

«El reparto del trabajo»

UGT

Palabras clave: Reducción del tiempo de trabajo.
Nº de clasificación JEL: J20, J21, J51

Hablar hoy día del tiempo de trabajo y de su relación con el empleo es un tema importante y novedoso, ya que hasta ahora prácticamente no se había planteado. Importante por cuanto supone hablar de la mayor preocupación para los trabajadores y ciudadanos vascos, y novedoso por cuanto el debate todavía se encuentra en sus comienzos en España.

Durante la última década, todos los países europeos han experimentado un vertiginoso incremento del paro que afecta, tanto a los obreros como a los empleados y cuadros técnicos. El paro de larga duración y la precarización del mercado laboral contribuyen intensamente a la exclusión social, constituyendo un atentado contra la dignidad humana y aumenta notablemente la polarización social de nuestras sociedades. En la Unión Europea esta situación puede resumirse en dos cifras: 20 millones de parados y 50 millones de personas viviendo por debajo del umbral de pobreza. Esto, en el corazón mismo de una de las regiones más ricas y desarrolladas del mundo.

Esta dura realidad es inaceptable y peligrosa, porque el paro no sólo afecta gravemente a la vida de los trabajadores y sus familias, sino que además, representa una amenaza para la cohesión de nuestras sociedades y para la democracia. El empobrecimiento que supone y el clima de inseguridad que engendra constituyen, tal y como la historia ha venido demostrando en múltiples ocasiones, el caldo de cultivo de la intolerancia, la xenofobia y el racismo. Fenómenos que hoy salen a la superficie en toda Europa y alimentan el resurgimiento de nacionalismos gestionados desde posiciones de extrema derecha.

Frente a este grave problema se han dado una serie de recetas clásicas:

- rebajar los salarios,
- reducir las cotizaciones sociales,
- eliminar impuestos,
- reducir gastos de protección social,
- aumentar la flexibilidad laboral,
- estimular el empleo sin derechos en las pymes.

Todo ello con la finalidad de conducir hacia un crecimiento estable y duradero.

Si bien es verdad, indisolublemente ligada a las fases de crecimiento económico, la experiencia de los últimos años nos demuestra que los ciclos económicos siguen estando ahí, y en las etapas de recesión se destruyen empleos en tanta cantidad como los creados durante los ciclos expansivos.

Durante la fase más favorable del último ciclo económico (año 1987-1988-1989) en la CAPV, el paro se mantuvo por encima del 16%. En la actual fase de bonanza económica todo indica, incluidas las previsiones del Gobierno Vasco, que el desempleo difícilmente descenderá por debajo del 20%. Es decir, en cada ciclo económico de crecimiento, convivíamos con un mayor número de personas sin trabajo. Esto lleva a que algunos pensadores vaticinen el acercamiento a la frontera del crecimiento económico sin empleo.

Por ello, es de enorme importancia, introducir en el debate la variable: tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo ha sido durante más de un siglo, el factor esencial para el equilibrio global de empleo. Entre 1880 y 1970 se pasó en Europa de trabajar de 3200 horas anuales a algo menos de 1700 horas año.

La primera gran huelga, con la que irrumpe el movimiento obrero en la historia social y política del País Vasco, hace ahora 106 años y protagonizada por socialistas y ugetistas, tuvo su eje reivindicativo en la reducción de la jornada laboral, entonces de 12 horas diarias en el sector minero vizcaíno.

Durante los últimos 150 años, la productividad del trabajo se ha multiplicado por 25. Este proceso ha ido acompañado por una fuerte reducción de la jornada laboral, gracias a las constantes luchas del movimiento obrero, extendiendo así las posibilidades de empleo.

El problema al que ahora nos enfrentamos consiste precisamente en que la velocidad a la que crece la productividad es muy superior a la que se reduce el tiempo de trabajo. Los cambios productivos son rapidísimos y la organización social del trabajo, permanece estancada.

Desde hace 25 años apenas se ha movido. Desde que se ha detenido la reducción de la jornada, se ha extendido el paro masivo en toda Europa.

Por lo tanto, y constatados estos hechos, adquiere una enorme importancia abrir el debate sobre la *duración del trabajo*.

Quisiera señalar cuatro aspectos para contribuir a la iniciación del imprescindible debate social sobre el tema.

En primer lugar, conviene denunciar la frivolidad y actitud interesada de quienes traducen el debate en términos de reparto del empleo y del salario. Me explico, para algunos, el problema se reduce aquí y ahora a fomentar el trabajo a tiempo parcial (media jornada), medios salarios y «medios (derechos sociales y laborales), extendiendo su aplicación para trabajos de baja cualificación y mujeres.

Desgraciadamente, la modalidad actual de trabajo a tiempo parcial refleja en mayor medida la necesidad que tienen los patronos, de empleos flexibles, de carácter atípico, a bajo coste, más que la necesidad que tienen trabajadores y trabajadoras de un empleo digno, con menos horas de trabajo, libremente elegido, y con el mismo nivel de

seguridad y de oportunidades de promoción y de igualdad de trato que tienen aquellos que trabajan a jornada completa.

Creemos que es necesario poner en marcha un nuevo modelo de contrato a tiempo parcial, basado en la elección voluntaria del trabajador, que pueda potenciar el empleo compartido a través de ventajas sociales para las empresas y los trabajadores.

Por tanto, no estamos dispuestos a permitir que la reducción del tiempo de trabajo conlleve reducción de los salarios, porque por esa vía, caeríamos en una falsa solidaridad de que los culpables del paro son los ocupados.

Esta vía, además no aumentaría el volumen de empleo existente, únicamente, se distribuiría.

La experiencia demuestra que los empresarios no contratan a dos trabajadores cuando sólo necesitan a uno. Para crear empleo se requiere un incremento de la actividad, no una subdivisión del empleo existente.

Esta sería la vía del reparto del salario; con el mismo volumen de salarios se retribuyen a más trabajadores. Sin embargo, su eficacia es más que dudosa, y es una alternativa socialmente poco deseable, y desde luego, no existe ninguna relación automática que asegure que «a menos salario-más empleos».

En Europa por ejemplo, no son aquellos países con mayor proporción de salarios bajos, los que cuentan con un nivel de empleo más alto, sino al contrario. Dinamarca, Alemania, con los mayores niveles de empleo, tienen porcentajes muy reducidos de trabajadores mal pagados, justo lo contrario de lo que sucede en España o Irlanda.

El paro no puede ser un problema que han de solucionar «solidariamente» los que tienen trabajo. Es algo que corresponde resolver al conjunto de la sociedad, incluidas las empresas. Por otra parte, una reducción del salario, limitaría la demanda privada y supondría un freno al crecimiento de la economía.

En segundo lugar, y directamente relacionados con el tiempo de trabajo, sería conveniente abordar una serie de temas de singular importancia.

Comenzando por analizar y extraer conclusiones de los «*acuerdos defensivos*» que se están realizando en ciertas empresas europeas, consistentes en fuertes reducciones de jornada acompañadas de disminución de salarios y reorganización del trabajo, y que están salvando miles de empleos. Curiosamente, esta modalidad no está siendo planteada ni por las empresas ni por nosotros, los sindicatos de nuestro país. Y ello, a pesar de que en la CAPV, sí se están aceptando importantes sacrificios salariales y de otro tipo.

En nuestra Comunidad Autónoma hemos vivido numerosos, profundos y dolorosos procesos de reconversión industrial, donde el resultado obtenido ha sido la denominada «vía no traumática» de bajas incentivadas y jubilaciones cada vez más anticipadas. Ese comportamiento tiene su explicación, en la escasa importancia que los sindicatos hemos otorgado a la reducción del tiempo de trabajo, mientras que en muchos casos de reconversión, se han producido sacrificios salariales. Se ha optado por transferir a las arcas de la Seguridad Social el coste de los ajustes de plantilla, además de la fuerte contribución de esfuerzo de los trabajadores, tanto en pérdida de empleo, como en el recorte de sus futuras prestaciones sociales.

En ese procedimiento han participado y participan los empresarios, imbuidos por una visión reduccionista de los procesos reconversores, que les lleva a identificar reconversión con reducción de los efectivos laborales, sin abordar adecuadamente otros problemas estructurales. De hecho, las reconversiones se siguen repitiendo sin que las empresas o sectores, terminen de encontrar su sitio en el mercado.

Nosotros creemos que ante las altísimas tasas de desempleo, que se mantienen en épocas de bonanza, hay que reflexionar y emprender el camino que ya han tomado otros países europeos, donde se están desarrollando experiencias prácticas como los «contratos de solidaridad» en Italia, o el Acuerdo de Volkswagen en Alemania, en los que se han utilizado la fórmula evidentemente defensiva, de evitar despidos y mantener el empleo, reduciendo el tiempo de trabajo y también los salarios.

La UGT-E y como medida solidaria de todos los trabajadores, negociará un descenso en el salario acompañado de una reducción significativa de la jornada de trabajo, siempre y cuando se garantice, al menos, el mantenimiento de los empleos existentes. Entendiendo, que esta medida, únicamente se pondría en práctica, en el ámbito de una empresa concreta, perdiendo su sentido en ámbitos superiores de negociación. Así, solamente será aceptable en empresas que atraviesen una situación coyuntural especialmente difícil, y siempre que se demuestre fehacientemente que la aplicación de esta acción, repercutirá de forma clara y positiva en la viabilidad futura de la empresa.

Un acuerdo en este sentido, deberá incluir tres condiciones:

1. La referida al carácter coyuntural de la acción, la cual se dejará de aplicar una vez superadas las dificultades de la empresa.
2. La garantía del mantenimiento de los puestos de trabajo.
3. La participación sindical tanto en la aplicación de la medida como en el control posterior de su aplicación.

Sin embargo, no se aplicaría reducción alguna, a los salarios inferiores a dos veces el S.M.I. y el tope de reducción salarial a aplicar a los salarios, debería determinarse en cada caso, teniendo en cuenta los posibles aumentos de productividad generados como consecuencia de la reducción de la jornada. En cualquier caso, será inferior a la reducción porcentual de jornada y nunca superará el 10%.

Otro de los temas a abordar en el debate de la reducción del tiempo de trabajo, hace referencia, a la necesidad de avanzar en la *supresión de las horas extraordinarias*, capítulo del que depende la creación de más de 15000 empleos en nuestra Comunidad Autónoma. Por tanto, habría que reducir las horas extras, de manera que la reducción de la jornada no se vea suplida por una generalización de las mismas, lo que anularía cualquier efecto sobre el desempleo.

También, debería formar parte del debate la introducción de la *jubilación progresiva*, como sistema para acceder a la jubilación de forma progresiva a partir de cierta edad.

Habría que seguir incidiendo en el fomento de las jubilaciones anticipadas sin pérdidas de derechos, fomentando la utilización de contratos de relevo.

Se trata de un mecanismo que carece de costes y que asegura nuevas contrataciones, manteniendo el volumen de horas de trabajo.

También habría que abordar la *formación*, ya que todos los expertos coinciden en el que el empleo futuro se irá concentrando en tareas de alta cualificación. Por tanto, deberemos preocuparnos por la formación permanente y en alternancia de reciclaje, con sus correspondientes permisos retribuidos, e incluso, la posibilidad de tomar un año sabático cada x años, pues estableciendo una cuenta de ahorro sabático. Pero todo esto contrasta con el poco esfuerzo económico de las empresas vascas en la formación de los trabajadores.

En tercer lugar, el debate sobre el tiempo de trabajo debe de abordar el núcleo de la cuestión: *La reducción de la jornada de trabajo semanal*. Cuando se habla de empleo y tiempo de trabajo, este es el «quid» de la cuestión. Porque no estamos hablando de una reducción de cuatro o seis horas al año, como viene sucediendo actualmente en los convenios colectivos firmados en el País Vasco. Se trata de abordar una reducción *drástica, repentina y generalizada*, para que realmente se genere empleo. Por tanto, la reducción debe ser importante, ya que las pequeñas reducciones son compensadas por la reestructuración empresarial y por el incremento consiguiente de productividad, eliminando los efectos beneficiosos sobre el empleo.

El 8.º Congreso de la CES, celebrado el pasado mes de mayo, vuelve a actualizar la reivindicación de las 35 horas semanales, abriendo la puerta para jornadas más ambiciosas de 32 horas, con semana de 4 días laborales.

Realmente ésta es la medida más importante y la más complicada. Posiblemente requiera un tratamiento flexible, combinando el impulso de los poderes públicos con la negociación entre patronales y sindicatos. Todo ello será necesario para abordar la reducción de retribuciones a partir de un determinado nivel de salario, para apoyar desde el Estado, compensando a través de medidas fiscales y sociales las pérdidas salariales de los trabajadores y el aumento de costes laborales de las empresas. Todo ello teniendo en cuenta que la colocación de un parado representa un importante ahorro para las arcas públicas.

En cuarto lugar, se trataría de abordar la cuestión: ¿quién paga el costo de la reducción del tiempo de trabajo?.

A medio plazo, la experiencia demuestra que los crecimientos de productividad permiten compensar la reducción del tiempo de trabajo sin mermas de rentas. El problema se plantea a corto plazo: las empresas se niegan a reducir la jornada y a realizar nuevas contrataciones si el aumento de costes no se compensa con reducciones de salarios y de cotizaciones sociales. Al mismo tiempo, los trabajadores nos resistimos a perder salarios e incluso a dejar de hacer horas extras, sobre todo, con un mercado de trabajo tan precarizado como el que tenemos.

Desde nuestro punto de vista, será imprescindible un activo papel de los poderes públicos. Primero, estimulando el debate social en torno al tiempo de trabajo y no escurriendo el bulto de los compromisos. Es decir, mostrando la disposición a realizar políticas de *estímulo y compensación* desde los poderes públicos. El Estado tendría menos costes de desempleo y más ingresos fiscales, con lo cual, podrá destinar fondos a incentivar y respaldar la redistribución del empleo. No es ningún disparate pensar que una parte de este esfuerzo económico se orientara a la creación de empleo mediante la reducción del tiempo de trabajo.

No quisiera terminar sin decir, que el objetivo » trabajar menos, trabajar todos y todas», debemos de tratar de hacerlo una realidad.

Desde hace años, el objetivo de las 35 horas semanales perseguido por la CES, ha sido y seguirá siendo un elemento movilizador de los sindicatos. Hoy día esa jornada ya es una realidad en algunos países y otros aún la tenemos muy lejos. Pero tenemos que conseguir que sea una realidad generalizada, como vía de desarrollo para la generación de empleos. Incluso y teniendo en cuenta el contexto de paro masivo, ha de dejarse la puerta abierta a objetivos aún más ambiciosos en materia de jornada laboral (32 h/s de 4 días y jubilación progresiva) siempre que se desarrollen, de forma inapelable, las políticas de creación de empleo.

Para que tenga éxito la reducción del tiempo de trabajo como medio de lucha contra el paro, dicha reducción de horarios debe ser compensada por una mejora de la productividad, generada por una mejor utilización de los equipos y una reorganización del trabajo, para que no implique un crecimiento de los costes de producción.

En cualquier caso los costes de la reducción deben ser financiados por diversos medios:

- *las empresas*, destinando una parte del incremento de la productividad a tal fin;
- *los trabajadores*, con salarios más altos, moderando la evolución de sus retribuciones;
- *el Estado*, que tendría menos costes de desempleo y más ingresos fiscales, destinando fondos a incentivar y respaldar la redistribución del empleo.

Por último, consideramos que este debate debe continuar, y nuestra propuesta es que sea el Consejo Económico y Social del País Vasco, el órgano de encuentro para profundizar y avanzar sobre este debate.