

URTARRILA

1996

ENERO

n° 11 zka.

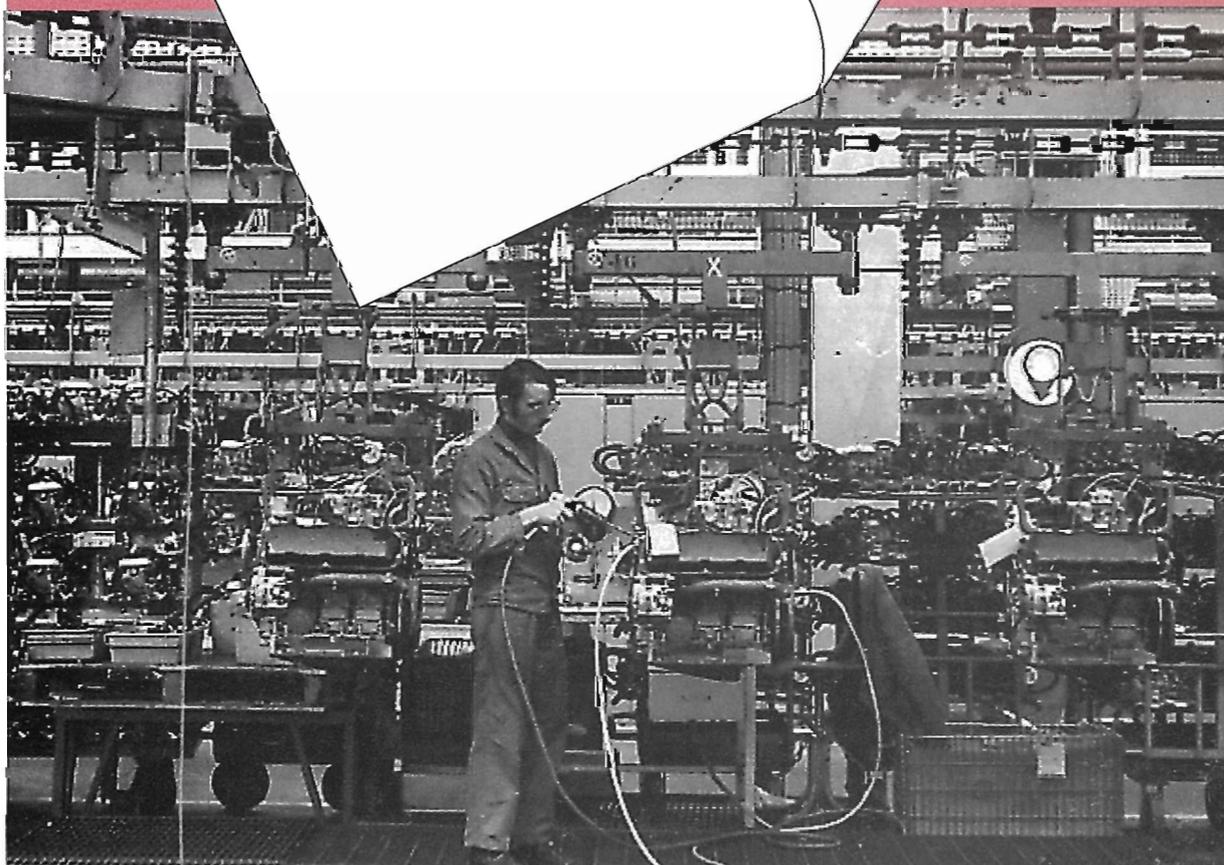
# Gai monografikoak

TIEMPO DE  
TRABAJO Y  
EMPLEO

INSTITUTUA



MANU ROBLES-ARANGIZ





Pág. 2

## PRESENTACIÓN

Pág. 3

### EL TIEMPO DE TRABAJO ANTE LA PRIORIDAD DEL EMPLEO

Pág. 3

-El empleo como objetivo  
prioritario

Pág. 4

-Evolución del empleo

Pág. 10

-Reparto del tiempo de trabajo

Pág. 22

### REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Pág. 22

-La situación

Pág. 26

-Enfoques posibles

## PRESENTACION

Permanentemente manifestamos ante empresarios y administración la exigencia de medidas de diverso signo que sirvan para afrontar con alguna eficacia el grave problema del alto desempleo y la degradación de las condiciones contractuales en medio de una situación en la que los beneficios empresariales van creciendo desde el trasvase obtenido de las rentas del trabajo.

Dentro de las distintas líneas sobre las que debemos reflexionar para nuestra reivindicación y propuestas está la de madurar, de un modo singular y desde un análisis sindical, el capítulo del **"tiempo de trabajo"** como factor en el que cabe incidir y presionar, como elemento a utilizar para afrontar el reto de la lucha sindical contra el desempleo.

Como un método de apoyo para promover y articular la maduración y el debate, presentamos, como eje de este **Gal-monografikoak**, el documento preparado por Juan Miguel Mendoza **"El tiempo de trabajo ante la prioridad de empleo"**.

Su disección y análisis nos debe permitir una reflexión que permita abrir nuevas perspectivas desde un realismo que no puede limitar ni cercenar cuantas tentativas y ensayos se realicen por caminos hasta ahora inéditos, después de las necesarias concreciones.

Acompaña al citado trabajo de J.M. Mendoza el resumen de un borrador de ponencia dirigido por Michel Rocard del Parlamento Europeo. Estamos convencidos que servirá para cotejar visiones y modelos.

Sería deseable que el Seminario organizado en colaboración con la Dirección General V de la Unión Europea sobre **"Empleo, Tiempo de Trabajo y Negociación"**, fuese ocasión para concretar pautas y actuaciones prácticas sobre esta materia en los distintos planos y ámbitos de la Negociación Colectiva.



Pág. 3  
EL EMPLEO COMO  
OBJETIVO PRIORITARIO

Pág. 4  
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

Pág. 10  
REPARTO DEL TIEMPO DE  
TRABAJO

Pág. 12  
Cuestiones previas

Pág. 15  
Aplicaciones voluntarias  
e individualizadas del  
reparto del tiempo de  
trabajo (R.T.T.)

Pág. 19  
Soluciones colectivas  
del reparto de trabajo

# EL TIEMPO DE TRABAJO ANTE LA PRIORIDAD DEL EMPLEO

J.M. Mendoza  
Responsable de política industrial de ELA

## NOTA PREVIA:

*La preocupación por un empleo digno es asumida por ELA de modo que debe llevarnos a explorar vías muy diversas. Entre otros factores está el tiempo de trabajo.*

*Este documento pretende ser un instrumento para articular posturas y facilitar el debate a fin de fijar las futuras pautas y posiciones de la organización. La importancia y complejidad del tema requiere un análisis realizado desde el suficiente rigor y con los precisos contrastes.*

## EL EMPLEO COMO OBJETIVO PRIORITARIO

**D**urante los últimos años, con motivo de la liberalización de los mercados, la llamada mundialización de la economía, las tesis liberales a ultranza campan por sus respetos; apelan al mercado como el nuevo totem a adorar, predicando, en aras de la competitividad, los recortes de las condiciones laborales y sociales como remedio a todos los males.

Las consecuencias de las políticas económicas elaboradas al amparo de tales tesis ya nos están presentando el verdadero balance: Reducción de condiciones salariales,

precariedad en el trabajo como norma y un aumento del desempleo en Europa y en mucha mayor medida en el Estado Español y en Euskadi. Consecuencias que, por otro lado, debilitan todavía más a los trabajadores y facilitan a los empresarios el continuar aplicando la misma receta.

No obstante, no podemos menos de constatar que **una sociedad moderna y democrática no puede ser construída**, y menos aún pretender una estabilidad política y social, **si no incorpora a su ideario y a su práctica conceptos como justicia social y redistri-**



**bución de riqueza**, desgraciadamente traspasados para muchos de los que detentan el poder económico y político.

Tales conceptos exigen hoy, como uno de los primeros objetivos a cubrir, el caminar de nuevo hacia la consecución del pleno empleo y ésta, pese a ser una tarea compleja, atañe a toda la sociedad y no sólo a quie-

nes sufren su carencia. **El desempleo, aparte de ser injusto para quienes lo padecen, tiene también efectos de todo orden que afectan al conjunto de la sociedad**, por lo que su solución, por solidaridad e incluso por egoísmo, requiere un esfuerzo por parte de todos.

## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

**A** la hora de intentar encontrar soluciones al problema del desempleo es preciso analizar las características del mismo para tratar de aplicar soluciones acordes con sus circunstancias.

Del cuadro 1 se desprende que, en el período 1976-1994 el paro ha evolucionado de forma muy similar en Euskadi y en el Estado y en el caso de Euskadi ha pasado del 4,2% al 22,9%, con períodos diferen-

**CUADRO 1.**

### Evolución del empleo en Euskadi

(En miles de trabajadores)

Año	Población Activa	Población Ocupada	Parados	%Paro
1976	994	952	42	4,2
1980	986	860	126	12,7
1984	991	779	212	21,4
1988	1.027	817	210	20,4
1992	1.072	877	195	18,2
1994	1.090	840	250	22,9

### Evolución del empleo en el Estado

(En miles de trabajadores)

Año	Población Activa	Población Ocupada	Parados	%Paro
1976	13.287	12.512	775	5,8
1980	12.910	11.404	1.506	11,7
1984	13.437	10.668	2.769	20,6
1992	15.155	12.366	2.789	18,4
1994	15.468	11.730	3.738	24,2

FUENTE: INE-EPA



ciados:

- \* Entre 1976 y 1994 el total de personas ocupadas ha disminuído tanto en Euskadi como en el Estado en un 12 y un 6% respectivamente, lo que implica no sólo la incapacidad de la economía para generar nuevos empleos que respondan al crecimiento de la población activa, sino también la de mantener el empleo.
- \* De 1976 a 1984, pasó del 4,2% al 21,4% en una caída constante que persistió hasta 1986.
- \* Entre 1984 y 1992 disminuyó del 21,4% al 18,2% con motivo del período de crecimiento iniciado en 1987.
- \* De 1992 a 1994 cae de nuevo del 18,2% al 22,9% con motivo de una nueva depre-

sión económica, a cotas superiores incluso al período anterior.

Y todo ello se da además pese a que:

- \* La tasa de actividad es casi 7 puntos inferior a la medida de los países europeos.
- \* En 1994 los jubilados a los 65 años y más sólo supusieron al 31% de todos los jubilados y el número de jubilados a los 60 años alcanzó el 38% del total, lo que implica un volumen fuerte de jubilaciones anticipadas.

### Desempleo creciente, despilfarro social

Como se puede apreciar, nos encontramos con un desempleo creciente, que decae algo en algunos períodos de crecimiento pero

CUADRO 2.

#### El perfil del desempleo de la OECD, 1994 (Porcentajes)

	Población total	Porcentajes de desempleo		
		Mujeres	Jóvenes	Poco cualificados (1992)
<b>Norte América</b>	<b>5,8</b>	<b>6,0</b>	<b>10,4</b>	<b>13,8</b>
Canadá	10,3	9,9	16,5	15,2
Estados Unidos	6,0	6,0	12,5	13,5
México	2,5	3,2	4,4	---
<b>Japón</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>5,1</b>	---
U.E.	11,1	12,6	18,6	10,0
Austria	4,3	4,5	4,8	5,6
Bélgica	10,3	14,4	20,0	13,0
Dinamarca	10,1	11,2	10,6	14,1
Finlandia	18,2	16,7	30,5	14,9
Francia	12,5	13,6	23,4	12,1
Alemania	6,9	6,7	5,2	8,9
Grecia	9,6	15,3	28,8	6,1
Irlanda	14,7	19,7	26,4	19,8
Italia	12,0	17,8	31,1	7,3
Luxemburgo	3,3	4,4	7,1	2,0
Países Bajos	7,2	11,7	7,8	8,0
Portugal	6,8	7,3	11,4	3,9
<b>España</b>	<b>23,8</b>	<b>30,9</b>	<b>38,3</b>	<b>16,0</b>
Suecia	8,0	6,7	16,6	4,6
U.K.	9,5	7,4	14,9	12,6
<b>EFTA</b>	<b>4,4</b>	<b>4,5</b>	<b>8,2</b>	<b>5,0</b>
Islandia	5,3	5,7	9,9	7,8
Noruega	5,4	4,7	12,6	7,1
Suiza	3,8	4,3	5,7	3,5
<b>Turquía</b>	<b>8,3</b>	<b>6,7</b>	<b>15,3</b>	<b>5,1</b>
<b>Oceanía</b>	<b>9,4</b>	<b>9,1</b>	<b>16,4</b>	<b>11,2</b>
Australia	9,7	9,4	16,3	11,2
Nueva Zelanda	8,1	7,8	17,4	11,2

**Nos encontramos con un desempleo creciente, que decae algo en algunos períodos de crecimiento, pero que alcanza cotas mayores en la fase siguiente; nos encontramos con un desempleo estructural.**

que alcanza todavía cotas mayores en la próxima fase, por lo que podemos indicar que en las circunstancias actuales nos encontramos con un desempleo estructural.

Si examinamos los datos publicados por la OCDE en relación con el desempleo existente en los diferentes países y su estructura en 1994 (cuadro2); nos encontramos con que el desempleo en el Estado Español supera con creces la media de la Unión Europea pero con el agravante adicional de que asciende al 30,9% en el caso de las mujeres y al 38,3% en el de jóvenes menores de 25 años.

Estamos pues, ante un desempleo que azota con mayor fuerza a determinados colectivos y que en el caso de Euskadi es todavía más grave por cuanto que el **50,3% de los jóvenes menores de 25 años está en desempleo** según el Eustat.

En el cuadro 3, aparte de ver las diferentes tasas de desempleo según las edades, se



aprecia claramente que **la mitad del 50% de jóvenes desempleados no ha trabajado nunca**, lo que expresa la tardanza que existe en la incorporación de los jóvenes al mundo laboral, con las consecuencias de todo orden que de ello se derivan, pero sobre todo demuestra que **esta sociedad está marginando y "quemando" generaciones de jóvenes** con un nivel de formación muy superior a las anteriores, lo que no deja de ser un despilfarro social que no nos deberíamos permitir.

Una de las tesis con que constantemente se nos insiste es que una mayor flexibilización del mercado laboral, y en consecuencia de los contratos, generaría mayor nivel de empleo.

**CUADRO 3.**

**Tasas de paro, según edades, en la CAPV**

Población	15-24 años		25-44 años		> 45 años		TOTAL	
Activos OIT	135,9	100,0%	548,6	100,0%	253,9	100,0%	938,4	100,0%
Ocupados OIT	67,5	49,7%	413,4	75,4%	228,8	90,1%	709,7	75,63%
Parados OIT	68,4	50,3%	135,2	24,6%	25,2	9,9%	228,8	24,37%
* Han trabajado	34,9	25,7%	110,5	20,1%	24,3	9,6%	189,7	18,08%
* No han trabajado	33,5	24,7%	24,7	4,5%	0,9	0,3%	59,1	6,30%

Fuente: Boletín Estadística Eustat - 1er tr.1995

**CUADRO 4.****Población ocupada asalariada según contratos y edades. CAPV**

Contratos	1991		1992		1993		1994	
TOTAL	556,7	100,0%	540,8	100,0%	513,9	100,0%	505,0	100,0%
16-24 años	73,1	100,0%	63,6	100,0%	54,4	100,0%	53,8	100,0%
25-54 años	429,9	100,0%	423,0	100,0%	405,2	100,0%	400,6	100,0%
55 y más	53,7	100,0%	54,2	100,0%	54,3	100,0%	50,6	100,0%
CONT.INDEFINIDO	411,8	74,9%	387,2	71,6%	361,1	70,3%	344,4	68,2%
16-24 años	18,7	25,6%	13,7	21,5%	7,6	14,0%	7,6	14,1%
25-54 años	342,4	79,6%	323,9	76,6%	304,0	75,0%	290,9	72,6%
55 y más	50,7	94,4%	49,6	91,5%	49,5	91,2%	45,9	90,7%
CONT.TEMPORAL	144,9	26,0%	153,6	28,4%	152,8	29,7%	160,6	31,8%
16-24 años	54,5	74,6%	49,9	78,5%	46,8	86,0%	46,2	85,9%
25-54 años	87,5	20,4%	99,1	23,4%	101,2	25,0%	109,7	27,4%
55 y más	3,0	5,6%	4,6	8,5%	4,8	8,8%	4,7	9,3%

Fuente: INE

**Degradación de la contratación para los jóvenes**

De la evolución expresada en el cuadro 4. se desprende **el constante aumento de los contratos temporales** que llegan en 1994 a un total del 31,8% **sin que en contrapartida se haya generado mayor nivel de empleo** en el período considerado, antes al contrario, se ha destruído, lo que contradice la indicada tesis.

Otra de las conclusiones que se desprenden del citado cuadro es el alarmante grado de degradación de la contratación que sufren los jóvenes con una **precariedad en constante aumento y que alcanza en 1994 un escalofriante 86% de contratos temporales**, lo que implica que aplicado dicho porcentaje al 50% de jóvenes que trabaja, sólo el 7% de los jóvenes que desean trabajar tiene un contrato estable.

La imposibilidad de proyecto vital y el nivel de inseguridad y frustración que esta situación genera en la juventud presenta tal grado de injusticia, por otra parte poco apoyada por los colectivos con trabajo estable, que quizás explique la existencia de una cierta animadversión ó ignorancia hacia las instituciones que conforman una sociedad, incluidos los sindicatos.

Aparte de ello y en el terreno económico también puede explicar, junto a la precariedad y el desempleo de otros colectivos, el **estancamiento ó retroceso a que estamos asistiendo en el nivel de consumo** con sus repercusiones en la producción y el crecimiento económico.

***En 1994 los contratos temporales llegaron a un total del 31,8 %; al mismo tiempo se siguió destruyendo empleo, lo que contradice la tesis de que la flexibilización del mercado laboral generaría mayor nivel de empleo.***

## Trasvase de rentas salariales

El panorama descrito del empleo parece corresponderse con un largo período de recesión económica, pero se produce en un período que pese a tener altibajos presenta un crecimiento medio aceptable ya que durante el período 1981-1994, el P.I.B. en Euskadi y en el Estado, como se aprecia en el cuadro 5. ha crecido en un 2% y en un 2,4% de media anual respectivamente.

Consecuentemente, si en dicho período hemos visto que el número de empleos reales permanece prácticamente invariable, debemos concluir que el incremento de productividad viene absorbiendo incrementos del PIB del orden de los indicados, por lo que serían precisos crecimientos superiores para generar empleo neto, como se observó en el período 87-91.

En el mismo cuadro 5. se puede observar como **a lo largo del período 81-94** y sobre todo en el período 81-85, **la participación de los salarios en el PIB ha ido disminuyendo, para totalizar una reducción de cuatro puntos en el conjunto del período.** Reducción muy importante ya que a los niveles de PIB actuales, **supone un trasvase anual de dos billones y medio de pesetas de las rentas salariales a otro tipo de rentas.**

Otra lectura de la evolución de la participación de los salarios en el PIB es **que los**

***A lo largo del período 81-94 la participación de los salarios en el PIB ha ido disminuyendo. A los niveles de PIB actuales, se da un trasvase anual de dos billones y medio de pesetas de las rentas salariales a otro tipo de rentas.***

CUADRO 5.

### Evolución PIB y su distribución

(Al coste de factores)

Año	EUSKADI	ESTADO	%SALARIO SOBRE PIB
1981	-1,6	0,6	54,01
1982	-1,5	1,6	52,74
1983	-0,6	2,5	52,49
1984	0,8	1,5	49,84
1985	1,6	2,1	49,22
1986	2,2	2,9	49,45
1987	4,9	5,2	49,40
1988	6,7	5,0	49,35
1989	6,1	4,8	49,50
1990	3,6	3,7	50,55
1991	2,8	2,2	50,85
1992	1,0	0,7	51,00
1993	-0,7	-1,7	49,95
1994	2,0	2,4	--

**niveles salariales, en términos de reparto de riqueza, han disminuido** a lo largo del período, al no absorber ni de lejos los incrementos de productividad alcanzados, sin que en contrapartida se hayan generado empleos, lo que contrasta y pone en tela de juicio otra de las grandes tesis liberales que apuesta por reducciones salariales como generadoras de empleo, demostrando que la misma no es más que una falacia interesada.

### **Institucionalización de una sociedad segmentada**

Del breve repaso realizado a la evolución y situación actual del empleo y del reparto de riqueza se desprende con absoluta claridad que estamos asistiendo a un **proceso constante de degradación de las condiciones laborales** y a la institucionalización de una **sociedad segmentada** en capas, no sólo las tradicionales, sino **entre los propios trabajadores**, al encontrarnos con:

-Trabajadores con empleo estable y un cierto nivel de ingresos.

-Trabajadores sin empleo estable y en condiciones laborales precarias y degradadas.



-Trabajadores sin empleo y en su gran mayoría sin ingresos, dado el bajo nivel de cobertura del subsidio de desempleo.

Estando además afectos a los dos últimos grupos, con especial intensidad, los colectivos de mujeres y jóvenes.

Las repercusiones económicas, institucionales, sindicales y sobre la estabilidad, etc., que una sociedad como la que se está generando tiene hacia el futuro, tienen tal **componente de injusticia social y de desvertebración y desestabilización** que exigen al conjunto de la sociedad encontrar vías que ayuden a caminar en la búsqueda de más y mejores empleos.

Ante la tozudez de la realidad no puede seguir manteniéndose, por parte de empresarios y gobiernos, el clásico discurso de flexibilización y reducción de condiciones laborales como fórmula que ya se ha demostrado inválida. **Es preciso alterar el rumbo actual del empleo**, buscando y encontrando soluciones que, previsiblemente, habrán de ser múltiples y diversas, para enfilarse de nuevo la senda del pleno empleo, con calidad suficiente y digna.

### **Necesario cambio de rumbo**

Dos son los caminos que quedan, desde posiciones tradicionales, para caminar en esa dirección:

-**El crecimiento sostenido de la economía.** Dado el nivel de absorción de cre-

cimiento por aumentos de productividad, serían precisos crecimientos anuales superiores al 5% anual durante toda una década para reducir el desempleo a cotas aceptables, lo cual es impensable, por no decir imposible, con los datos y proyecciones que hoy poseemos.

-**El movimiento poblacional.** La baja natalidad de los últimos años puede inflexionar la curva de desempleo, a partir de los años 2010, aproximadamente, siempre que se mantenga el número de empleos actuales. Es una solución a muy largo plazo y basada en una tasa de natalidad excesivamente baja que no sabemos si se mantendrá, pero que de mantenerse, implicaría además la constatación de estar ante una sociedad decadente.

En consecuencia, es preciso ahondar en el debate sobre **generación de puestos de trabajo**, sustentándolo en premisas y fórmulas diferentes a las actuales. Hemos de exigir a empresarios y administraciones un cambio de rumbo en la política económica que implique compromiso en la batalla contra el desempleo. Pero también, desde los sindicatos, **debemos reflexionar sobre si no debemos adoptar estratégicamente pautas reivindicativas que apoyen la generación de nuevos puestos de trabajo, una de las cuales es el reparto del tiempo de trabajo.**



## REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO

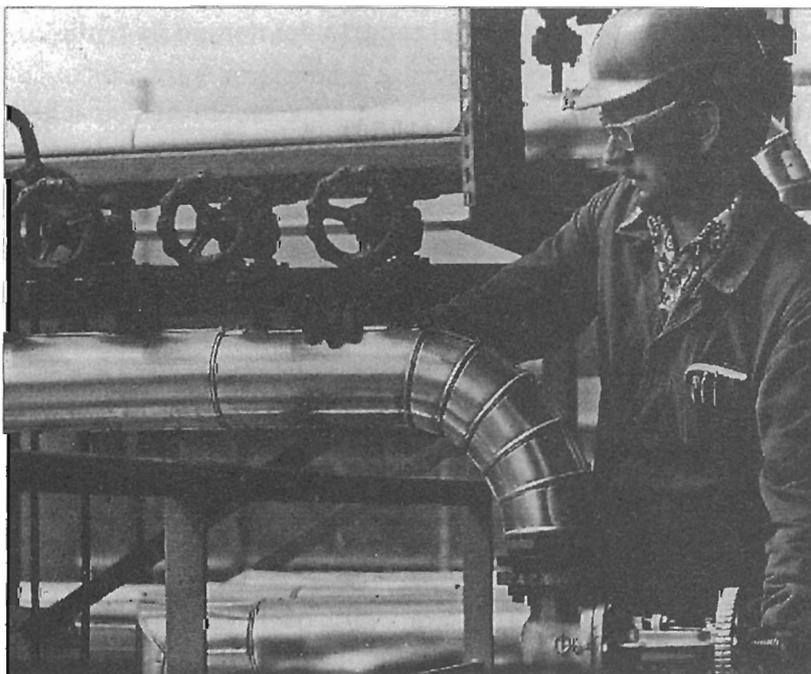
**H**oy, la lucha contra el desempleo debe imponerse como una preocupación central en el debate político y social, aunque nunca debía de haber pasado a un segundo plano. Estaremos todos de acuerdo en que la amplitud del desempleo es un problema más que preocupante en la Euskadi actual. Un problema que sume en la injusticia a quienes lo padecen, pero que afecta a toda la sociedad, aparte de ser también un problema económico y presupuestario. Se sabe también que, aún con etapas de crecimiento económico que generan empleo, este será insuficiente para ofrecer una verdadera solución a la importancia actual del desempleo y del subempleo.

Como no se puede esperar la resolución del problema de empleo de una evolución espontánea, las fórmulas y escenarios voluntaristas se multiplican para alimentar un debate sobre la lucha contra el desempleo. Algunas proposiciones son nuevas, otras devienen de viejas experiencias. Algunas parece que adquieren más

relevancia en el debate, por su fuerza o por quien las realiza. Otras se toman en cuenta con más dificultades.

Entre las proposiciones que gravitan a todo lo largo y ancho de Europa, figuran los **planes de reparto del trabajo**. Al presentarse como una solución global al drama del desempleo, no carecen de atractivos. No obstante, hay que ser conscientes de que en la presentación de tales escenarios, se constata una cierta ignorancia consciente o cuando menos una subestimación de ciertos aspectos esenciales del mercado de trabajo, por lo que a la hora de su puesta en práctica no provocan los efectos teóricos previstos.

La reivindicación tradicional de **mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida con menor jornada laboral y más tiempo libre**, llevada a cabo a través de la negociación colectiva y por la acción legislativa, ha sido la mejor y fórmula de reparto del tiempo de trabajo que ha existido hasta la fecha.



¿Nos imaginamos el desempleo que hubiésemos padecido si desde principios de siglo hasta 1982 no se hubiera reducido la jornada laboral en un 45%? El problema estriba en que **desde 1982 hasta hoy, la jornada laboral se ha reducido por vía convencional sólo un 3-4%**, reducción que, al ser absorbida con creces por la productividad, **no ha supuesto ningún reparto del tiempo de trabajo**, aunque ha limitado la caída del empleo.

## **Necesidad de acuerdos sectoriales o interprofesionales**

Las fórmulas de reparto del tiempo de trabajo **tienen que suponer una generación de empleo real**. Por otra parte, el proceso de mundialización de la economía imposibilita reducciones de jornadas globales y de importancia, como se necesita para crear empleo, con cargo exclusivo a las empresas, aparte de que los sistemas de organización de las empresas impiden que en todas y cada una de ellas se pueda llevar a cabo con la misma fórmula, por lo que **las fórmulas a aplicar a cada empresa, sector o subsector pueden tener que ser diferentes**, por lo que las actuaciones habrán de ser diversificadas.

La efectividad de cualquier medida de reparto de trabajo, tiene que cumplir, como mínimo, las siguientes condiciones::

- Fórmulas diferentes que actúen sobre la jornada** semanal, mensual, anual o de ciclo vital.
- Tienen que ser reducciones de importancia y de aplicación generalizada**. Las reducciones de jornada convencionales actuales se absorben con productividad u horas suplementarias.
- Precisan de acompañamiento en su financiación** por parte de la Administración.
- Han de ser negociadas**. Las fórmulas abiertas sin negociación, aún contando con financiación se utilizan poco. Es preciso que sean interesantes para ambas partes.
- Junto con la negociación de la fórmula,**

***La tesis gubernamental y patronal de que el reparto de trabajo debe hacerse en base al reparto de los salarios no es más que hablar de solidaridad entre pobres; pero ni siquiera se sostiene en lo económico, pues todos los estudios realizados en Europa concluyen que una reducción masiva de salarios por el reparto hundiría la economía.***

han de negociarse también las formas de los nuevos empleos sustitutorios y su control.

Las fórmulas de reparto del tiempo de trabajo, excepto las defensivas o las pactadas en base a reorganizaciones, que son propias de cada empresa, exigen acuerdos sectoriales o interprofesionales que fijen un marco de condiciones y de acompañamiento, para su posterior concreción en cada empresa, si fuera preciso, ya que implican una corresponsabilidad de la Administración en su acompañamiento y control.

Por todo ello, consideramos que es necesario que asumamos una **estrategia de reivindicar y aplicar determinadas fórmulas de reparto de trabajo** ya que, aún siendo conscientes de que **no aportarán la solución definitiva a corto plazo**, aplicadas en Euskadi de forma correcta **pueden suponer una aportación importante** a la solución del problema del desempleo, ya que su principio estriba en cambiar tiempo de trabajo de los activos por nuevos empleos.

**La tesis gubernamental y patronal de que el reparto de tiempo de trabajo debe hacerse en base al reparto de los salarios no se sostiene, por cuanto que sería hablar de solidaridad entre pobres; pero tampoco en lo económico, pues todos los estudios realizados en Europa concluyen en que una reducción masiva de salarios por el reparto hundiría la economía, aparte de que la sociedad europea no lo aguantaría. Hay que encontrar fuentes de financiación imaginativas en que todos aporten, sin que negásemos nuestra contribución que, en alguna parte, en justicia nos pudiera corresponder.**

En consecuencia se trata de adoptar posiciones reivindicativas sobre determinadas fórmulas de reparto del tiempo de trabajo, cada una de las cuales puede tener aplicaciones variadas y adaptadas a cada empresa, para incorporarlas a nuestro marco reivindicativo global, aún siendo **conscientes de que nos encontramos ante un escenario temático complejo.**

## 1. CUESTIONES PREVIAS

Para tratar con total seriedad del reparto de trabajo y de como establecer fórmulas pero trabajando menos cada uno, trabajar todos, es preciso que previamente tomemos **conciencia colectiva de batallar contra tres materias** que van precisamente en contra de cualesquiera medida de reparto del trabajo que se pretenda abordar: **trabajo sumergido, fraude fiscal y horas suplementarias.**

**El reparto del tiempo de trabajo, requiere de acompañamientos de la Administración que expresen la solidaridad de la sociedad con los desempleados,** no ya sólo en forma de subsidios pasivos, sino en forma de utilización activa de medios en la generación de empleo neto. Las dos primeras materias han de abordarse bajo esta perspectiva de recaudación de medios para destinarlos al objetivo principal que nos ocupa.

### **Trabajo sumergido y fraude fiscal, muestras de insolidaridad**

El trabajo sumergido tiene un efecto múltiple en la economía y en las relaciones sociales. Por una parte, **supone un nivel de empleo oculto** que interesa aflorar para una medición más ortodoxa y real del desempleo y por otra parte introduce hábitos y formas de injusticia social -carencia de coberturas sociales, tanto actuales

como diferidas- y de insolidaridad, ya que **no aporta ni cotizaciones sociales ni impuestos** que son necesarios para ejercer una acción solidaria de reparto de riqueza y de trabajo. Su nivel es desconocido oficialmente, peor nos atrevemos a afirmar que se ha incrementado fuertemente en los últimos 15 años, sobre todo en jóvenes, **generando parcelas de subempleo subordinadas.**

Además, los empresarios sumergidos que utilizan este tipo de trabajadores, aprovechándose de su situación, **generan una situación de competencia desleal** hacia empresas establecidas formalmente que provoca un proceso de aumento progresivo de la economía sumergida, auto-alimentándose a sí mismo.

**El fraude fiscal,** de fuerte raigambre en nuestra sociedad y enquistado en determinados colectivos que no son precisamente

los trabajadores, **es la mayor muestra de insolidaridad** ciudadana que existe, por cuanto que la falta de aportaciones dificulta enormemente el destino de más recursos a la asignatura que tenemos pendiente que es el empleo, en el caso que nos ocupa su reparto.

### **Horas extras: sustitución por nuevas contrataciones.**

En relación con las horas suplementarias, hay que indicar que su reducción o anulación implicaría una **fórmula nada desdeñable de R.T.T. mediante su sustitución negociada por nuevas contrataciones.** No obstante, su persistencia en toda Europa, como se aprecia en el cuadro 6., demuestra una cierta complejidad en su erradicación o disminución.

Del cuadro 6. se desprende que **las reducciones de jornada que**

***El trabajo sumergido introduce hábitos y formas de injusticia social y de insolidaridad, ya que no aporta ni cotizaciones sociales ni impuestos, que son necesarios para ejercer una acción solidaria de reparto de riqueza y de trabajo.***

se han dado en Europa entre 1983 y 1992, que han tenido cierta importancia, **han sido cubiertas con horas suplementarias**, ya que el nivel de horas efectivas semanales de trabajo se ha mantenido prácticamente constante en todos los países, salvo honrosas excepciones. También se aprecia, sobre todo en el caso de los hombres, que **la jornada real semanal es bastante superior a las jornadas legales** o convencionales establecidas, lo que representa un alto nivel de ejecución de horas suplementarias y expresa con claridad que cualquier planteamiento de reparto del tiempo de trabajo, que no tenga en cuenta esta realidad puede verse

coartado y mostrarse parcialmente ineficaz en sus resultados.

En consecuencia, creemos que ha llegado el momento de **comenzar a abordar el tema de las horas suplementarias como una fórmula válida de reparto del tiempo de trabajo**, aunque hay que tener en cuenta que las horas suplementarias consideradas como horas diarias que excedan de las normales es imposible evitarlas por razones de organización de la producción y de que la legislación o los acuerdos limitativos globales están teniendo poco efecto sobre las mismas.

CUADRO 6.

**Media de horas trabajadas a la semana**

(Trabajadores a jornada completa)

	EUR12	Bélgica	Dinamarca	Alemania	Grecia	España	Francia	Irlanda	Italia	Luxemburgo	Países Bajos	Portugal	Gran Bretaña
<b>Hombres y mujeres</b>													
1983	-	38,6	40,5	40,8	41,0	-	39,7	40,2	39,2	40,0	41,0	-	42,3
1984	-	38,1	40,3	40,8	40,6	-	39,6	40,2	39,0	39,9	-	-	42,6
1985	-	38,1	40,6	41,0	40,7	-	39,5	40,4	38,8	39,8	41,6	-	42,9
1986	-	38,3	40,6	40,8	40,3	-	39,5	40,6	38,7	39,8	-	42,3	43,2
1987	40,6	38,0	39,8	40,7	40,3	41,1	39,8	40,5	38,7	39,8	39,4	42,3	43,2
1988	40,7	38,0	39,8	40,5	40,4	40,9	39,9	40,5	38,6	39,8	39,2	42,3	43,6
1989	40,6	38,1	39,1	40,3	40,0	40,7	39,9	40,5	38,6	39,9	39,1	42,0	43,6
1990	40,4	38,0	39,0	39,9	40,1	40,7	39,6	40,4	38,6	39,9	39,0	41,9	43,7
1991	40,3	38,0	38,4	39,8	40,3	40,5	39,7	40,4	38,7	39,8	38,9	41,5	43,4
1992	40,3	38,2	38,8	39,7	40,5	40,6	39,7	40,3	38,5	39,7	39,4	41,3	43,4
<b>Hombres</b>													
1983	-	39,2	41,1	41,2	41,9	-	40,3	41,3	40,1	40,4	41,3	-	43,9
1984	-	38,7	41,3	41,2	41,5	-	40,2	41,2	40,0	40,3	-	-	44,1
1985	-	38,7	41,1	41,2	41,4	-	40,2	41,4	39,8	40,3	42,1	-	44,4
1986	-	38,9	41,1	41,0	41,0	-	40,1	41,7	39,7	40,4	-	43,4	44,8
1987	41,4	38,6	40,2	40,9	41,0	41,4	40,6	41,6	39,7	40,4	39,6	43,3	44,9
1988	41,5	38,5	40,2	40,7	41,1	41,2	40,7	41,7	39,7	40,4	39,5	43,4	45,4
1989	41,4	38,6	39,6	40,5	40,8	41,1	40,6	41,7	39,7	40,4	39,3	43,3	45,4
1990	41,2	38,5	39,6	40,1	40,8	41,1	40,3	41,6	39,7	40,4	39,2	43,1	45,5
1991	41,1	38,5	38,9	40,0	41,0	40,9	40,4	41,7	39,8	40,4	39,1	42,7	45,2
1992	41,1	38,7	39,5	40,0	41,3	41,0	40,4	41,9	39,6	40,5	39,5	42,8	45,1
<b>Mujeres</b>													
1983	-	37,4	39,5	40,1	38,9	-	38,7	38,1	37,2	39,1	40,0	-	38,8
1984	-	36,8	38,7	40,0	38,5	-	38,6	38,4	37,0	38,8	-	-	39,2
1985	-	36,7	39,7	40,6	39,0	-	38,6	38,5	36,8	38,7	40,0	-	39,6
1986	-	36,9	39,6	40,4	38,8	-	38,6	38,7	36,8	38,5	-	40,4	39,6
1987	39,0	36,8	39,1	40,2	38,8	40,3	38,6	38,6	36,7	38,4	38,6	40,7	39,6
1988	39,1	36,8	39,1	40,2	38,9	39,9	38,8	38,5	36,5	38,5	38,4	40,5	40,0
1989	38,9	36,8	38,4	39,7	38,5	39,7	38,8	38,4	36,5	38,6	38,3	40,1	40,1
1990	38,8	36,8	38,2	39,4	38,8	39,7	38,6	38,2	36,4	38,6	38,3	40,2	40,1
1991	38,8	36,9	37,6	39,3	38,8	39,6	38,7	38,3	36,6	38,3	38,3	39,8	40,1
1992	38,7	37,0	37,7	39,2	39,0	39,6	38,5	37,9	36,3	38,1	39,1	39,5	40,1



Por todo ello, es preciso abordar una estrategia pausada y a medio plazo que permita:

-Eventualmente **acuerdos sectoriales** o globales de recomendación sobre acuerdos sobre horas suplementarias en las empresas.

-**Acuerdos en las empresas** - marco idóneo para ello- previo consenso entre los sindicatos presentes que contemplen:

\***Anulación** o limitación de las horas suplementarias a compensar económicamente.

\***Compensación** de dichas horas con tiempo libre primado, según sus características, a acumular en períodos o en plazos más largos, combinando con otras fórmulas de reparto del tiempo de trabajo

\***Contratación sustitutoria** y sus condiciones, según características previendo

**También los sindicatos tenemos nuestra cuota de responsabilidad en el caso de las horas extraordinarias.**

penalizaciones para casos de incumplimiento.

Como puede apreciarse en las materias tratadas anteriormente, no es posible abordar con seriedad y profundidad el debate y aplicación del reparto del tiempo de trabajo, si no se afrontan las mismas con **voluntad colectiva de erradicarlas**, mediante estrictas normas legales y exigencia de su cumplimiento, a diferencia del "complaciente" tratamiento que están teniendo por parte de autoridades laborales y fiscales, tratamiento muy en consonancia con el discurso de competitividad a cualquier precio que se ha

venido construyendo desde empresarios y gobierno, aunque justo, es decir, que también los sindicatos tenemos nuestra cuota de responsabilidad por omisión en el caso de las horas suplementarias.

*La complejidad del tema de las horas suplementarias viene derivada de que para muchos trabajadores supone un suplemento del salario que, en muchas ocasiones, no permite vivir con dignidad y también de que su persistencia a lo largo del tiempo ha generado en determinados trabajadores hábitos de ingreso y, por tanto de gasto, que no es fácil recortar.*

*Por otra parte, los empresarios se aprovechan de las necesidades de los trabajadores para instituir jornadas abusivas en base a horas suplementarias, sin tener en cuenta el efecto desestabilizador que provocan si algún día deben dejar de realizarse. Este abuso de los empresarios llega hasta aprovecharse de la necesidad de ingresos adicionales de los trabajadores, para establecer horas suplementarias de manera fraudulenta y a bajo coste, lo que introduce todavía efectos más perniciosos en el mundo laboral.*

*No obstante tal complejidad, hoy se puede afirmar que la restricción o anulación de las horas suplementarias en una empresa puede realizarse sin mayores problemas en muchas ocasiones si existe un consenso global sindical y se sustituyen por nuevos empleos.*



## 2. APLICACIONES VOLUNTARIAS E INDIVIDUALIZADAS DEL REPARTO DEL TIEMPO DE TRABAJO

Llamamos así a aquéllas fórmulas que, mediante un marco global, generan derechos individuales a acogerse a medidas de reducción del tiempo de trabajo, para dejar paso a nuevas contrataciones.

Consisten en establecer un marco legal o convencional, aunque en este caso con autorización administrativa o refrendo legal posterior, que permita **la opción individual y voluntaria por la reducción del tiempo de trabajo** a lo largo de la vida útil, en determinadas condiciones primadas, con **obligación de sustitución por otros trabajadores**. Son fórmulas en las que existen bastantes experiencias de aplicación en Europa.

El establecimiento de medidas obligatorias de este tipo sería injusto para todos aquellos trabajadores que no lo desearan. Las medidas de opción individualizada y voluntaria, por contra, exigen que sean **diseñadas fórmulas con cierto atractivo** ya que de otra manera no serían utilizadas, pero a la vez tienen que ser fórmulas negociadas con la patronal y que ésta también las considere válidas, lo que **exige el acompañamiento de la Administración** ya que el verdadero problema de estos diseños está en la financiación.

Las fórmulas más usuales en debate o aplicación en Europa, y que estimamos deben ser incluidas paulatinamente en nuestras reivindicaciones, son las siguientes:

### a) Jubilaciones anticipadas:

Consiste en establecer un **anticipo de la jubilación a tiempo total, para contratar con carácter obligatorio e indefinido a un trabajador parado, preferentemente joven**.

Esta modalidad es interesante para las

empresas, ya que cambian un trabajador con menor capacidad de adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos, y con cierta disminución de capacidad productiva en ocasiones, por un trabajador joven normalmente más capacitado y con menores condiciones económicas, fruto de la carencia de antigüedad.

La financiación podría venir de varias vertientes. La primera, mediante la propia jubilación plena, ya que un trabajador nuevo sigue cotizando por él, aunque es cierto que también genera derechos, si bien podría establecerse una cotización reducida para el trabajador jubilado, durante el tiempo de anticipación de ésta. La segunda sería en base a extender el período de desempleo hasta 5 años -período máximo en que se podría establecer esta medida- y si fuera necesaria una cotización adicional del empresario dado el ahorro de costes que obtendría. Una tercera se podría obtener en



base a prestaciones directas desde los Presupuestos Generales combinada con otras.

En este caso, como en los demás que se expondrán a continuación, **sería vital**, caso de conseguirse, establecer un control de la no anulación del contrato sustitutorio y las correspondientes penalizaciones.

En nuestro caso, sólo **disponemos del instrumento de contratación por jubilación de un trabajador, pero que sólo se puede aplicar a los 64 años**, es decir durante un año, sin que se utilice mucho, dado lo poco atractivo que resulta el período.

### **b) Jubilación anticipada a tiempo parcial:**

Es especialmente interesante en aquellos casos en que hay que rejuvenecer la plantilla, pero se necesita una preparación y experiencia en el trabajo.

Se plantea igual que la jubilación anticipada pero al 50%, aunque puede ser otro porcentaje, **contratando otro trabajador a tiempo parcial** o a tiempo completo si se trata de sustituir a dos prejubilados.

La duración de unos 5 años de esta situación podría plantearse 5 años antes de cualquier situación de jubilación -normal o a baremo- por la que se optase y la financiación se podría plantear en los mismos términos que la anticipada, aunque deberían tenerse en cuenta varios aspectos:

\*La muerte antes de la jubilación no significaría reducción de las prestaciones provocadas.

\*El período de reducción de tiempo de trabajo no debe suponer pérdida de cotizaciones ni derechos para la jubilación.

Sobre esta materia contamos en la regulación laboral con el **contrato llamado de relevo**, mediante el cual se puede realizar esta operación tres años antes de la jubilación, sin que hasta la fecha se haya hecho una utilización ni siquiera mínima del

mismo, quizás por dejadez o por no darle importancia ni empresarios ni sindicatos.

### **c) Interrupciones de carrera**

El período de cambio tecnológico y organizativo que estamos viviendo hace necesario el constante reciclaje profesional -formación continua-. La fórmula podría ser especialmente interesante para estos casos, como lo es para las bajas prolongadas por maternidad o paternidad en Suecia (3 y 1,5 años).

Consiste en **abrir el derecho a usar períodos más prolongados de formación profesional** -curso entero o medio curso-, **con obligación de contratación de un sustituto durante dicho período**. Se trata, en suma, de poder disponer de aproximadamente un % de la vida útil del conjunto de los trabajadores y trabajadoras para dedicarlas al reciclaje, acortando así su tiempo de trabajo vital.

Necesita de un acompañamiento para hacer factibles estas operaciones, que generalmente suelen ser financiadas parcialmente por el empresario y en nuestro caso, se podrían utilizar también los mecanismos que prevé el acuerdo de formación continua para estas tareas.

### **d) Bolsa de horas**

Se trata de una fórmula de escasa aplicación y consiste en el acuerdo estableciendo el derecho de los trabajadores y trabajadoras a **acumular horas en su haber** (suplementarias, vacaciones, etc.) **para poder acceder a excedencias** de más larga duración (hijos/as menores, política, año sabático, etc.), con obligación de nueva contratación durante su vigencia. En esta fórmula **no hay reparto de tiempo** de trabajo a emplear sino el interés específico de algunos trabajadores y trabajadoras por esta fórmula ya que su sustitución interina garantiza su vuelta al trabajo.

### e) Empleos a tiempo parcial o reducido

Por acuerdos se establece el derecho de cada trabajador/a con contrato a tiempo pleno a **optar por un empleo a tiempo reducido por tiempo determinado o indeterminado** (opción año a año), con **obligación de ser sustituido/a por otro trabajador/a** en proporción a la reducción de jornada y en condiciones contractuales iguales al sustituido/a.

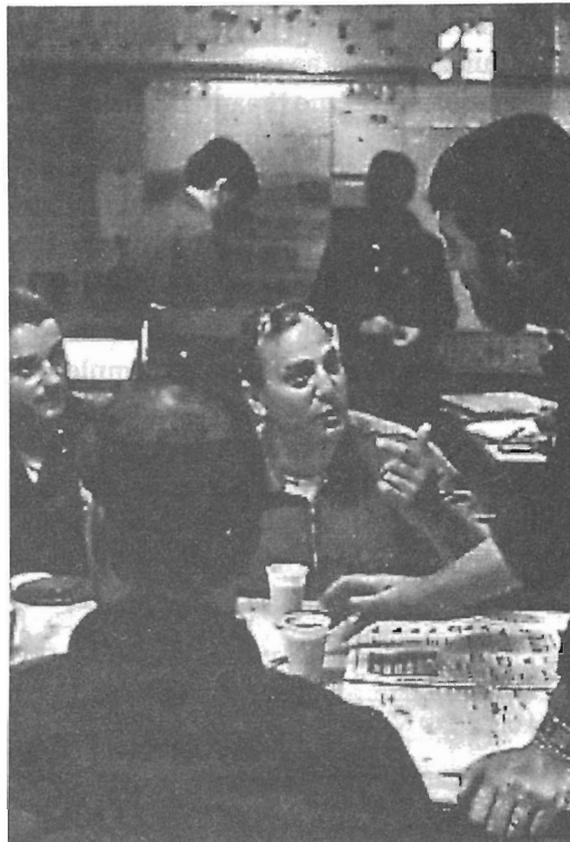
La promoción de esta fórmula exige **impulsar** la misma haciéndola atractiva y en consecuencia **debe ser primada**, aunque no con todo el salario. La fórmula más utilizada es la de subvención directa unida a exenciones fiscales que palían el desembolso directo.

Esta fórmula está siendo especialmente utilizada por mujeres para afrontar la temprana edad de los hijos/as y en sectores y oficios de fácil sustitución. Requiere solventar dos problemas básicos:

- \*Que dicha reducción **no afecte a prestaciones** -jubilación- y
- \*Que está **garantizada la vuelta** a tiempo completo.

### f) Algunas consideraciones

En el sindicalismo europeo se ha constatado que este tipo de fórmulas individuales no provocan el nivel de empleo que teóricamente podrían dado su atractivo ya que



en su aplicación existen limitaciones por diferentes motivos:

- \*Por razones de organización del trabajo, hay colectivos que quedan excluidos de dicha opción.
- \*El control de las sustituciones en las empresas pequeñas de poca presencia sindical es deficiente y en ocasiones se realiza en base a transformar otro tipo de contratos temporales existentes, aparte de que una sustitución equilibrada plantea problemas organizativos.

***El establecimiento de medidas obligatorias de este tipo sería injusto para todos aquellos trabajadores que no lo desearan. Las medidas de opción individualizada y voluntaria, por contra, exigen que sean diseñadas fórmulas con cierto atractivo ya que de otra manera no serían utilizadas, pero a la vez tienen que ser fórmulas negociadas con la patronal y que ésta también las considere válidas, lo que exige el acompañamiento de la Administración ya que el verdadero problema de estos diseños está en la financiación.***

\*Las empresas en reconversión quedan excluidas de los acuerdos en materia de prejubilación como reparto del tiempo de trabajo

No obstante, se consideran fórmulas con plena vigencia y un efecto positivo, aunque no sea suficiente por la amplitud del problema.

**Mención especial requiere el empleo a tiempo parcial, que aproximadamente en Europa equivale a media jornada. El sindicalismo europeo es partidario de esta fórmula siempre que se plantee como opción**

**voluntaria** y no como una fórmula de contratación adoptada encubiertamente por los empresarios, ya que se puede convertir en una fórmula de contratación obligada para colectivos como las mujeres, con las repercusiones sociales, sindicales, económicas y de relaciones laborales que implica. Como muestra de ello, adjuntamos el cuadro 7 en que como extremo tenemos a Holanda que alcanza ya una proporción del 34,2% de asalariados/as con contrato a tiempo parcial, pero que en el caso de las mujeres llega a una cota del 63% y con tendencia creciente.

CUADRO 7.

**Proporción de trabajadores/as trabajando a tiempo parcial**

(En %)

	EUR12	Bélgica	Dinamarca	Alemania	Grecia	España	Francia	Irlanda	Italia	Luxemburgo	Países Bajos	Portugal	Gran Bretaña
<b>Hombres y mujeres</b>													
1983	-	8,3	25,6	12,0	4,9	-	8,9	5,8	3,5	6,2	20,9	-	19,4
1984	-	8,5	22,1	11,8	4,2	-	9,6	5,5	4,2	5,6	-	-	21,3
1985	-	9,3	25,4	12,3	4,4	-	10,5	5,8	4,5	7,1	22,4	-	21,5
1986	-	10,3	24,9	12,3	4,2	-	11,5	6,3	4,1	6,8	-	3,9	22,0
1987	13,3	11,0	25,4	12,2	4,0	4,8	11,5	7,3	4,7	7,3	28,1	4,3	22,7
1988	13,6	11,0	24,9	12,7	4,0	4,7	12,0	8,2	5,0	6,5	29,4	4,5	22,8
1989	13,7	11,7	24,5	13,0	3,7	4,1	12,1	8,0	5,2	6,9	30,8	3,7	22,3
1990	14,0	12,6	24,4	15,0	3,2	4,3	12,1	8,6	4,7	6,9	30,7	3,8	22,4
1991	14,4	13,3	24,1	15,3	2,8	4,2	12,3	9,0	5,1	7,4	32,0	3,6	23,1
1992	15,1	14,0	23,4	15,9	3,6	5,0	12,9	10,0	5,5	6,8	34,2	4,3	23,7
<b>Hombres</b>													
1983	-	1,9	7,0	1,1	3,3	-	2,0	2,4	1,5	-	6,7	-	3,1
1984	-	1,3	8,8	1,6	2,7	-	2,3	2,2	2,2	-	-	-	3,9
1985	-	1,8	8,9	1,4	2,6	-	2,8	2,0	2,4	2,5	7,6	-	4,0
1986	-	2,1	9,2	1,5	2,6	-	3,2	2,8	2,2	1,9	-	1,3	4,3
1987	3,4	2,1	9,8	1,3	2,1	1,6	3,2	3,1	2,6	-	13,1	1,5	5,0
1988	3,6	2,1	9,3	1,5	2,3	1,3	3,1	3,8	2,7	1,9	14,1	1,6	5,3
1989	3,4	1,8	9,9	1,7	2,1	1,0	3,3	3,4	2,5	1,8	14,8	0,9	4,5
1990	3,5	2,2	10,8	2,1	1,9	1,0	3,1	3,6	2,1	1,8	14,7	1,5	4,9
1991	3,7	2,2	10,9	2,2	1,7	1,1	3,2	3,7	2,5	-	15,5	1,6	5,3
1992	3,9	2,3	10,5	2,4	2,4	1,4	3,5	4,1	2,3	-	15,0	1,7	5,7
<b>Mujeres</b>													
1983	-	20,7	45,9	29,6	8,5	-	18,7	11,9	7,5	16,9	49,2	-	41,0
1984	-	22,2	37,0	28,2	7,6	-	19,7	11,5	8,1	14,9	-	-	43,9
1985	-	23,2	44,2	29,1	8,3	-	21,0	12,7	8,6	16,1	50,5	-	43,9
1986	-	25,2	42,6	29,2	7,8	-	22,4	12,4	7,7	16,5	-	8,1	44,3
1987	28,5	26,6	42,8	29,0	8,0	12,8	22,4	14,0	8,7	18,1	55,7	8,7	44,5
1988	28,8	26,1	42,1	30,0	7,4	12,5	23,4	15,3	9,3	15,2	55,8	8,8	44,0
1989	28,8	28,0	40,6	30,4	6,8	11,1	23,5	15,3	10,0	16,4	58,2	7,7	43,1
1990	29,2	29,3	39,1	33,6	5,7	11,2	23,6	16,4	9,2	16,6	57,5	7,1	42,8
1991	29,4	30,5	38,3	34,0	4,8	10,6	23,6	17,2	9,7	18,2	58,5	6,5	43,3
1992	30,6	31,5	37,3	34,8	5,7	12,3	24,6	18,2	10,9	16,5	63,0	7,5	43,9

### 3. SOLUCIONES COLECTIVAS DE REPARTO DE TRABAJO

Nos referimos a acuerdos colectivos de reducción del tiempo de trabajo, de ámbito de empresa, sectorial ó global y de aplicación obligatoria en determinadas condiciones y con compromiso de contrataciones adicionales que compensen dicha reducción de tiempo de trabajo.

A la hora de plantear este tipo de soluciones ha de tenerse en cuenta que deben suponer reducciones de entidad en el tiempo de trabajo ya que hemos visto que las reducciones cortas y escalonadas se absorben con incrementos de productividad.

Este tipo de **soluciones colectivas pueden considerarse como las únicas que pueden tener un impacto importante** y real en la generación de empleo, pero son fórmulas controvertidas y no exentas de problemas tanto en su formulación, a causa de la financiación de la reducción, como en su aplicación práctica, a causa de las dificultades de generalización del control de las sustituciones.

**La problemática y complejidad del tema ha hecho que** en Europa, donde se llevan años debatiendo dichas soluciones colectivas **no se han dado experiencias más que en casos puntuales** y, salvo error, sólo a nivel de empresa.

#### Ambito de empresa

Entre las experiencias a nivel de empresas, básicamente se han dado dos tipos de actuaciones que, por su carácter, queremos reflejar por separado.

-**Actuaciones defensivas**, en empresas en reconversión o dificultades, como forma de mantener temporalmente el empleo y que, por tanto no los consideramos dentro del objetivo de generación de nuevos puestos de trabajo, aunque cumplan el mismo objetivo desde la perspectiva de no incrementar el desempleo.

-**Actuaciones en empresas** que contemplan el R.T.T. (reparto del tiempo de trabajo) con reorganizaciones **encaminadas** a una mayor utilización del equipo productivo -turnos, etc.- que en empresas con importantes inversiones suponen ahorros que financian con creces las reducciones de jornada. Son actuaciones que provocan importantes niveles de contratación, pero no tanto por la reducción de jornada como por el incremento de producción derivado del mayor número de horas de utilización de las instalaciones, por lo que necesitan poco ó nada de acompañamientos externos.

Estas últimas, también llamadas R.R.T.T. (reparto y reorganización del tiempo de trabajo), son las que hacemos cuando acordamos mayores niveles de utilización de instalaciones, aunque concretamos poco respecto a la nueva contratación. No obstante, este objetivo, pese a ser deseable é impulsable, **sólo es posible alcanzarlo en empresas con gran potencial de crecimiento**, al ser impensable que se pueda hacer en todas ya que contaríamos con el problema de comercialización de los productos, aunque en todas ellas se conseguiría una mayor ó menor reducción de costes, en función del elemento capital necesario.

Como ejemplo de lo apuntado, de las 208 empresas que en Francia han llevado a cabo algún acuerdo de R.T.T. (reparto del tiempo de trabajo), en el 50% ha sido defensivo y en un 40% ofensivo y prácticamente en base a R.R.T.T. (reparto y reorganización del tiempo de trabajo)

#### Ambito global

Lo que podrían ser fórmulas generalizadas de reparto, con reducciones generalizadas y obligatorias de la jornada laboral de cierta entidad, con obligación de contrataciones suplementarias que les compensen, como por ejemplo, la semana de cuatro días, reducciones del 10 o 15% de jornadas, etc..., cuentan como se indicaba anterior-



mente con diferentes problemas, pero el principal es el de financiación.

Las fuentes de financiación para reducciones de tal naturaleza no están exentas de problemas por cuanto sólo pueden ser:

-Compensación salarial, bajo la tesis de no incidencia en costes, que no puede ser admitida por los sindicatos, aparte de estar demostrado que redundaría en un deterioro de las condiciones de vida, con fuerte incidencia en el consumo que reduciría las posibilidades de crecimiento económico.

-Financiación por parte de las empresas que sería la más limpia, pero improbable en las actuales condiciones de internacionalización de la economía; exigiría actuaciones en ámbitos internacionales, ya que ámbitos más reducidos incidirían sobre costes y capacidades de penetración en el mercado de quienes lo llevarían a cabo.

-Ganancias de productividad, cuyo efecto real sería neutro sobre costes y salarios pero que sólo es aplicable en empresas con gran capacidad de crecimiento, al implicar aumentos de producción, de dudosa virtualidad en un plano global, en las actuales circunstancias de mercado.

-Aportaciones, por parte de la Administración, de primas que compensen el coste de la reducción de jornada, vía aportaciones o reducciones de cargas sociales. Ello requeriría un cierto cambio en la política económica y fiscal al requerir un incremento de medios que revertirían en una mayor presión fiscal, por vía directa, de anulación del fraude o de ambas.

Nadie debe ignorar que **un acuerdo de esta naturaleza es muy complicado** y requeriría de mentalizaciones previas, tomas de posición de cada implicado y un ejercicio de aproximaciones sucesivas, **lo que implica voluntad de alcanzarlo y un esfuerzo con-**

**tinuado, lejos de oportunismos puntuales**, si se quiere que pueda ser aplicable y produzca los efectos deseados.

Obvio es decir que de esa manera se podrían generar marcos globales o sectoriales que permitiesen, bajo determinadas condiciones y beneficios establecer acuerdos reales de reparto del trabajo en las empresas, único ámbito en que es posible concretar y controlar la contratación sustitutoria.

Pero también hay que indicar que **su aplicación en un momento concreto sería muy problemática y exigirá, sin duda, una aplicación gradual y escalonada, adaptada a cada empresa**, para alcanzar su mayor virtualidad y resultados ya que, aparte del imprescindible control de las contrataciones sustitutorias, en las pequeñas empresas existirán limitaciones por razones organizativas, así como entre determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras, además de otro tipo de cuestiones que surgirían en todo caso.

El cúmulo de dificultades que entrañan acuerdos de esta naturaleza, viene corroborado por el hecho de que en toda Europa todavía no se haya podido establecer ningún acuerdo ni inicios de acuerdo en el sentido indicado. En consecuencia, aunque haya que prever que más tarde o más temprano no haya quizás otra solución que comenzar a prospeccionar su viabilidad y sus diferentes posibilidades de financiación entre todas las fuentes citadas anteriormente, **sería estéril en la actualidad centrar el debate en esta materia, sin antes haber avanzado bastante en la exploración y puesta en práctica de fórmulas individuales o globales de empresa.**

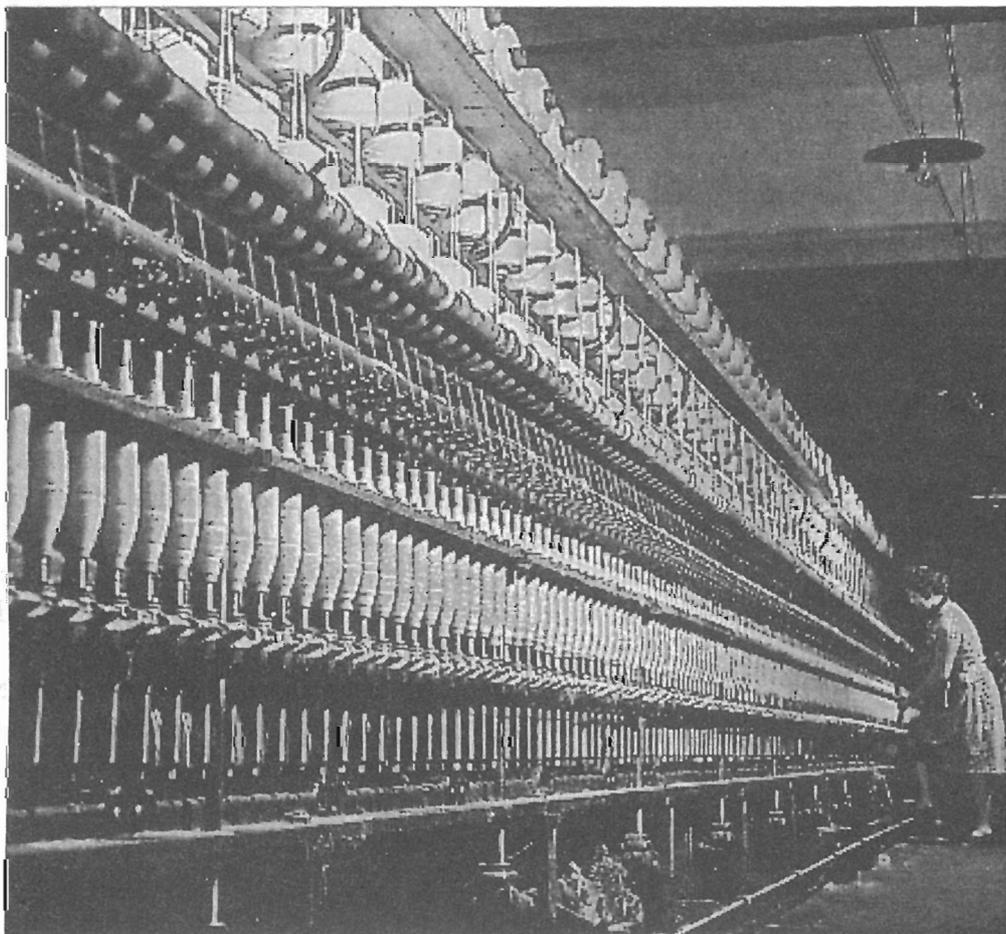
No obstante hay que indicar que es importante ir dando pasos en este terreno y a este respecto, con objetivo didáctico y de mentalización sería deseable un proceso de concentración de la producción, salvo en los casos de relevos, en menos días a la semana -pasar a 4,5 para después ir a 4- ya

que provocaría deseos de mayor utilización de las instalaciones productivas que posibilitasen dar algunos pasos en la línea indicada, además de que se demuestra que tal concentración reduce el número de horas suplementarias.

### **Las competencias necesarias**

No podemos dejar de hacer mención a un problema de fondo que condiciona la viabilidad de las conclusiones que se alcancen

pues en el momento de pasar en Euskadi de la reflexión a las propuestas reivindicativas se evidenciarán insuficiencias políticas profundas en nuestras instituciones autonómicas. Competencias en materia de legislación laboral, Seguridad Social y protección por desempleo constituyen instrumentos sin los cuales cualquier planteamiento en materia de reparto del trabajo se encuentra ante serias dificultades, sólo salvables a través de otros dispendios económicos.





# REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO

## PROYECTO DE INFORME DE LA COMISION DE ASUNTOS SOCIALES DEL PARLAMENTO EUROPEO.

Ponente: Michel Rocard  
(Ex-primer ministro socialista de Francia).

MAYO 1995.

- Pág. 22  
1. LA SITUACIÓN
- Pág. 22  
- Insuficientes medios  
contra el desempleo.
- Pág. 23  
- Tiempo de trabajo  
como factor de  
empleo.
- Pág. 23  
- El silencio en este  
tema.
- Pág. 24  
- Apaciguar los temores

- Pág. 26  
2. ENFOQUES POSIBLES
- Pág. 26  
- La jubilación  
progresiva.
- Pág. 26  
- Tiempo parcial  
voluntario.
- Pág. 27  
- Reducción de horas  
extraordinarias.
- Pág. 27  
- Reducción de la  
jornada semanal.
- Pág. 28  
- Educación y formación

### 1.- LA SITUACION

#### 1.1.

#### LA INSUFICIENCIA DE MEDIOS CONTRA EL DESEMPLEO

El desempleo es el problema prioritario: en ningún documento de la Comisión o del Consejo, en ninguna declaración de un miembro de la Comisión o de un ministro falta esta frase. Después de ella, se menciona siempre el crecimiento, la organización y flexibilidad del mercado de trabajo, la educación y la formación, el fomento del empleo en las PYME y en los servicios, el régimen fiscal y la necesaria disminución de las cargas de las empresas. Nadie ignora que todas estas medidas son útiles, pero también se sabe con certeza que no bastan. El programa para la creación de 15 millones de puestos de trabajo de aquí al año 2000 no se acompaña de medidas suficientes para garantizar su puesta en práctica.



## 1.2.

### **EL TIEMPO DE TRABAJO COMO FACTOR DEL EMPLEO**

Curiosamente, nunca se menciona la posible variación del tiempo de trabajo (en la semana, en el año o en toda la vida) como uno de los posibles elementos de la lucha contra el desempleo.

#### **Tiempo histórico**

Sin embargo, se trata de un factor importante para el equilibrio global del empleo. Hacia 1880, en Europa se trabajaba unas 3.200 horas al año. Desde 1970, nos hemos estabilizado un poco por debajo de las 1.700 horas. Y esta lenta evolución se acompaña de un considerable aumento de los ingresos. Desde que llegó a su fin esa disminución, se ha venido desarrollando en Europa el desempleo a gran escala.

#### **Ritmo de disminución actual**

Desde hace 5 ó 6 años, ha vuelto a producirse un movimiento de baja, que se ha plasmado en una reducción de una hora y media por semana, por término medio, en la Comunidad, pero con un reparto muy desigual. En los países en que ha sido más acentuada (Dinamarca, Alemania, Bélgica, Países Bajos), esa reducción ha contribuido a contrarrestar y a limitar el aumento del desempleo, provocado por la crisis económica de esos mismos años.

#### **El caso de los Países Bajos**

El de los Países Bajos es el más elocuente. Fue uno de los países más afectados por la crisis, debido a su gran sensibilidad con

respecto al comercio exterior y a la estructura de su industria, y perdió durante esos años cerca del 5% de sus puestos de trabajo en la industria. Pero, simultáneamente, el tiempo medio de trabajo experimentó una reducción de 4 horas por semana y, en total, es uno de los países de la Unión cuya tasa de desempleo de 1994 es algo inferior a la de 1985.

#### **Experiencias concretas**

Numerosas empresas en muchos de nuestros Estados miembros ponen en práctica reducciones masivas que les permiten salvar puestos de trabajo. Pero como no se benefician de ninguna ayuda o incentivo público, la experiencia resulta más costosa que necesaria para los trabajadores y, en consecuencia, difícil de extender.

## 1.3.

### **EL SILENCIO EN ESTE TEMA**

Los textos oficiales de la Unión Europea son de una asombrosa discreción en este tema.

El Libro Blanco de la Comisión sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo no utiliza la expresión "reducción del tiempo de trabajo". Sólo habla de flexibilidad, reordenación del tiempo de trabajo, tiempo de trabajo anual más diversificado, de intensificación de la formación y de tiempo parcial.

El Libro Blanco sobre la política social no aborda el tema, como tampoco lo hace la Resolución aprobada por nuestro Parlamento sobre ese mismo Libro Blanco.

Exceptuando únicamente a Jacques Delors, tampoco ningún miembro de la Comisión,

***El programa  
para la creación  
de 15 millones  
de puestos de  
trabajo no se  
acompaña de  
medidas  
suficientes para  
garantizar su  
puesta en  
práctica.***

***Nunca se  
menciona la  
variación del  
tiempo de  
trabajo como  
uno de los  
posibles  
elementos de la  
lucha contra el  
desempleo.***

ningún ministro representante de la Presidencia en ejercicio se refiere nunca al asunto. De los Estados miembros, sólo los Países Bajos, así como desde hace algunos meses Bélgica y Alemania, lo han sometido a debate.

La conclusión de todo ello salta a la vista: es un tema que causa temor.

### **Los miedos de todos**

Los trabajadores y la mayoría de sus sindicatos tienen miedo a perder ingresos.

Los empleadores tienen miedo a recibir nuevas cargas.

Los gobiernos tienen miedo a asustar a los trabajadores que tienen un empleo y a los empleadores.

La Comisión tiene miedo a asustar a los gobiernos.

Seguimos todos proponiendo y aprobando políticas que sabemos son insuficientes, y el desempleo sigue aumentando lentamente en Europa, llegando en muchos de nuestros países a un nivel que genera desesperanza, violencia social, delincuencia, refugio en la droga y dislocación de nuestra cohesión social.

No tenemos derecho a seguir diciendo que el desempleo es un asunto prioritario si no nos dotamos de medios mucho más eficaces para combatirlo.

#### **1.4.**

### **APACIGUAR LOS TEMORES**

A largo plazo, el reparto del aumento de productividad (que se obtiene por el juego de las fuerzas sociales en el mercado) entre los ingresos y la reducción del tiempo de trabajo es lo



que permitirá que esta reducción se produzca sin pérdida de ingresos, muy al contrario. Pero, a muy corto plazo, toda empresa en la que se reduce el tiempo de trabajo debe forzosamente reducir también sus costes salariales si quiere realizar nuevos

contratos para obtener el mismo número total de horas de trabajo. Debe hacer incluso mucho más, pues el problema es prolongar el tiempo de funcionamiento de las máquinas y los equipos mientras desciende el tiempo de trabajo de las personas.

Esto significa que, en las cuentas de las empresas, sólo será posible la creación de un número significativo de nuevos contratos derivados de una reducción del tiempo de trabajo si la empresa reduce los costes de la mano de obra contratada con anterioridad:

- ya sea mediante la reducción de los salarios,
- ya sea mediante la reducción de las cargas sociales que pesan en los salarios,
- ya sea mediante ambas medidas.

***El Libro Blanco de la Comisión sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo no utiliza la expresión "reducción del tiempo de trabajo".***

***Ningún ministro representante de la Presidencia en ejercicio se refiere nunca al asunto; es un tema que causa temor.***



## Costes del desempleo

Los distintos países de la Comunidad gastan anualmente un promedio de unos 20.000 ecus, por año y desempleado: algo más de 1/2 en concepto de asignaciones, menos de 1/4 para los numerosos casos en los que los desempleados siguen bajo cobertura de un régimen general de la seguridad social pero ya no cotizan, y 1/4 parte restante de la suma para los períodos de formación en prácticas que se ofrecen a la espera de conseguir un empleo.

Para el conjunto de nuestros Estados miembros, los gastos derivados del desempleo se acercan a la cifra de 350.000 millones de ecus anuales, es decir, cerca del 4% del producto nacional bruto de la Unión.

Las proporciones varían, pero el gasto global sigue siendo el mismo. Esto significa que la contratación de un desempleado (en términos netos, es decir, superando el número de nuevos desempleados en el período considerado) produce un rendimiento económico para el país en cuestión que se reparte entre su presupuesto nacional y sus cuentas sociales.

Estas sumas, activamente utilizadas para la creación de empleo, más que las indemnizaciones por desempleo, constituyen la reserva de financiación de las políticas de apoyo a la reducción posible del tiempo de trabajo.

En consecuencia, se puede prever con antelación el tipo de compensaciones concebibles y

***El reparto del aumento de productividad entre los ingresos y la reducción del tiempo de trabajo es lo que permitirá que esta reducción se produzca sin pérdida de ingresos. Pero a muy corto plazo, toda empresa en la que se reduce el tiempo de trabajo debe forzosamente reducir también sus costes salariales si quiere realizar nuevos contratos para obtener el mismo número total de horas de trabajo.***

posiblemente disponibles que permitirían disipar los temores que suscita una política activa de reducción del tiempo de trabajo.

## Principios muy simples

El principio de estos mecanismos es sumamente simple. Toda empresa que, mediante una reducción significativa del tiempo de trabajo y, tal vez, un aumento simultáneo del tiempo de utilización de sus equipos, contrata un determinado número de desempleados que hasta ese momento cobraban el subsidio puede recibir del sistema de subsidios de desempleo una subvención correspondiente a una determinada proporción, que se establecerá en la negociación social, de los subsidios que se evitan con esa contratación.

Esta subvención estaría destinada a evitar o a limitar las bajas salariales sin las cuales la disminución del tiempo de trabajo no podría aportar a la hacienda pública los recursos necesarios para la contratación.

La importancia de esta subvención, su duración, su paulatina disminución en función del aumento de productividad deberían ser objeto de una negociación tripartita entre empleadores, sindicatos de trabajadores y poderes públicos o sistemas de subsidio de desempleo, sector por sector o incluso empresa por empresa.

## 2.- ENFOQUES POSIBLES

Existen múltiples formas de fomentar la reducción del tiempo de trabajo (en toda la vida, en el año o en la semana) y cada una de ellas debe ser objeto de estudio y estímulo por separado.

### 2.1.

#### LA JUBILACIÓN PROGRESIVA

Creo que es en Suecia donde se ha planteado la idea de un sistema muy completo que permitiría a todos los trabajadores por cuenta ajena jubilarse por etapas y de forma progresiva a partir de una determinada edad que se puede rebajar hasta los 55 o los 50 años.

Algunos Estados miembros practican ya una política de jubilaciones anticipadas, pero de carácter global y no progresivo, y sin conexión con el problema en su conjunto.

La persona que sólo desea trabajar 3/4 partes del tiempo podría hacerlo sin dejar por ello de perder 1/4 parte de su jubilación, que está financiada por su propia cotización.

Esta persona seguiría recibiendo las 3/4 partes de su salario, cotizando con él la parte adicional de su jubilación, que podría percibir posteriormente.

Asimismo, podría, en la fecha que le convenga, pasar a la media pensión de jubilación o a las 3/4 partes de la jubilación, manteniendo una actividad remunerada a tiempo parcial.

El sistema presenta dificultades administrativas a la hora de establecer los derechos y la gestión, pero no entraña ningún coste

inmediato. Su coste a largo plazo no sería peligroso a no ser que, en su conjunto, la edad media de jubilación completa se redujera considerablemente.

Creemos que es muy importante estudiar más detenidamente la posibilidad de difundir este sistema y su modo de funcionamiento.

### 2.2.

#### EL TIEMPO PARCIAL VOLUNTARIO

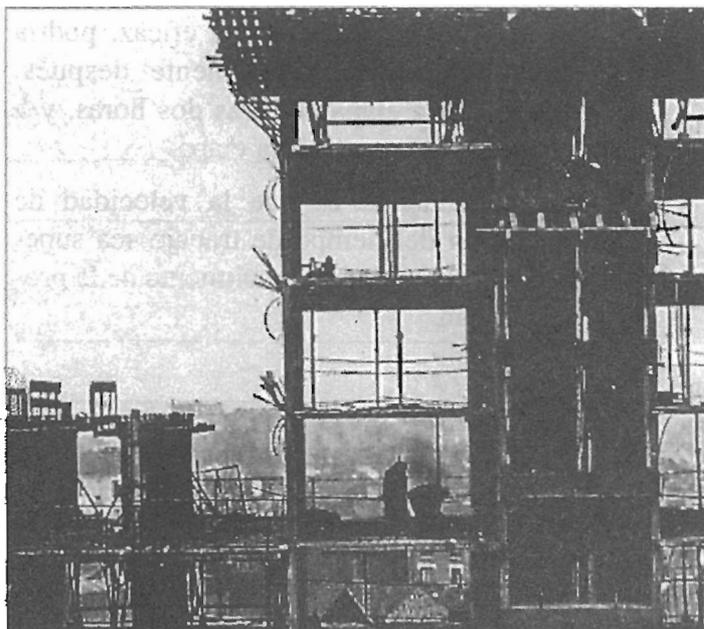
Exceptuando los Países Bajos y con situaciones ligeramente distintas según los Estados miembros de la Unión, el trabajo a tiempo parcial no se fomenta y, en realidad, se entiende como una limitación.

Con demasiada frecuencia sucede que los trabajadores que han optado por el tiempo parcial ven amenazadas sus posibilidades de ascenso y de carrera, o incluso el pleno ejercicio de sus derechos sindicales. Pero, sobre todo, la adopción del tiempo parcial suele ser una decisión de la empresa que se explica por una situación coyuntural y que no prevé las situaciones familiares en las cuales la pérdida del puesto de trabajo de un cónyuge o un accidente sobrevenido a un miembro de la familia dan lugar al deseo de reintegrarse al tiempo completo.

En todos estos puntos, serían convenientes amplias negociaciones nacionales para llegar en cada Estado miembro a

***El trabajo a tiempo parcial no se fomenta y, en realidad, se entiende como una limitación.***

***Los trabajadores que han optado por el tiempo parcial ven amenazadas sus posibilidades de ascenso y de carrera, o incluso el pleno ejercicio de sus derechos sindicales.***



**La cantidad global de las horas extraordinarias realizadas en la Unión Europea representa el equivalente de entre 3 y 4 millones de puestos de trabajo.**

**Las personas que solicitan las horas extraordinarias suelen ser los trabajadores peor remunerados.**

una Carta del tiempo parcial voluntario. En esas condiciones, el tiempo parcial sería probablemente una opción mucho más frecuente que ahora, aun tratándose de una opción que conlleva la reducción del salario por la libre decisión del interesado.

En consecuencia, no requiere compensación alguna salvo el incentivo que supone garantizar los derechos profesionales, sindicales y de recuperación del tiempo completo. La Unión Europea podría elaborar una recomendación al respecto.

### **2.3.**

## **LA REDUCCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

La estadísticas globales no bastan en absoluto. Al parecer, el promedio de la cantidad global de las horas extraordinarias realizadas en la Unión Europea equivale al 2,5% de los empleos remunerados. Para el conjunto de la Unión, esto representa el equivalente de entre 3 y 4 millones de puestos de trabajo.

¿Por qué no promover amplias negociaciones sociales en cada Estado miembro destinadas a la eliminación paulatina, total o parcial, de las horas extraordinarias y a su

sustitución por permisos compensatorios? En este punto, por supuesto, debe tenerse en cuenta que las personas que solicitan las horas extraordinarias suelen ser los trabajadores peor remunerados.

En consecuencia, es necesaria una compensación. Y es mediante las negociaciones por sectores o dentro de las grandes empresas como deberá evaluarse y decidir la forma, el volumen y las condiciones de su asignación. Una vez que estén en posesión de los resultados de esas negociaciones, los poderes públicos podrán poner en marcha el mecanismo de comprensión para promover la progresiva eliminación de las horas extraordinarias. Para ello, la Unión podría asociarse en parte a esa iniciativa.

### **2.4.**

## **LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO MÁXIMO DE TRABAJO SEMANAL**

Este método es difícil de manejar. Es el único en el que se piensa cuando se menciona el problema, de ahí la necesidad de poner en práctica al mismo tiempo todos los instrumentos anteriores.

El problema consiste en que la adopción repentina de esta medida legislativa es



incompatible con la flexibilidad de la economía.

El problema podría plantearse en los siguientes términos:

-En una fecha X, la autoridad pública anuncia su intención de reducir en dos horas el tiempo de trabajo máximo semanal.

-Tras ese anuncio, los interlocutores sociales, bien por sectores o, llegado el caso, dentro de las empresas, dispondrían de un año para negociar las modalidades de aplicación.

-Podrían acompañarse, por ejemplo, de la no reducción del salario por debajo del doble o el triple del salario mínimo. Una reducción del 3% en una franja superior y del 5% de la última franja de los salarios más altos.

A partir de ese momento, se iniciarían negociaciones con los poderes públicos, sobre la compensación o total, por un período más bien largo, de esas pérdidas salariales.

Al cabo de uno o dos años, los resultados de esas negociaciones podrían ampliarse mediante la legislación, poniendo en marcha un mecanismo presupuestario de compensación.

Si el procedimiento resulta eficaz, podría contemplarse, inmediatamente después, una segunda etapa de otras dos horas, y a continuación una tercera etapa.

Lo fundamental es que la velocidad de reducción del tiempo de trabajo sea superior a la velocidad de crecimiento de la productividad.

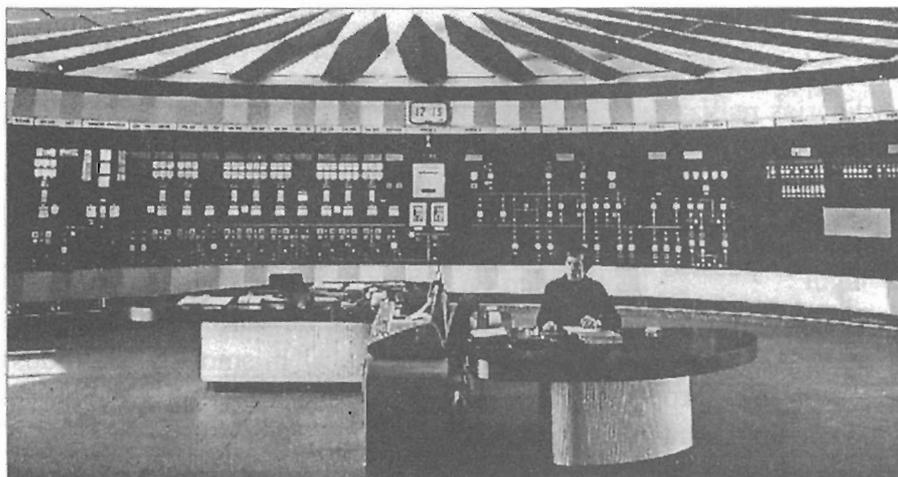
## 2.5.

### EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

En nuestros países desarrollados y en los próximos años, el empleo se va a concentrar cada vez más en los trabajos de alta cualificación. Se plantearán cada vez más los problemas de la formación continua, la formación alterna, el reciclaje y el año sabático:

-¿Por qué no promover amplias negociaciones en cada Estado miembro?

-¿No podría la Unión fomentar dichas negociaciones poniendo en práctica programas destinados a favorecer un aumento del tiempo de educación y de formación en la vida del individuo, aumento que está estrechamente relacionado con la reducción del tiempo dedicado al trabajo remunerado y productivo en todo el período de vida?



***El empleo se va a concentrar cada vez más en los trabajos de alta cualificación.***



Lined writing area consisting of 25 horizontal lines.



A series of horizontal lines for writing, consisting of a solid top line, a dashed midline, and a solid bottom line, repeated down the page.



A series of horizontal lines for writing, spanning most of the page width.

MANU ROBLES-ARANGIZ



INSTITUTUA