shocks de importancia limitada, que no modifican significativamente los comportamientos de los agentes observados en el pasado. Son menos adecuados para evaluaciones de shocks importantes, como algunos escenarios de reducción del tiempo de trabajo propuestos aquí.

Por último, la utilización de un modelo requiere la formulación de múltiples hipótesis, referentes por ejemplo a la determinación de los tipos de cambio o de los tipos de interés. Las cifras proporcionadas en este documento se basan en una hipótesis de tipo de cambio y de tipo de interés nominal fijos. Otras hipótesis podrían modificar *cuantitativamente* estas indicaciones, pero no las afectarían *cualitativamente*.

crecimiento y el empleo serían incluso más desfavorables.

Señalaremos en este punto que el debate sobre la compensación salarial afecta a una cuestión transitoria: sea cual fuere esta compensación en el momento de la reducción de la jornada laboral (ex ante), será finalmente la misma a medio-largo plazo (de 5 a 10 años)³. En efecto, si es fuerte, las

pérdidas de empleo serán más importantes (por las razones aducidas anteriormente). Este deterioro de la situación del mercado laboral (mediante la influencia del paro en la formación de salarios, es decir, el efecto Phillips) conllevaría tensiones salariales más moderadas que restablecerían el reparto salarios-beneficios inicialmente modificado en detrimento de las empresas. A largo plazo, la

³ Por otra parte, las posiciones en dicho debate están influidas en gran medida por la situación existente en el mercado laboral: cuanto más se deteriora esta situación más dispuestos están los trabajadores a «aceptar» una compensación

reducida a cambio de una mayor seguridad de empleo. La evolución reciente de los sondeos sobre esta cuestión y de los acuerdos negociados en las empresas, prueba dicha relación.

compensación salarial sería, en todos los casos, aproximadamente igual a las ganancias de productividad inducidas por la reducción del tiempo de trabajo. Pero una fuerte compensación ex ante supondría finalmente un nivel de paro más elevado durante varios años...

3. Las ganancias en la productividad del trabajo inducidas por la reducción del tiempo de trabajo tienen efectos específicos favorables sobre los precios, la competitividad y el crecimiento del PIB. Sin embargo, en el caso del empleo, predomina su efecto negativo directo: si la reducción de una hora semanal (es decir, del 2,5%) de la jornada laboral induce ganancias de productividad horaria de la mitad de este descenso (es decir, el 1,25%), el empleo total descendería aproximadamente 100.000 puestos con respecto al escenario sin estas ganancias. La capacidad de financiación de las Administraciones Públicas mejoraría aproximadamente 20 MdF. En cuanto al saldo comercial, los efectos favorables sobre los volúmenes (de exportaciones e importaciones) de la mejora de la competitividad-precio se verían atenuados por el deterioro en los términos de intercambio. La capacidad de financiación de la Nación podría no obstante mejorar unos 5 MdF.

Contrariamente a los dos casos mencionados anteriormente, un shock de este tipo paliaría los problemas de política económica de los poderes públicos, puesto que los saldos público y exterior mejorarían «espontáneamente». El impacto, inicialmente desfavorable, de las ganancias de productividad del trabajo sobre el empleo, podría verse atenuado mediante la utilización de los nuevos márgenes de maniobra obtenidos en favor de la política económica.

4. Las ganancias de productividad del capital, vinculadas por ejemplo a reorganizaciones (desarrollo del trabajo a

turnos) que permiten alargar la duración de utilización de los equipos, tienen un efecto favorable en el conjunto de los grandes agregados económicos. La razón de lo expuesto es simple: estas ganancias de productividad disminuyen los costes de producción unitarios (los mismos equipos instalados producen más) y reducen las tensiones en la utilización de las capacidades de producción. El impacto deflacionista obtenido de este modo, estimula la demanda externa (debido a la mejora de la competitividad-precio) e interna (efecto valores reales), lo que resulta favorable a la vez para el crecimiento, el empleo, los saldos público y exterior. De este modo, una progresión del 2,5% de la productividad de los equipos llevaría a la creación de unos 100.000 empleos, y una mejora de la capacidad de financiación de aproximadamente 40 MdF, tanto para las Administraciones Públicas como para la Nación.

Dicho shock, al igual que el anterior, atenuaría los problemas de política económica de los poderes públicos. Igualmente, los efectos ya favorables sobre el crecimiento y el empleo podrían verse amplificados mediante la utilización de estos nuevos márgenes de maniobra.

5. Un último aspecto que interviene de modo determinante en la evaluación de los efectos de una reducción del tiempo de trabajo: se trata de las hipótesis realizadas acerca del sector público, en el más amplio sentido. Teniendo en cuenta la importancia de los efectivos afectados (unos 5,5 millones de empleados), cualquier escenario un poco «voluntarista» en este ámbito tendría un impacto macroeconómico considerable. De este modo, una reducción de la jornada laboral del 2,5% no compensada, y unida a contrataciones estrictamente equivalentes, supondría la creación de casi 150.000 empleos, para un deterioro

de casi 10 MdF tanto del saldo público⁴ como del saldo exterior. Estos dos últimos impactos desfavorables son importantes en las tensiones inflacionistas vinculadas a los efectos de Phillips.

Subrayaremos que las políticas de ajuste implicadas por dicha medida reducirían sus efectos.

Observamos, por lo tanto, que los efectos de una reducción del tiempo de trabajo dependen principalmente de las modalidades que le acompañan. El caso simple y a menudo mencionado de un «reparto» de trabajo, que corresponde a una reducción no compensada y sin ganancia de productividad, tiene efectos bastante limitados sobre el empleo. Si esta reducción es totalmente compensada y va acompañada de ganancias de productividad/hora del trabajo y del capital equivalentes, los efectos serán nulos. Por último, las posibilidades son mayores cuando la reducción va acompañada de una elevada progresión de la productividad del capital. Esta constatación revela el interés en que la reducción vaya acompañada de reorganizaciones importantes.

2. EL REALISMO DE LOS ESCENARIOS CONSIDERADOS

Si bien los macroeconomistas están de acuerdo sobre la naturaleza de los mecanismos en juego en caso de reducción del tiempo de trabajo, y (más o menos) sobre la importancia de los

⁴ Las hipótesis de creación de empleos asociadas ex ante a una reducción del tiempo de trabajo en el sector público, deben explicitar claramente las posibles ganancias de productividad sin duda muy específicas de estas actividades de servicios no comerciales. Sin más información, podemos considerar también que estas posibles ganancias son nulas o muy elevadas. La última de estas dos posibilidades corresponde a una de las más célebres «leyes» de Cyril Northcote Parkinson, que decía, refiriéndose a la Administración, que «el trabajo se estira hasta cumplir el tiempo del que disponemos para realizarlo».

efectos derivados de cada escenario, son, sin embargo, menos consensuales en lo que se refiere al realismo mismo de los escenarios considerados. Ahora bien, este aspecto de la cuestión es evidentemente esencial. En efecto, no es difícil «construir» un escenario que desemboque en la «creación» de 2 millones de empleos, como hemos podido ver citados varios con motivo de los debates parlamentarios referentes a la Ley Quinquenal sobre el Empleo. Para ello «basta» con dosificar los ingredientes de la receta: un fuerte reducción de la jornada laboral, escasamente compensada, unida a escasas ganancias de productividad del trabajo y, al contrario, con fuertes ganancias de productividad del capital. Este último componente permite a la vez «crear» más empleos, y «evitar» un deterioro de los saldos público y exterior. Por último, para obtener aún más empleos, el toque final de la receta consistirá en «reducir» fuertemente la jornada laboral en la Administración Pública, con la menor compensación, y una creación de empleos públicos sin costes ex ante.

Esta cuestión del realismo de los escenarios considerados es, pues, primordial. Si no la consideramos seriamente, podemos preguntarnos si resulta verdaderamente interesante detenerse en la creación de 2 millones de empleos. ¿Por qué no 3 millones? Por qué no convertir la reducción de la jornada laboral en la solución absoluta a la situación de paro masivo que atravesamos? Ahora bien, en nuestra opinión muchos escenarios son especialmente optimistas en diferentes aspectos; señalaremos aquí los principales:

1. Una compensación salarial reducida difícilmente puede ser aceptada no solamente por aquellos de ingresos modestos (para los que resultaría a veces insoportable), o por determinados ejecutivos (para los que una reducción del

tiempo de trabajo semanal tendría un contenido bastante confuso⁵), sino también por una gran parte de los trabajadores cuyo empleo no está directamente amenazado en la coyuntura actual. Esta dificultad es más importante cuanto más importante es la reducción del tiempo de trabajo contemplada, y cuanto más ambiciosas son las reorganizaciones que le acompañan. Estas últimas implican, en efecto, el desarrollo de horarios atípicos (más pronto por la mañana, o más tarde por la tarde, posiblemente una parte del fin de semana) poco compatibles, para los trabajadores afectados, con una reducción del salario mensual.

2. Como hemos visto, importantes reorganizaciones aparecen fácilmente como la variable milagrosa que permitirá conseguir la mayor «creación» de empleos sin deterioro de los saldos público y exterior. Ahora bien, grandes reorganizaciones implican costes de concepción y de gestión específicos, y una no menos importante polivalencia para los trabajadores afectados⁶. Por otra parte, suponen que las empresas desarrollen sus capacidades de producción, para bajar sus precios de venta cuando se den cuenta de las dificultades de vender las mercancías adicionales que pueden producir. Este mecanismo deflacionista, apenas esbozado, es el que lleva a los modelos a atribuir posibilidades macro-económicas tan favorables a la mayor utilización de los equipos. Vemos por tanto que todas las

⁵ Esta razón nos hace pensar que, para numerosos ejecutivos, las formas de reducción del tiempo de trabajo del tipo vacaciones sabáticas (u otras) pueden resultar más pertinentes que una reducción de la jornada semanal.

⁶ Señalaremos aquí que (según la encuesta más reciente del Ministerio de Trabajo sobre el trabajo a turnos) solamente el 10,6% de las empresas (aparte de Administraciones Públicas) empleaban trabajadores en equipos en 1990, y los trabajadores afectados representaban solamente el 12,5% del conjunto de los trabajadores. La pobreza de estas cifras lleva a no subestimar todos los obstáculos organizativos y «culturales» a las grandes reorganizaciones.

hipótesis referentes a esta variable deben ser reflexionadas detenidamente.

3. Las hipótesis realizadas por el sector público son, como hemos señalado, determinantes en lo que se refiere a la importancia de los escenarios estudiados. En este caso también, las hipótesis de compensación salarial son importantes, más aún cuando afectan directamente el saldo público⁷. Podemos suponer «sobre el papel» que la Administración Pública está dispuesta a renunciar, por razones de solidaridad, a una parte de su poder adquisitivo, lo que permite la «contratación» de nuevos funcionarios sin aumentar el gasto público. Señalaremos, no obstante, que la evolución relativa de las remuneraciones en el sector público con respecto a las del privado ha sido desfavorable durante los últimos quince años⁸, lo que prueba ya el «pago» del precio de la seguridad del empleo. ¿Es posible ir mucho más lejos, sin coste social? El acuerdo de moderación salarial con nuevas contrataciones en contrapartida concluido el 22 de octubre de 1993 parece muy tímido en este ámbito...

4. Para terminar, un último aspecto merece ser subrayado en relación con los escenarios considerados: se trata de las posibilidades de intervención de los poderes públicos. Está claro que, en lo que se refiere a la jornada laboral y (en menor medida) a la compensación salarial, los poderes públicos pueden intervenir de modo bastante directo. Evidentemente no ocurre lo mismo con la productividad tanto del trabajo como del capital. La elaboración de cualquier escenario debe por tanto incluir, sobre

⁷ Por otra parte, la importancia actual del tiempo parcial en la Administración Pública puede conllevar dificultades para poner en práctica reducciones del tiempo de trabajo colectivas y de una cierta importancia.

⁸ Se hace caso omiso aquí de las medidas categóricas de los últimos años, que han afectado principalmente a los profesores y agentes de la categoría D reclasificados en C.

estos dos aspectos, hipótesis inevitablemente frágiles de las reacciones de los agentes privados ante los posibles incentivos de los poderes públicos. No resulta creíble, en este ámbito, considerar la economía como un campo de maniobra militar donde las autoridades públicas pudieran decidir todas las reacciones de los agentes.

En resumen, el realismo de los escenarios considerados constituye la parte más delicada de cualquier evaluación de las políticas de reducción del tiempo de trabajo. En este aspecto, es necesario recordar que nuestras economías son economías de mercado, y que cualquier actuación intervencionista y centralizada puede ser contraproducente, como lo demuestra el análisis de los efectos de la ordenanza de 1982.

3. LA EXPERIENCIA DE 1982

La ordenanza de 16 de enero de 1982 redujo la jornada laboral semanal legal de 40 a 39 horas y alargó de 4 a 5 semanas la duración anual mínima de las vacaciones pagadas. La evaluación de sus efectos directos es bastante delicada. Teniendo en cuenta las condiciones en las que ha sido aplicada esta medida, evaluamos que se habría traducido, aproximadamente, en una reducción efectiva del 4% del tiempo trabajado anualmente, acompañada de un aumento del 1,6% del salario por hora y, debido a la supresión de determinados tiempos de descanso y de aceleración de los ritmos de trabajo, en unas ganancias de productividad por hora del 2,4% para el trabajo y del 3,4% para el capital gracias a una ligerísima extensión del recurso al trabajo a turnos (Cette, 1992). Tres años después, esta ordenanza habría inducido 150.000 nuevos empleos.

Es preciso señalar que nuestra evaluación no incluye el hecho de que las políticas de recuperación llevadas a cabo desde finales de 1982 han debido, en parte (sin duda en pequeña parte, no obstante), corregir los efectos nefastos de esta medida sobre los saldos público y exterior. La consideración de este aspecto conduciría a reducir la cifra de 150.000 empleos creados.

Este impacto, comparado con la importancia de la medida, parece bastante reducido, y mucho menor que el esperado en la época. Por otra parte, esta decepción ha incitado a muchos a no continuar con «la experiencia», mientras que inicialmente estaba previsto llegar en varios años a la jornada semanal legal de 35 horas (Comisaría General del Plan, 1981 y 1984). La principal enseñanza extraída es la siguiente: toda reducción de la jornada laboral decidida centralmente, general y uniforme, puede producirse en condiciones poco óptimas para numerosas empresas. Las reorganizaciones asociadas se verán reducidas, incluso cuando este aspecto incluye las mayores posibilidades de efectos favorables. Las medidas a contemplar deben «limitarse» a incentivar económicamente a las empresas para iniciar reducciones del tiempo de trabajo de la manera más eficaz con respecto a las consecuencias macro-económicas previstas.

4. EL DEBATE A PARTIR DE 1982

Tras «la experiencia de 1982», las medidas tomadas se han esforzado sobre todo en conceder a las empresas una mayor flexibilidad en la gestión infra-anual del tiempo de trabajo (principalmente mediante posibilidades de modulación). A pesar de que las nuevas evaluaciones macro-económicas no han aportado realmente elementos nuevos al debate,

sin embargo este último ha sido reformulado. Esta reformulación, iniciada por el informe de Dominique Taddéi (1986), precedido de otros muchos trabajos, puede resumirse rápidamente de la siguiente manera.

Los efectos de una reducción del tiempo de trabajo son los más favorables cuando ésta va acompañada de importantes reorganizaciones que permiten obtener sustanciales «economías de capital». Ahora bien, estas reorganizaciones conllevan, para los trabajadores afectados, horarios atípicos molestos. Igualmente, en lugar de incentivar a las empresas a reducir el tiempo de trabajo intentando asociarlo a reorganizaciones eficaces, puede parecer más pertinente animar a las empresas a realizar reorganizaciones que permitan alargar el tiempo de utilización de los equipos, acompañándolas de reducciones del tiempo de trabajo que constituyan, para los trabajadores, las contrapartidas de horarios más pesados. Desde esta perspectiva, parecería legítima la mayor compensación salarial, ya que estaría financiada en gran parte por los ahorros de capital.

La objeción tradicionalmente opuesta a este enfoque es que, puesto que todas las opciones en este ámbito deben ser microeconómicas y no centralizadas, las reorganizaciones espontáneamente eficaces ya han sido realizadas. Por lo tanto, la intervención del Estado no sería ya pertinente. Dicha crítica sería fundada si ignorásemos que determinadas empresas pueden rozar el umbral de rentabilidad de importantes reorganizaciones asociadas a reducciones del tiempo de trabajo. Al no alcanzar esta rentabilidad interna, no llevan a cabo dichas reorganizaciones, incluso cuando estas últimas supondrían una ventaja colectiva, en términos de menos parados y de mejora del saldo público. Nos encontramos así en un caso de economías externas (a la empresa),

aunque las economías internas sean insuficientes. La intervención pública se convierte entonces en legítima si su función es la de internalizar (en la empresa) estas economías espontáneamente externas. Es preciso encontrar la manera de llevarlo a cabo.

La medida de «crédito fiscal» adoptada en 1990 (Ministerio de Trabajo, 1990), pudiendo beneficiar a las empresas mediante la reducción del tiempo de trabajo manteniendo o alargando el tiempo de utilización de sus equipos parecía corresponder a la lógica señalada anteriormente. Sin embargo, resultaba poco alentadora, limitada en el tiempo, y muy compleja tanto en su comprensión y puesta en práctica (para las empresas) como en el control de la aplicación de sus modalidades (para la Administración). Por otra parte, esta medida se adoptó en el momento del conflicto de la guerra del Golfo. Además, no tuvo ningún éxito entre las empresas. Sin embargo, este tipo de medida, definida y calibrada de otra manera, podría quizás ofrecer posibilidades.

Los escenarios evaluados en el marco del XI Plan (Comisaría General del Plan, 1993a) continúan en la línea de una reducción uniforme del tiempo de trabajo, acompañada de reorganizaciones, por otra parte, limitadas. Hemos visto la razón de que dicho enfoque presente numerosos inconvenientes y escasas posibilidades. Por otra parte, no se contempla ninguna medida de incentivación económica, y la reducción del tiempo de trabajo se revela así como impuesta centralmente. Dichas condiciones son, como hemos visto anteriormente, poco eficaces en términos de efectos previstos.

La medida defendida en el informe del grupo «Empleo», presidido por Bernard Bruhnes (Comisaría General del Plan, 1993b), que consiste en animar a las empresas a reducir el tiempo de trabajo

señalando que el tiempo legal se reducirá efectivamente en el plazo de algunos de presentar posibilidades reales si va acompañada de otras medidas que incentiven a las empresas a realizar las reorganizaciones más eficaces. Dicha política podría desembocar en escasas reorganizaciones, lo que privaría a la economía de las posibilidades más interesantes de las reducciones del tiempo de trabajo, y/o en un incremento de los costes de producción de las empresas. Igualmente, podría centralizar los debates sobre el aspecto evidentemente conflictivo de la compensación salarial ex ante.

La dificultad de definir incentivos simples y eficaces supone un problema real para considerar una acción en favor de la reducción del tiempo de trabajo. Son necesarias, por tanto, más evaluaciones sobre la naturaleza y la importancia de los incentivos pertinentes. Esto implica una mejor concepción de los comportamientos microeconómicos de los agentes afectados (asalariados y empresas) en este ámbito. La reducción del tiempo de trabajo no puede ser la solución milagrosa al problema del paro, pero puede constituir un paliativo cuyas potencialidades son sin duda nada despreciables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOULIN, J.Y., CETTE, G. y TADDEI, D. (bajo la dirección de) (1993): «Le temps de travail», ediciones Syros, colección *Futuribles*.
- CETTE, G. (1992): «Quelques éléments d'évaluation des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail induite par l'Ordonnance de janvier 1982», mimeo, Banco de Francia, DGE/DEER/SEMEF, 24 de junio de 1992. Esta evaluación está resumida en la obra *Temps de travail: mode d'emploi*.
- CETTE, G. y TADDEI, D. (1994): *Temps de travail: mode d'emploi*, La Découverte.
- COMISARIA GENERAL DEL PLAN (1981): *Plan Intérimaire, stratégie pour deux ans 1982-1983*, noviembre.
- COMISARIA GENERAL DEL PLAN (1984): *Aménagement et Réduction du Temps de Travail*, La Documentation Française.
- COMISARIA GENERAL DEL PLAN (1993a): *L'économie française en perspective*, La Découverte / La Documentation Française.
- COMISARIA GENERAL DEL PLAN (1993b): *Choisir l'emploi*, Informe del Grupo «Emploio» presidido por Bernard Brunhes, enero.
- Ministerio de Trabajo (1990): *Le crédit d'impôt pour accroissement de la durée d'utilisation des équipements et réduction de la durée du travail*, Transparencias n.º 28.
- RIGAUDIAT, J. (1993): *Réduire le temps de travail*, Ediciones Syros, colección Alternatives Economiques.
- TADDEI, D. (1986): *Des machines et des hommes, pour l'emploi, par une meilleure utilisation des équipements*, Informe al Primer Ministro, La Documentation Française.