

«Reducir la jornada, repartir el empleo»

Paco Blanco Caraciolo

Secretario de Política Industrial de
CC. OO. de Euskadi

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

I. CC.OO., como el conjunto del sindicalismo europeo, está a favor de que los avances logrados en el campo de los conocimientos y la tecnología redunden en favor de la sociedad. Como consecuencia de esos avances, es evidente que se necesita menos tiempo para producir mayor cantidad de bienes y servicios.

Nos aventuramos a anunciar que, la reducción sustancial de la jornada de trabajo será uno de los principales retos de los próximos años —finales de éste y comienzos del próximo siglo—, lo mismo que lo fue la jornada de 8 horas a comienzos del actual.

Es por ello, que CC.OO. compartimos plenamente los objetivos de la CES de reclamar ya la jornada de 35 horas semanales y avanzar hacia la jornada semanal de 4 días y 32 horas, a la vez que somos conscientes que un objetivo de estas características, aplicado en un espacio geográfico limitado y en el contexto de una economía mundializada, acarrearía problemas de competitividad, por lo que, es preciso avanzar en esa dirección con criterios comunes. Al menos en el ámbito europeo.

Aclarada la posición de partida de CC.OO., considero necesario señalar que, para nuestro sindicato, el debate al que se nos ha invitado tiene gran interés. No obstante, son muchos los interrogantes que se nos suscitan y que intentaremos exponer en este foro.

Habría que aclarar si la reducción de la jornada se concibe como un objetivo en sí mismo o, por el contrario, se entiende como un instrumento para lograr la disminución del desempleo actual.

Hemos dicho que para CC.OO. es un objetivo en sí mismo, ya que, partimos del hecho de que, las posibilidades de crecimiento no son limitadas y que el mismo ha de tener un carácter sostenible para preservar el planeta, pero si lo abordamos como instrumento para la reducción del actual desempleo, es necesario que empecemos por no generar falsas expectativas que acaben provocando mayor frustración social. Y es que en el segundo supuesto, es decir, la reducción del tiempo de trabajo como

instrumento para el reparto del empleo, sus posibilidades, creemos, son limitadas aunque siempre importantes con las tasas de desempleo que padecemos.

En este sentido, nos preocupa que se hayan lanzado cifras que hablan de la posible generación de más de 60.000 empleos en la CAV, como si fueran trasladables a la realidad económica y social las fórmulas ensayadas sobre el papel como si de un laboratorio se tratara. Por eso, queremos que se huya de actitudes demagógicas y estériles a la hora de abordar el objetivo de reparto del empleo y de creación de puestos de trabajo. Cuestiones éstas prioritarias desde una perspectiva sindical y necesitadas, por tanto, del máximo rigor y prudencia en su proyección pública.

De forma mayoritaria los empresarios manifiestan que no se puede hablar de fórmulas de reparto sin antes haber agotado todas las posibilidades de flexibilidad laboral, defendiendo medidas legales que apuntan hacia una mayor profundización de la misma.

Así, la Reforma del Mercado de Trabajo del 94 es el ejemplo claro de dicha desregulación. Recordemos que no fue consensuada con los agentes sociales sino que fue aprobada unilateralmente por el Parlamento.

Hasta ahora el objetivo de la mayor flexibilidad del mercado de trabajo, ha sido la recuperación del excedente, de tal forma que se permita una mayor inversión generadora de puestos de trabajo. La realidad ha demostrado que la mayor precariedad en las formas de contratación, la mayor facilidad de despidos, la reducción de prestaciones sociales, etc., ha permitido la recuperación del excedente empresarial, pero no ha llevado a la creación de puestos de trabajo como hubiera sido deseable.

Sin embargo, los efectos perniciosos de la reforma y de la precarización del mercado de trabajo sí son palpables. Han generado una gran inseguridad entre los trabajadores que les está obligando a ahorrar, en previsión de épocas malas, una parte importante de su salario, o a desarrollar prácticas de redistribución familiar, ya que, los ocupados soportan la economía de los parados/as, convirtiéndose este hecho en uno de los elementos que dificulta seriamente la lucha contra las horas extras, que debiera de ser la primera acción de reparto del empleo.

De hecho, y como el propio Banco de España está reconociendo, una de las razones de la debilidad económica actual se encuentra en la elevada tasa de ahorro de las familias. Estas no gastan porque tienen miedo al futuro. En esta situación, pedir a los trabajadores contenciones salariales añadidas pueden, al menos en opinión del sindicato, ser muy mal recibidas.

Recordemos además que la reforma laboral ha dado mayor poder al empresario, que la contratación tiende a hacerse cada vez más individual ya que está en sus manos la posibilidad legal de hacerlo, y que pretendan reducir al mínimo la negociación colectiva.

En esta situación, parece que el problema del paro sólo preocupa (aparte de a los parados, lógicamente) a los trabajadores, a los sindicatos y a la administración, pero no al empresariado.

La creación de empleo, por lo demás, no es algo que dependa de la voluntad de los trabajadores. Estos ofertan mano de obra, pero quien la demanda son las empresas.

La pregunta lógica, por lo tanto, es ¿qué arriesga la patronal, y qué esfuerzos se exigen a los empresarios, en la puesta en marcha de la reducción de la jornada de trabajo?. En las reuniones que hemos mantenido con el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco nadie nos ha sabido dar respuesta a este interrogante. Entendemos, por lo tanto, que no se exige ningún esfuerzo a la clase empresarial.

¿Qué se le ofrece al empresario a cambio de la RTT?. Se le dice que con la reorganización del trabajo, en su empresa y optimizando el uso de sus equipos productivos, aumentará la productividad, lo que le permitirá obtener más beneficios.

¿Qué se le ofrece al trabajador de dicha empresa?. En el mejor de los casos, y condicionado a un aumento de la productividad, una disminución en el tiempo de trabajo por el mismo salario; en los demás casos se les pide solidaridad para que otros trabajen. Su sacrificio por tanto consistiría en una reducción de su salario.

En este último caso, es difícil que los trabajadores acepten la propuesta. Ni ellos, ni los sindicatos que los representan, ya que en los últimos tiempos se ha producido una paulatina pérdida de poder adquisitivo por parte de los trabajadores.

En principio, se fía la RTT al aumento de productividad que se conseguiría con el reparto. Todo ello, con la promesa de que gracias a ese incremento de productividad no tienen por qué dispararse los costes de producción para el empresario, ya que en todo caso, y si ello no fuera así, serían los empresarios subvencionados por la administración, (a tenor de esto último y teniendo en cuenta que el debate sobre la RTT se circunscribe al ámbito de Euskadi, habremos de indicar que el Gobierno Vasco no tiene competencias ni capacidad normativa, con lo cual se añadiría un problema más a la hora de intentar poner en práctica una política orientada a la RTT). Ahora bien, y obviando esto último, ese aumento de productividad, que sería la razón por la que el empresario aceptaría la RTT, necesariamente implicaría que la demanda de productos se va a mantener o incluso aumentar, y esto ante el panorama de incertidumbre actual no es algo que se pueda asegurar sin un muy alto riesgo de error en la previsión.

Además, si la administración central (o autonómica, dada la posibilidad competencial) lo que va a hacer es subvencionar fórmulas como ésta ¿por qué no emplea esos fondos en estimular el aumento de la capacidad productiva con la que crear nuevos puestos de trabajo de una forma más directa?. Además, ¿cómo va a subvencionar la administración dicho coste si ello es contrario al objetivo de convergencia de reducción del déficit público?.

Probablemente lo que se tendría que sugerir es el fallo del modelo de crecimiento en Europa, es decir que las economías capitalistas podrían estar limitadas por el lado de la demanda de trabajo.

Y es que, para solucionar el problema del paro, quizá sería bueno atender sugerencias como las que plantea Donrbusch R¹, que critica la actitud de Europa, especialmente esa obsesión por reducir la inflación para ser competitivos (utilizando altos tipos de interés y de cambio) aun a costa del crecimiento y del empleo, cuando además, la situación de paro es peor en la UE que en USA y Japón. Luego, probablemente y más que opciones como la del reparto, las autoridades tendrían que

¹ «La macroeconomía de una economía abierta». ICE n.º 736 (1994).

plantearse (quizá en algún momento futuro tengan que hacerlo) un cambio en las políticas económicas, pues la solución al problema del paro es, así lo entendemos nosotros, una cuestión más política que económica y sobre todo depende de la cooperación internacional.

II. Las altas tasas de desempleo alcanzadas en la Unión Europea en una fase expansiva de la economía (superiores al 11 %² en 1.994) han conducido a numerosos gobiernos europeos a estudiar la posibilidad de reducir dichas tasas mediante la promoción del reparto del tiempo de trabajo. Dichos estudios han posibilitado el ensayo de numerosas medidas de fomento del reparto del tiempo de trabajo por parte de los distintos gobiernos europeos, como son los casos de los gobiernos francés, belga o alemán³.

En Euskadi, este debate es aún más necesario si cabe al sufrir una tasa de desempleo superior al doble de la tasa media de la Unión Europea en 1.994⁴.

Una vez dicho esto, pasamos, sin más preámbulos, a comentar los aspectos a tener en cuenta para que pueda ser posible un reparto del tiempo de trabajo en Euskadi:

Primero, se debe señalar que tal medida sólo podrá tener algún éxito si es adoptada de forma descentralizada mediante el acuerdo entre los representantes de la empresa y los trabajadores de cada empresa, en el marco de la negociación colectiva y no impuesta de manera arbitraria desde fuera de este ámbito (al no tener en cuenta, en dicho caso, las especificidades que caracterizan a las distintas empresas vascas según el sector en el que operan, tamaño, mercado, situación financiera, etc.).

En segundo lugar, se debe destacar igualmente que los estudios llevados a cabo por los especialistas en economía laboral demuestran que pequeñas reducciones en la jornada laboral (partiendo de una jornada semanal media de en torno a 40 horas) aumentan la productividad por hora trabajada de los trabajadores⁵, por lo cual, dichas reducciones horarias no deberían llevar aparejadas reducciones equivalentes de los salarios de los trabajadores, sino unas disminuciones salariales inferiores.

En tercer lugar, conviene señalar que la incertidumbre respecto a la adecuada gestión directiva a largo plazo de la mayoría de las empresas vascas (que según un reciente estudio demuestra que diseñan su planificación estratégica en el marco del corto plazo) de cara a afrontar con garantías de futuro el reto de un mercado cada vez más liberalizado y competitivo, así como la incertidumbre en relación a las características de la futura reglamentación del mercado laboral, de las prestaciones por desempleo y de las pensiones, hacen que la reducción del tiempo de trabajo que lleve aparejado una reducción significativa del salario de los trabajadores vaya a encontrar cierto escepticismo entre los asalariados.

Por otro lado, cabe señalar que en la cadena de producción de las empresas, las horas de trabajo de los asalariados más cualificados son las que más dificultades presentan para su sustitución. Ello podría conducirnos a que únicamente serían

² 11,4 % (Fuente: Eurostat).

³ Maribel Sánchez y Luis Rasines (1995), «Nuevas tendencias en el mercado laboral europeo: la reorganización del tiempo de trabajo», publicado en *Ekonomiaz* n.º 31-32.

⁴ 24,88% en 1994, según la Encuesta de Población Activa que realiza el Instituto Nacional de Estadística.

⁵ Dominique Taddei (1.992), «Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo», artículo publicado en la Revista de Economía y Sociología en el Trabajo, n.º 15-16, correspondiente al primer semestre de ese año y publicado en Madrid en el Centro de Publicaciones de dicho Ministerio.

partícipes del reparto de jornada los asalariados con menor grado de cualificación, que por lo general, reciben un menor salario por hora trabajada. Estos asalariados son precisamente los que menor disposición pueden presentar a la sustitución de horas de trabajo por ocio, debido a su menor poder adquisitivo, sobre todo si la reducción de su tiempo de trabajo conlleva reducción significativa de sus salarios.

Por todo ello, podemos llegar a suponer que una reducción de la jornada laboral que permita llevar a cabo un reparto del trabajo existente, no va poder llevarse a efecto en las empresas privadas, a menos que dicha normativa se lleve a término de forma descentralizada, mediante el libre acuerdo en el marco de la negociación colectiva entre representantes de la empresa y trabajadores y de manera incentivada por parte de la administración pública.

Euskadi, hoy día, no dispone de competencias para poder reducir las cotizaciones a la seguridad social, pero sí dispone, sin embargo, de otros mecanismos para incentivar dichos acuerdos (concesión de subvenciones a fondo perdido o reintegrables, bonificaciones en los tipos de interés de los préstamos que reciban las empresas que lleguen a acuerdos de reordenación del tiempo de trabajo por parte de las entidades de crédito, etc.).

Parece claro que ante la imposibilidad de introducir la reforma por medio de normas públicas, ésta debe ser resultado de acuerdos entre las partes, o lo que es lo mismo, éste sería un punto más a introducir en la negociación colectiva.

La individualización de los contratos a nadie se le escapa que entre otras cosas, es la estrategia seguida por la patronal para ir debilitando la fuerza sindical en el interior de las fábricas. ¿Cómo, entonces, podemos los sindicatos favorecer reducciones de jornada si la negociación colectiva se pretende que llegue cada vez a menos trabajadores? o ¿estarían dispuestos los empresarios a invertir esta tendencia en beneficio del empleo?.

En relación con el punto anterior. Los supuestos repartos de productividad que habría que negociar ¿afectarían al conjunto de los trabajadores de la empresa? o, por el contrario, ¿solamente se tendrían en cuenta los de los trabajadores de menor cualificación?. A nadie se le escapa que si en esta negociación se incorpora a todos los trabajadores de alta cualificación que normalmente están fuera de convenio los resultados finales, en términos de nuevo empleo, serían distintos, tanto cuantitativa como cualitativamente.

Otra vía de reparto del trabajo existente debe provenir de la mejora de las condiciones de los trabajadores que próximos a su jubilación se acojan a una reducción de su jornada laboral para que puedan entrar otros nuevos trabajadores que realicen las horas que aquellos dejan vacantes, denominados «contratos de relevo»⁶, dado que en su configuración actual no son atractivos para los trabajadores veteranos, y que en Euskadi, en el último año y medio, sólo 6 contratos de esta modalidad se han llevado a efecto.

En la administración pública vasca, las medidas de reordenación y reducción de los tiempos de trabajo, pueden llegar a tener una mayor aceptación que en el sector

⁶ La normativa básica de estos contratos aparece en el Real Decreto 1991/84 de 31 de Octubre.

privado. Los trabajadores de esta administración tienen, por lo general, un mayor grado de estabilidad en sus empleos que sus homólogos de la empresa privada, con lo cual, su propensión a una sustitución de una hora de trabajo a la semana por una hora de ocio es, por lo general, mayor que la de los empleados en el sector privado. Este hecho nos hace prever que la reordenación y reducción del tiempo de trabajo es más fácil que pueda llevarse a cabo en este ámbito que en el privado. Por ejemplo, en Osakidetza, la extensión horaria en la utilización de los quirófanos, servicios de rehabilitación, resonancia magnética, nuclear, scanners, etc. pone de manifiesto que en este servicio existe un déficit de plantilla que podría ser cubierto mediante reordenaciones del TT en otros departamentos donde puede existir un exceso de horas contratadas, lo que permitiría crear empleo neto, reducir las listas de espera y dar un servicio más completo y adecuado a la población vasca.

Por lo tanto, consideramos que la reducción y reordenación de los tiempos de trabajo debería promoverse desde el Gobierno Vasco, por un lado, en la administración pública con el objeto de crear empleo y de prestar una mejor atención a la ciudadanía, y por otro lado, en las empresas privadas mediante la legislación de una normativa que incentivase los acuerdos de reducción y la reordenación del tiempo de trabajo que supongan un aumento de sus plantillas para que aquellas empresas donde exista la posibilidad de llevarse a cabo dicha reorganización (en función del grado de utilización de sus equipos productivos, de la demanda a la que se enfrenten, etc.) se puedan beneficiar de dichos incentivos como ocurre en otros países de la Unión Europea.

Otro aspecto importante, y que escapa al control sindical se refiere a los procedimientos de inspección que la administración pondría en práctica para evitar que la reducción de jornada en las grandes empresas, al final se tradujese en un aumento del empleo en economía sumergida. Existen experiencias, y algunas de ellas muy próximas, en donde los trabajadores afectados por estas reducciones se han buscado ocupaciones extras con las que completar su sueldo en actividades opacas a la administración por desidia de ésta.

Si, como sería lo deseable, la reducción va acompañada de una reorganización del trabajo, para de esta manera aumentar la productividad y favorecer que el aumento de empleo tenga un menor coste en términos salariales, la duda que se nos suscita es si realmente los empresarios estarían dispuestos a colaborar en este punto. Pero a colaborar no de cualquier manera, sino negociando con los trabajadores las reorganizaciones pertinentes con el objetivo declarado de aumentar el empleo. Este aspecto supone esfuerzos gerenciales y de modernización de las empresas que hace ya mucho tiempo estamos esperando que ocurra. Los empresarios suelen ser cómodos y prefieren las adaptaciones pasivas, que sólo exigen contenciones salariales, a las adaptaciones activas, que exigen, por el contrario, esfuerzos de innovación para que la empresa sea capaz de competir en los mercados Internacionales con mejores argumentos que el de los bajos costes salariales. Este último punto nos lleva también a interrogarnos sobre el papel de la administración en la puesta en marcha de esta nueva política de empleo.

Si se está pensando en la subvención, sin más contrapartidas, no parece, al menos en nuestra opinión, el mejor camino. Una solución de esta naturaleza solamente sirve para incentivar ajustes pasivos, es decir, sin reorganización del trabajo.

Los recursos que la administración canaliza hacia las empresas a través de subvenciones para la innovación, competitividad, etc. ¿no deberían estar también

vinculados, de alguna manera a determinar, al objetivo de reducir jornada para aumentar empleo?

La subvención en que está pensando la administración, en todo caso, debería estar sujeta, además de a lo ya señalado, a que el empleo fuese estable y no precario. De esta forma los trabajadores estarían más seguros y los sindicatos tendríamos más margen de negociación.

¿Cómo piensa la administración compatibilizar la creación del mayor número de puestos de trabajo obtenidos por el reparto de la jornada con los costes de seguridad social sin afectar, por supuesto, a la financiación del sistema social?. Parece claro que si los repartos de productividad se hacen pensando sólo en salario directo el aumento del empleo sería mayor que contemplando, además, los costes de seguridad social. ¿Estarían los empresarios dispuestos a asumir, al menos en una primera etapa, los costes de seguridad social que les correspondería por el nuevo empleo?.

Por otro lado, ¿cómo se verían afectados los derechos de los trabajadores que reducen jornada en relación con el desempleo, la jubilación, etc.?

En cualquier caso, debemos subrayar, que el reparto y reordenación de los tiempos de trabajo, tiene unos efectos muy limitados en la reducción del desempleo, como se viene demostrando en otros países europeos donde estas medidas ya han sido tomadas, por lo cual debe considerarse tan sólo como una medida más de creación de empleo que debe sumarse a la amplia panoplia de acciones diseñadas para hacer frente al complejo problema de la reducción del desempleo⁷.

El avanzar en la reducción del tiempo de trabajo para repartir el empleo, exige de grandes cambios culturales y sociales. Cuando hablamos del reparto del trabajo nos olvidamos con frecuencia del trabajo que no está reconocido como un valor económico, el que se realiza al margen del mercado, es decir, el trabajo de reproducción, de cuidado de mayores, el trabajo doméstico que recae fundamentalmente en las mujeres.

Para permitir la incorporación plena de la mujer al mundo del trabajo asalariado en condiciones de igualdad, resulta una exigencia discutir la reducción de la jornada laboral desde el análisis global del uso del tiempo, que articulando lo público y lo privado permita incluso la generación de empleo en lo «social», conciliando el trabajo asalariado, el doméstico, la vida afectiva, para no hablar del tiempo de ocio sólo para unos y no para otros, permitiendo sin excepciones, el enriquecimiento personal y social.

CC.OO. creemos que este debate no debiera acabar con esta jornada, pensamos que el Consejo Económico Social recién constituido puede ser un buen lugar para apurarlo, buscando frutos concretos.

⁷ Promoción de cursos de formación y reciclaje para desempleados, la investigación y el desarrollo en nuevas tecnologías, los cursos para la creación de empresas, el fomento del autoempleo, del teletrabajo, de la contratación a tiempo indefinido, etc.

«Reducir la jornada, repartir el empleo»