

LA REDUCCIÓN DE JORNADA

1. Introducción

La reducción de la Jornada parece un tema menor a los ojos de los economistas. De hecho, hasta hoy pocos estudios serios se han realizado para tratar de comprender los efectos reales de una medida como esta y su discusión no aparece en ninguno de los omniabarcantes tratados de economía disponibles. Siempre se ha valorado esta reivindicación sindicalista como una pequeña alteración en el funcionamiento más o menos fluido de nuestros mercados de trabajo. En ocasiones se ha utilizado más como una bandera electoral que como una medida en la que aquellos que la proponían tuvieran realmente confianza para afectar favorablemente ya fuera al empleo o a la calidad de vida de los trabajadores.

Así como de temas como el consumo o la política monetaria se han escrito infinidad de libros y artículos de una notable profundidad analítica e intelectual, sobre la reducción de jornada poco se encuentra en donde se haya realizado un análisis más o menos completo sobre los objetivos y resultados de una medida de este calibre. Y este no es un tema banal. No lo es ni lo podrá ser nunca poner en marcha una medida que se propone, y que puede tener importantes efectos reales, para mejorar (o reducir, según sus críticos) las posibilidades de encontrar un empleo y la calidad de vida de muchas personas y de muchas familias españolas que hoy tanto lo necesitan.

Pues bien, para enfocar adecuadamente esta cuestión y darle la importancia que se merece es necesario, primero, precisar y centrar cual es el tema a debate. Como podrá observar el lector, a lo largo de las líneas que siguen de lo que se tratará es de debatir la bondad o contraindicación para la creación de empleo de una reducción de la Jornada Máxima Legal de trabajo, sin reducción paralela de salarios, plasmada en una Ley que ponga, o no, en marcha un sistema de incentivos y subvenciones temporales para paliar en parte los perjuicios que, sobre la productividad de las empresas, todos los agentes sociales aceptan que una medida como esta ha de tener.

Como vemos, no se trata de estudiar los efectos de una reducción pactada, entre los empresarios y los representantes laborales de cualquier empresa o sector de nuestra economía, de la jornada efectiva de trabajo, sino de la aprobación de una ley que obligue a todo el tejido empresarial e institucional, público y privado, de un país a reducir la jornada laboral máxima de sus trabajadores.

2. Una breve reflexión histórica

Una vez centrado el tema a debate y, antes de empezar a analizar la situación tal y como la afrontamos hoy en día, me gustaría hacer una breve reflexión sobre la evolución histórica de una reivindicación que ya no lo es tanto. Cualquier estudioso de la economía estará de acuerdo conmigo en que la lucha por la reducción de la jornada como reivindicación social parte en el tiempo de la organización de los trabajadores en unas primigenias fuerzas sindicales a raíz de la revolución industrial. Así, en Inglaterra, la Amalgamated Society of Engineers, prototipo de los modernos sindicatos, se formó en 1851. Por esas mismas fechas se formaron la Asociación Alemana de Trabajadores Universales y otros grupos obreros altamente politizados en Francia.

Pero ya antes incluso de que surgieran estas primeras formaciones sindicales con sus reivindicaciones, la regulación de la jornada había sido contemplada como una necesidad a satisfacer por leyes inglesas como las Factory Acts de 1833, la Mine Act de 1842 y la Ten Hours Act de 1847¹. Lo que sucede es que estas leyes, en las que se pusieron límites a las severas condiciones en que mujeres y niños estaban empleados por entonces, no fueron una consecuencia de reivindicaciones de grupos de trabajadores organizados, sino de la constatación de una dura realidad y de la benevolencia de aristócratas con ideas sociales y reformadores de clase media. Tras los primeros logros en materia de reducción del tiempo de trabajo, conseguidos por unos sindicatos emergentes en toda la segunda mitad del siglo XIX, un mayor tiempo de ocio junto con un mayor nivel salarial permitieron a los trabajadores dedicar un poco más de tiempo a sí mismos y mejorar unas condiciones de vida que, en un principio, podían considerarse bastante miserables.

Con el transcurrir de los años, reivindicación tras reivindicación, y gracias sobre todo también a la producción en cadena y a la bajada de los precios de los productos de consumo y de confort que la competencia resultante de la difusión de los conocimientos propició, el nivel o calidad de vida de todos los grupos sociales de trabajadores mejoró considerablemente. Y con esta mejora fueron cambiando las condiciones que hacían de la reducción de la jornada una de las reivindicaciones más solicitadas por los trabajadores a las fuerzas sindicales que los representan.

En España los movimientos y las reivindicaciones sindicales fueron sucediéndose con un cierto retraso, pero sin duda con una gran eficacia, hasta situar nuestra jornada laboral máxima legal en las 40 horas semanales que disfrutamos ahora.

Pues bien, lo que pretendo dejar claro con este pequeño repaso histórico es que las demandas sociales que en la historia se han sucedido para reivindicar una reducción de la jornada de trabajo, lo que han buscado, hasta no hace muchos años, era mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de mejorar su salud y su seguridad en el trabajo². Ninguna fuerza sindical hacía referencia al posible efecto que una reducción de jornada podía tener sobre el reparto del trabajo y la creación de empleo como razones a esgrimir para demandar una nueva rebaja del tiempo de trabajo. No existía ningún estudio que demostrara una posible creación de nuevos puestos a raíz de una medida como la que estamos estudiando y el pragmatismo o el poder de las organizaciones sindicales, así como las fuertes demandas de mejora de la calidad de vida por parte de los trabajadores, entendidas como un mayor tiempo de ocio con salarios mantenidos, probablemente aconsejaban dejar este argumento en un segundo plano.

No es sino recientemente, cuando han cambiado las circunstancias socioeconómicas considerablemente y los trabajadores perciben un riesgo evidente en una tasa de paro y en una inestabilidad laboral crecientes, que estos trabajadores han reducido sus demandas de disminuir la jornada laboral a cambio de lograr mantener el nivel adquisitivo y la estabilidad de sus ingresos junto con el nivel de bienestar alcanzado en las décadas anteriores. Y esta nueva percepción es debida, en una gran parte, a las consecuencias de la aparición en escena de un nuevo fenómeno económico resultado del mismo desarrollo que dio origen a las reivindicaciones sociales y a la mejora de la calidad de vida de estos trabajadores. Me estoy refiriendo al proceso de globalización de los mercados financieros y de bienes y servicios que recientemente han disfrutado, o están disfrutando, todas las economías occidentales, y aquellas más o menos

¹ Véase Clough y Rapp (1982)

² Véase Asselain (1974); Harrington (1978); White (1980); Guergoat (1980); Marchand, Rault y Turpin (1983); Marchand (1984); White y Ghobadian (1984); White (1986); etc.

occidentalizadas, que pueblan nuestro planeta. Bien es verdad que en nuestro país la elevada tasa de paro y la inestabilidad laboral, muy superiores ambas a las de los países desarrollados de nuestro entorno comercial, son más bien el resultado de una política económica ciertamente experimental, bastante desorientada y en muchos momentos errónea que se ha llevado a cabo desde 1970 y hasta hace muy pocos años. Pero esto es otra historia.

Creo que no es difícil comprender que no es lo mismo aplicar una medida que altere la competitividad de nuestras empresas en el corto, medio y largo plazo dentro de un mercado, más o menos cerrado, con un tipo de cambio más o menos manipulable, con controles en frontera de los productos extranjeros que puedan competir con la producción nacional en los mercados internos y con mecanismos de compensación (subsidios) a nuestros productos para competir allende nuestras fronteras, que aplicarla en un entorno comercial abierto y sin barreras.

3. Las condiciones para aceptar una nueva reducción de la jornada

Las prioridades han pasado a ser, en la actualidad, el encontrar un puesto de trabajo, la estabilidad en dicho puesto de trabajo y el mantenimiento o la mejora del poder adquisitivo de los salarios. La demanda de un mayor tiempo de ocio con la que mejorar su calidad de vida, consecuencia de una nueva reducción de la jornada laboral, puede entrar dentro de las posibles demandas de los trabajadores siempre y cuando ello no lleve aparejado una mayor dificultad para encontrar un nuevo puesto de trabajo en caso de ser despedidos o una disminución en su calidad de vida derivada de una disminución en sus salarios reales o de un mayor nivel de estrés ocasionado por la mayor inestabilidad en sus puestos de trabajo y las crecientes demandas de productividad.

Quizá sea por ello que la UGT y las fuerzas políticas de izquierda de nuestro país han cambiado su discurso y plantean la nueva reducción de la jornada laboral como una medida que, repartiendo el empleo existente, ayuda a crear nuevos empleos. Quizá.

Así, tomando todos los factores anteriormente reseñados en consideración, las condiciones que ha de cumplir una nueva reducción de la jornada laboral para que esta sea aceptada, en principio y por todas las partes implicadas, como una medida a imponer desde un gobierno a toda una estructura productiva nacional son las siguientes: en primer lugar, una reducción de jornada ha de crear empleo y, para ello, es fundamental que el factor trabajo no vea disminuida su productividad de modo que nuestras empresas no pierdan competitividad nacional e internacional; en segundo lugar, no ha de crear más precariedad en los empleos, generar más presión sobre los trabajadores o disminuir el poder adquisitivo de los salarios para no reducir la calidad de vida de los trabajadores afectados.

4. Una nueva reducción de jornada

Como ya he comentado, dieciséis años después de la aprobación de la última reducción de la jornada máxima legal de trabajo, algunas fuerzas sindicales y políticas de la izquierda vuelven a poner sobre la mesa la oportunidad de una nueva disminución del tiempo semanal de trabajo.

Pero hoy, a diferencia de ocasiones anteriores, se presenta esta medida como un instrumento de primera línea para combatir el desempleo.

La razón es obvia. Desde 1970 hasta 1996 la población española en edad de trabajar ha aumentado un 30%. En ese mismo período, en nuestro país no se ha creado ni un sólo puesto de trabajo más. Para ser exactos, en 1996 había en España 40.000 empleados menos que en 1970. En 26 años. Así, aunque en los dos últimos años se han creado más de 800.000 empleos netos totales, resulta lógico que todas las encuestas nos digan que 83 de cada 100 españoles consideran todavía el desempleo como el problema más importante que les afecta y preocupa.

Por un lado tenemos un 18% de paro oficial, paro que hace sólo cinco años estaba en un alarmante 24%. Por otro, están todas aquellas personas que, desanimadas por no encontrar un puesto de trabajo, abandonan la búsqueda. También están aquellas otras que, obsesionadas con encontrar ese puesto laboral, alargan al máximo un período de formación que de ninguna manera les garantiza el que luego lo puedan encontrar. Todo ello significa que sólo 40 de cada cien españoles en edad de trabajar tienen un puesto de trabajo y pueden llevar un sueldo a casa.

Se comprende así el interés de algunas fuerzas políticas y sindicales por buscar una fórmula mágica que ayude a resolver este problema tan acuciante. Ahora bien, la historia nos ha demostrado, una y otra vez, que no existen fórmulas mágicas para resolver los problemas sociales. Las situaciones económicas y sociales en cada país y cada momento del tiempo varían. Casi siempre se producen resultados inesperados, cuando no contradictorios, consecuencia de no haber tenido en cuenta algún que otro factor al prever los resultados de aquellas medidas que se pretenden imponer. Y esto es lo que sucede ahora con la propuesta de reducción de la Jornada Laboral con la que se quiere combatir el desempleo. Los agentes sociales que la impulsan desconocen, o parecen desconocer, los verdaderos resultados de una medida como esta.

5. Aprendiendo de anteriores reducciones de jornada

Para empezar, hay que aprender de los resultados de anteriores reducciones de Jornada en España y en nuestros principales socios comerciales de la OCDE. Del estudio de la economía española, antes y después de que el primer gobierno socialista de nuestra democracia legislara en 1983 la vigente Jornada máxima legal de 40 horas, se obtienen interesantes conclusiones.

Primero, aquella fue una acción esencialmente política, propuesta en el programa electoral del PSOE para captar votos entre aquellos trabajadores cuyas expectativas de rentas crecientes se habían quebrado con los Pactos de la Moncloa y cuyos puestos de trabajo empezaban a peligrar ante una tasa de paro que se había más que duplicado en tan sólo cuatro años (del 7,1% en 1978 al 16,29% en 1982). Así, aunque el principal argumento esgrimido para incorporar una reducción de jornada sin reducción paralela del salario a su programa electoral era la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores, ningún economista puede olvidarse de la promesa del PSOE de crear 800.000 puestos de trabajo si se ganaban las elecciones.

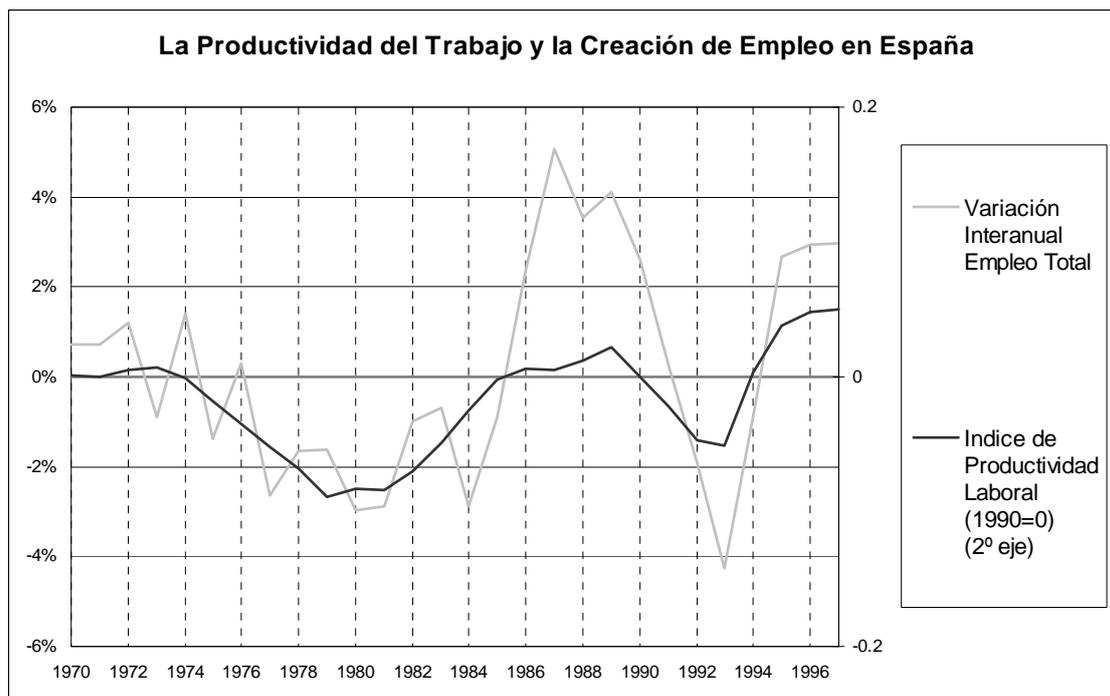


Gráfico 1

Nota: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de BLS EE.UU., BE, INE, FMI

Como podemos observar en el gráfico 1, en el que se contrasta la creación o destrucción de empleo neto total con los incrementos o reducciones de la productividad laboral³ en España durante casi treinta años, a partir de 1974 se puede observar como comienza una disminución de la productividad del trabajo que continúa hasta 1980, año en el que empieza una tímida recuperación hasta 1982, fecha de las elecciones generales en el que el PSOE hace su oferta electoral. Esto hay que traducirlo al lenguaje de salarios, cuotas a la Seguridad Social y demás coberturas sociales a cargo de las empresas. Así, entre 1974 y 1979 inclusive, los trabajadores ven aumentar sus salarios o su cobertura social a tasas superiores a las de la inflación. Es decir, ven aumentar su poder adquisitivo y su calidad de vida. A partir de 1980, consecuencia de los Pactos de la Moncloa de 1978, los salarios empiezan a aumentar 'x' puntos por debajo de la inflación, se produce la contención de los gastos sociales para las empresas y se flexibilizan las formas existentes de contratación y despido. De esta manera, unas medidas necesarias para modernizar nuestro mercado laboral y para contener una inflación que amenazaba con colapsar cualquier atisbo de recuperación de una economía en clara recesión significan también un cambio brusco respecto a la tendencia anterior de crecimiento de la capacidad adquisitiva y el nivel de vida de los trabajadores. No es de extrañar, por tanto, que estos trabajadores, cuyos

³ El Índice de Productividad Laboral ha sido calculado como diferencia entre los Índices (base 1990 = 1) de los Precios y de los Costes Salariales Unitarios Españoles, calculados a su vez para la elaboración de mi libro titulado *La reducción de Jornada a 35 Horas*. De esta forma, cuando el Índice de Costes Laborales Unitarios evoluciona separándose por encima, o acercándose desde abajo, del Índice de Precios, la Productividad Laboral disminuye. Viceversa, cuando el Índice de Costes Laborales Unitarios evoluciona acercándose desde arriba, o separándose por abajo, del Índice de Precios, la Productividad Laboral se recupera. Una clave para entender el gráfico reside en que, valga la redundancia, muestra como la Productividad Laboral se pierde y se recupera. Es decir, si partimos de un punto situado en el valor 0 para el año 1974, podemos observar como la Productividad se pierde hasta 1980, año en que comienza a recuperarse la productividad perdida. Hasta 1985, año en que el Índice de Productividad vuelve a situarse sobre el valor 0, no se recupera toda la Productividad perdida desde 1974.

conocimientos económicos no van mucho más allá de comprender ligeramente los problemas del paro y de la inflación, apoyen sin dudarlos una propuesta política que, además de hacerles recuperar una parte de la capacidad adquisitiva perdida en los dos o tres últimos años, les asegure la creación de 800.000 puestos de trabajo en los dos años siguientes.

Segundo, con ella no sólo no se generó empleo, sino que no se detuvo la destrucción del mismo que venía produciéndose por la percepción empresarial de unos costes laborales económica y psicológicamente en aumento derivados de la inestabilidad política de la década anterior. La percepción empresarial puede entenderse perfectamente si se relee el párrafo anterior, y sobre todo lo que sucedió hasta 1980, desde el punto de vista del empresariado. En los dos años siguientes a su legislación y entrada en vigor, entre 1984 y 1985, se destruyeron 413.000 puestos de trabajo netos, incluyendo en esta cifra la creación de empleo.

Tercero, los aumentos de productividad de la mano de obra posteriores a la reducción de Jornada, derivados en parte de las nuevas fórmulas de contratación y la contención de salarios reales y gastos sociales pactadas en 1978 pero implementadas a lo largo de los años siguientes, permitieron a las empresas aumentar su producción sin recurrir a nuevas contrataciones, e incluso reduciendo el empleo total. Este hecho puede también comprobarse en el gráfico que acabamos de ver. El coste psicológico del factor trabajo resulta ser ahora el factor fundamental. La globalización era entonces sólo incipiente y nuestros mercados estaban aún muy protegidos de la competencia exterior.

Por otro lado, del análisis de anteriores reducciones de Jornada en los ocho países industrializados de nuestro entorno comercial se puede afirmar, sin miedo a la equivocación, que ninguna de ellas significó creación alguna de empleo. Al contrario, puede comprobarse como el número total de empleados en Francia se reduce, en dos años, más de un 1% tras la reducción de la Jornada Laboral de 1981, y ello después de un período de estancamiento o de ligero crecimiento de las cifras de empleo. En el Reino Unido también se reduce un 6,8% el empleo total, tras otro período de crecimiento, en los tres años siguientes a la reducción de la Jornada Laboral de 1979-1980.

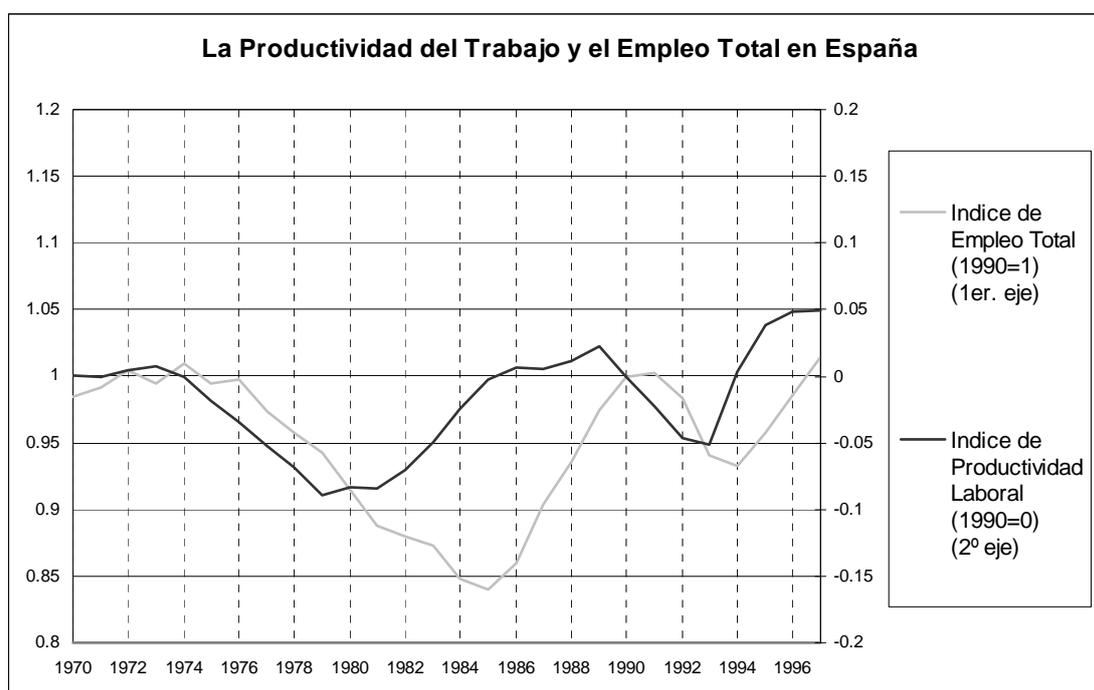
6. El contraste entre países, la jornada media efectiva y la Productividad

De la comparación entre países indicar, en primer lugar, que la Jornada Laboral máxima legal no tiene por qué coincidir con la Jornada Laboral efectiva (Jornada Laboral efectiva = Jornada Pactada + Horas Extraordinarias – Horas No Trabajadas). Así, aunque nuestra Jornada Laboral máxima legal continúa desde 1983 en 40 horas semanales, la Jornada Laboral Media Efectiva en la Industria Manufacturera **fue negociada a la baja entre sindicatos y empresarios** y permanece, desde 1986 y según la OIT y el MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), entorno a las 36 horas semanales. 3 horas menos que en Francia e Italia y casi 8 horas menos por semana que en el Reino Unido. Según la Encuesta de Coyuntura Laboral realizada por el MTAS Español en 1998, la Jornada Laboral Media Efectiva para el conjunto de la economía española está también en torno a las 36 horas⁴. Como puede verse, la

⁴ Utilizo esta información porque la fuente EUROSTAT, que sitúa la Jornada Laboral Media Efectiva en torno a las 38 horas semanales, me parece menos fiable que la de nuestro Ministerio de Trabajo (MTAS) y la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En sus series faltan muchos datos y algunas de ellas no coinciden con otras más completas y mejor calculadas que existen en el mercado.

libre negociación entre empresarios y representantes sindicales ha funcionado a la perfección en nuestro país sin necesidad de imposiciones políticas con instrumentación legal.

Por otro lado, quiero resaltar que ningún país sufre oscilaciones tan importantes en la cifra de Empleo total como la que se observa en España. El análisis nos muestra una relación clave. Cada vez que en nuestro país se producen pérdidas de productividad del factor trabajo, se destruye empleo neto. Y sólo cuando se ha recuperado toda la productividad perdida (años 1985 y 1994), toda, se frena esta destrucción. Sí, además de recuperarse toda la productividad perdida, se consigue alguna ganancia de productividad, esta se traduce inmediatamente en creación de nuevos puestos de trabajo a un ritmo inusitadamente alto. **A mayor ganancia de productividad, mayor creación de empleo.** Esta relación, contraria a la que los defensores de la reducción de Jornada quisieran, pero muy aleccionadora en sí misma, se da, con una exactitud sorprendente, durante todo el período estudiado, que va desde 1970 hasta 1997.



Para que el lector pueda comprobar estas afirmaciones, y para una mejor comprensión de este

Gráfico 2

Nota: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de BLS EE.UU., BE, INE, FMI

factor explicativo tan importante de la creación de empleo en nuestro país, incluyo este otro gráfico (gráfico 2) en el que se comparan la evolución de la Productividad del Trabajo y la evolución del Empleo Total (el neto) entre las dos fechas mencionadas.

Si algunos de nuestros representantes políticos y nuestros sindicatos se hubieran dado cuenta de la existencia de esta relación tan directa entre la productividad y la creación de puestos de trabajo en nuestro país, es casi seguro que hoy no disfrutaríamos de unas tasas de desempleo tan elevadas. Es más, si nuestros próceres y los representantes sindicales se propusieran que la productividad en nuestro país aumentara en vez de disminuir, podríamos aventurarnos a dar incluso algunas cifras de creación de empleo para el futuro.

Veamos. Si en el pasado, una vez recuperada toda la productividad perdida en experimentos sociales, cada variación centesimal positiva en el índice expuesto de la productividad de nuestra mano de obra ha significado, en media, una creación neta de 564 mil puestos de trabajo, partiendo de una situación como la actual, bastaría un aumento de unas seis o siete centésimas, una décima a lo sumo, para acabar con esta lacra y que el paro dejara de ser uno de los problemas que más preocupan a nuestros conciudadanos. Recordemos que el índice utilizado, el de la Productividad, no es sino la diferencia entre el Índice de Precios y el Índice de Costes Laborales Unitarios y, en consecuencia, lo que tiene que suceder es que los costes laborales unitarios crezcan menos que la inflación en las centésimas o décimas necesarias. Claro que, si consideramos la reciente e ineludible globalización de las economías que se comenta en el punto siguiente, habría que tener en cuenta que nuestra creación de puestos de trabajo compite directamente con la creación de puestos de trabajo en los países de nuestro entorno comercial y así, por tanto, tendremos que aumentar esas décimas o centésimas de productividad siempre por encima de los aumentos que se produzcan en aquellas economías que compitan con la nuestra en la producción de los mismos bienes de mercado. Y algunos de estos países ya se han dado cuenta de este hecho y han comenzado antes que nosotros la carrera por ganar productividad. Si no reaccionamos pronto y de forma contundente estaremos cada vez en mayor desventaja sabiendo como sabemos que algunos de ellos parten de un nivel de productividad mayor.

Para que nuestros responsables políticos y sindicales se pongan en marcha lo antes posible adjunto el gráfico 3 en el que se muestra, haciéndolos partir de un mismo punto común a beneficio del contraste, la evolución de los distintos Índices de Productividad de los países desarrollados de nuestro entorno comercial más significativos. Creo que es para ponernos los pelos de punta la evolución del Índice de Productividad italiano. También el que los franceses estén poniendo todo tipo de excepciones posibles a su ley de reducción de la jornada para no perjudicar su carrera por aumentar su productividad. Como también lo es que, partiendo de una productividad real tan baja como de la que partimos, estemos en penúltimo lugar en cuanto a aumentos de nuestra productividad laboral. Que nadie se extrañe de las cifras de paro con las que nos enfrentamos.

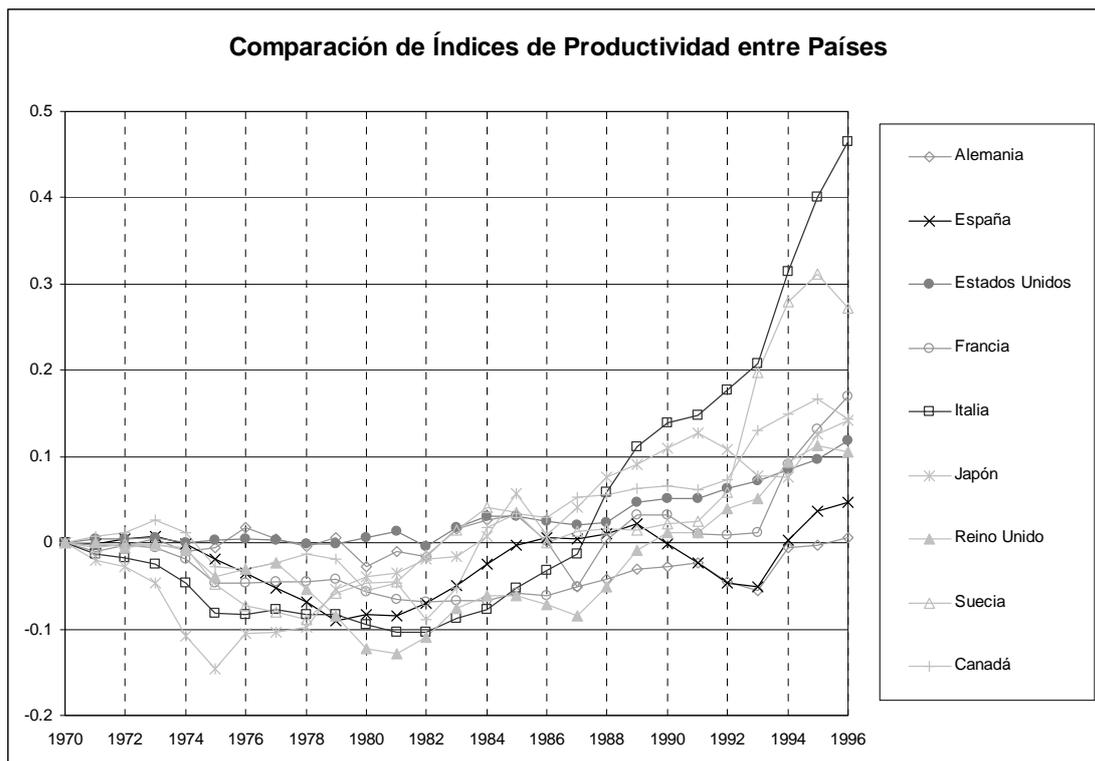


Gráfico 3

Nota: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de BLS EE.UU., BE, INE, FMI

Si, por el contrario, los políticos de turno deciden impulsar o aceptar la propuesta de imponer por ley una reducción de la jornada laboral y ello afecta negativamente la productividad de nuestra mano de obra, aunque sólo sea en contraste con las de nuestros competidores comerciales, podemos adelantar que cada centésima perdida en el Índice de Productividad, significará una destrucción neta de unos 190 mil puestos de trabajo.

Siguiendo con la relación entre Productividad y Empleo, desde 1970 hasta 1996 los únicos países que han generado suficientes puestos de trabajo para mantener ocupada a la mayoría de su población han sido los de fuera de nuestro continente. Un ejemplo. Mientras que el número de empleados totales aumenta un 62,6% en Estados Unidos, tan sólo aumenta un 8,6% en Francia. Y Francia es el país europeo en el que más aumenta. No ha de extrañar que Estados Unidos no haya perdido productividad de su mano de obra mientras que Francia la ha estado perdiendo durante casi todo el período (ver gráfico 3).

7. La Globalización

Ligada directamente con lo tratado en el punto anterior, existe otra cuestión fundamental que se ha de tomar en cuenta a la hora de razonar los posibles efectos sobre el empleo y la calidad de vida de una reducción de la jornada que tuviera lugar hoy día. Me refiero a la globalización.

Mucha gente no entiende lo que significa este fenómeno y me temo que entre ellos están los que ahora defienden una nueva reducción de la jornada semanal de trabajo. Y ello porque la

globalización es la principal razón que impide el que una reducción de jornada decidida unilateralmente por un país con un mercado abierto pueda generar empleo y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

La globalización es un hecho real e ineludible que comienza desde el mismo momento en que se liberalizan los movimientos internacionales de capital y las empresas pueden mover sus plantas productivas de unos países a otros en busca de unos costes inferiores que les ayuden a competir en el mercado abierto global. Un mercado que se disputan todas las empresas que libremente deciden acudir a él. Desde todo el mundo.

En este contexto, la palabra clave es **competitividad**. Y para ser competitivos, cuando los capitales, el know-how y la tecnología pueden moverse libremente, cuando desde todas las administraciones se realizan ofertas a aquellas multinacionales que decidan implantarse en sus predios y cuando los costes de transporte, tanto de materias primas como de productos terminados, se han reducido lo suficiente como para permitir que una empresa pueda instalar sus plantas productivas en cualquier lugar del mundo, los costes laborales son los que marcan la diferencia. No se puede reducir, por tanto, la productividad de una mano de obra que ha de dedicarse a competir en los mercados internacionales por la localización de las empresas generadoras de empleo.

Por otro lado, las empresas ya instaladas en nuestro país han de competir también por relación calidad/precio en unos mercados nacionales e internacionales de productos en los que, con la libertad de movimientos de capital, ya hemos visto como los costes laborales marcan la diferencia. Si queremos que los ciudadanos de nuestro país puedan seguir beneficiándose de la reducción de precios provocada por la competencia internacional, no podemos cerrar nuestras fronteras. En un mercado globalizado, los verdaderos aumentos salariales, y el incremento en la calidad de vida que de ello se deriva, vienen por la mejora de la relación calidad/precio de los bienes de consumo que se produce con la competencia entre empresas. No por experimentos unilaterales. Entonces, la competencia internacional en la industria se dirige en la productividad del factor trabajo y en si esta se traslada o no a unos precios más bajos que permitan ganar cuota de mercado y, en consecuencia, generar más puestos de trabajo.

Si se reduce la jornada laboral manteniéndose el salario, se encarece directamente el coste laboral por unidad de producto, y lo que sucederá es que los empresarios forzarán a los trabajadores a ser más productivos para poder aumentar su remuneración con parte de dicha productividad. Es decir, dedicarán parte de los aumentos de la productividad a remunerar un factor trabajo más caro. El problema surge de la existencia de empresas competidoras de otros países en los que no se reduce la jornada laboral y que pueden dedicar todos los aumentos de productividad de su factor trabajo a competir vía precio, tanto en los mercados internacionales como en nuestro propio mercado interior. Si además, como acabamos de ver en el punto anterior y al margen de posibles reducciones de jornada, España sigue como ahora, al menos hasta 1997, estando a la cola en lo que a los aumentos de productividad se refiere, el problema crece. En el mercado globalizado, si unos ganan cuota de mercado, otros la pierden, y esto último es lo que pasaría con nuestras empresas si los competidores internacionales ganan cuota de mercado como consecuencia de ofrecer unos precios más bajos. Y perder cuota de mercado nos llevaría inevitablemente a perder empleo.

Todo esto en el caso de que los empresarios puedan conseguir estos aumentos de productividad de sus trabajadores. Si no lo consiguen, tendrán que aumentar el precio de sus productos o

dedicar recursos de otras áreas a este cometido, con lo que ello significa de pérdida de competitividad, cuota de mercado y, por tanto, empleo, en el corto y el medio plazo.

Por todo ello, si antes de 1990 muchos países (entre los que, por supuesto y como ya hemos visto, no se encontraba España) podían permitirse el lujo de ir perdiendo progresivamente productividad sin que esto se reflejase en su número de empleados, a partir de este año la situación cambia radicalmente. Ningún país industrializado puede ahora perder productividad de su fuerza de trabajo sin que esto repercuta inmediatamente en su tasa de paro. De aquí la evolución reciente de los índices de productividad mostrados en el gráfico 3.

Por último, en este escenario de mercado carece de sentido, económicamente hablando, argumentar a favor de una reducción de jornada invocando los aumentos de la productividad del capital que pueden conseguirse si con una reducción de jornada se negocia, paralelamente, una reestructuración de las tareas laborales. Si no se dedican todos los aumentos de productividad a competir, perderemos la batalla del empleo. Y la mejora de calidad de vida de los trabajadores pasa hoy primero por tener un empleo. Además, actualmente el cómputo de la productividad del trabajo incluye los aumentos de la productividad del capital que puedan producirse.

8. Las subvenciones administrativas

Al centrar el motivo de este trabajo se explica que se trata de analizar la bondad o contraindicaciones de una ley que imponga la reducción de la jornada máxima legal de trabajo junto con una serie de incentivos y subvenciones para compensar temporalmente a las empresas el aumento de costes laborales y estructurales, durante la necesaria reestructuración productiva, que todas las partes en litigio aceptan que una medida como esta va a producir.

Aunque ya hemos estudiado una gran parte de la propuesta con resultados claramente desfavorables a la implantación de una nueva reducción de jornada, falta contemplar las medidas que se proponen para contrarrestar alguno de los resultados que la hacen desaconsejable. Le toca el turno, por tanto, a las subvenciones administrativas.

Para no entretenernos en discusiones inútiles sobre la actualidad del ejercicio de la subvención, creo que la forma más adecuada y directa de tratar esta cuestión es explicar tres puntos que impiden el que esta propuesta de subvencionar reestructuraciones sea viable: la temporalidad, las distorsiones del mercado y la financiación de las subvenciones.

Las subvenciones se proponen temporales de forma que puedan paliar unos gastos que se presumen temporales. Por un lado, los gastos de reestructuración de la actividad productiva para poder adaptarla a la nueva realidad horaria y no perder capacidad de producción. Por otro, los gastos derivados directamente del aumento de los costes laborales que ya hemos visto como se incrementan cuando se reduce la jornada sin reducción paralela de los salarios. Está claro que los gastos de reestructuración pueden y deben ser temporales. Lo que no está nada claro es que los gastos derivados de los aumentos de los costes laborales vayan a ser temporales. Este concepto de gasto, una vez computado el aumento, permanece constante, a no ser que un cambio en la estructura productiva vuelva a situarlo en niveles similares al inicial.

Los defensores de la reducción de la jornada argumentan que cuando se haya terminado la reestructuración, los aumentos de productividad conseguidos con la misma habrán compensado el incremento de los costes laborales por salarios/hora pagados. Una ilusión poco realista. La productividad tendría que incrementarse un mínimo del 12,5%, algo realmente difícil visto el camino que llevamos. Si esto no se consigue, perderemos competitividad, cuota de mercado y empleo. Pero lo más importante es que dejemos pasar la oportunidad de dedicar los posibles aumentos de productividad conseguidos con la reestructuración a fabricar unos productos más competitivos nacional e internacionalmente, a ganar cuota de mercado y a generar empleo. Sobre todo si los países competidores por la misma producción deciden hacer lo que no hemos hecho nosotros.

Otro problema que presentan las subvenciones es la distorsión en la asignación de recursos que se genera en aquellos mercados donde se ofrecen. Aquellas empresas que se benefician de ellas sin necesitarlas estarán gozando de una fuente de ingresos de la que no disfrutarán aquellas otras que tengan que utilizar la subvención en una cierta reestructuración de sus procesos productivos. Pensemos, por ejemplo, en una empresa comercial que estuviera pensando aumentar su plantilla sin necesidad de subvenciones frente a otra industrial con un mercado maduro y con un proceso productivo intensivo en capital (maquinaria, equipos y herramientas). Es muy difícil establecer un sistema de subvenciones que no genere distorsiones de mercado y es por ello que se uso es cada vez menos recomendable en las economías que quieren ser competitivas.

Ahora bien, el verdadero problema de establecer un sistema de subvenciones generalizado es el de buscar los fondos necesarios con que llevarlas a cabo. Una línea financiera de la importancia que tendría la que habría que ofrecer requiere una cantidad muy importante de fondos líquidos que el Estado tendría que obtener bien de los impuestos o bien de incrementar el déficit público. Un déficit mayor no es posible por los compromisos de Maastricht. Y más impuestos salen siempre de los bolsillos de los ciudadanos y de las empresas, penalizando el consumo de los primeros y los costes de estas últimas. Mermando la competitividad de nuestra economía y destruyéndose empleo.

9. La calidad de vida de los trabajadores

Por último, señalar que, utilizando los resultados del análisis que sobre el efecto de una reducción de jornada he realizado para la elaboración de mi libro titulado *La reducción de Jornada a 35 horas*, una rebaja de la jornada laboral, a fecha de hoy, no ha de suponer ninguna mejora cierta de la calidad de vida de los trabajadores. La presión que sobre estos impone la competencia internacional que viene con la globalización de los mercados se acentuará si se reduce artificialmente la jornada de trabajo. Entre la mayor presión sufrida por los que, aún teniendo trabajo, ven peligrar su puesto laboral debido a la pérdida de cuota de mercado de sus empresas, y el aumento de la presión psicológica que han de sufrir aquellos desempleados que quieren acceder a un mercado de trabajo con menos ofertas de empleo y cada vez más competitivo, lo único que puede garantizarse es un empeoramiento de la calidad de vida de aquellos trabajadores a los que se pretende beneficiar con una medida como esta.

10. Conclusiones

Para concluir, lo primero que quiero recordar es que la reducción de la Jornada Laboral ha servido, sirve y es posible que sirva en un futuro para mejorar la calidad de vida de los trabajadores pero siempre en unas circunstancias muy concretas de mercado. Circunstancias como que los trabajadores consideren excesiva su jornada laboral con relación a la estabilidad que se disfruta en el empleo y al nivel de paro existente, y circunstancias como que exista una cierta homogeneidad de tratamiento del mercado laboral para toda aquella área económica que engloba a las empresas que tengan que competir entre sí, sin barreras económicas o políticas, por la producción de los bienes que se consumen en dicha área.

Pues bien, estas circunstancias no se dan hoy en nuestro país e impiden que una nueva reducción de la Jornada pueda tener siquiera efectos beneficiosos para la calidad de vida de unos trabajadores que tampoco la demandan realmente. El hecho de que no apareciera dicha reivindicación en los acuerdos interconfederales pactados libremente entre empresarios y trabajadores hasta que recientemente se empezara a utilizar como bandera política cara a las elecciones que se avecinan y el poco seguimiento que tuvieron en diciembre las últimas movilizaciones sindicales que reivindicaban esta medida así lo demuestran. Es más que posible que el que nuestra jornada laboral media efectiva, negociada libremente entre empresarios y sindicatos durante estos últimos años, se encuentre entre las más bajas de todos los países de nuestro entorno comercial tenga algo que ver con ello. El hecho de que tengamos la tasa más alta de paro, también.

La situación actual de la calidad de vida de los trabajadores no se va a ver, por tanto, mejorada. En vez de ello, si se reduce la jornada se producirá o agrandará el cisma existente entre las condiciones laborales de los empleados públicos y los privados, siendo finalmente los más perjudicados aquellos trabajadores con contratos más precarios o los desempleados que quieren acceder a un mercado laboral cada vez más competitivo.

Por otro lado, quiero dejar bien claro que una nueva reducción de la Jornada máxima legal, impuesta por una ley que aporte incentivos financieros para ello, no creará empleo. Más bien lo destruirá. Las razones, que se han ido analizando y estableciendo a lo largo de este trabajo, quedan resumidas a continuación:

- La experiencia pasada, tanto en nuestro país como en los países industrializados de nuestro entorno comercial, no nos muestra sino efectos negativos sobre el empleo de una reducción de la Jornada Laboral.*
- Imponer una medida como esta al total del tejido productivo significa no entender las distintas condiciones de mercado que han llevado a los diferentes acuerdos libres entre empresarios y sindicatos sobre la jornada laboral efectiva en los diversos sectores de nuestra economía. Condiciones de mercado diferentes que harán que una nueva reducción de la jornada laboral dañe este tejido industrial y provoque destrucción de puestos de trabajo.*
- Las subvenciones administrativas que se proponen para paliar los costes de ajuste de las empresas a la nueva jornada laboral no sirven para compensar, ni siquiera temporalmente, la merma de competitividad que ha de suponer la rebaja de la jornada laboral. Los fondos necesarios para financiar dichas subvenciones no vienen del cielo. De un déficit mayor, que uno de los criterios de convergencia específicamente coarta, tampoco. Únicamente pueden*

salir de un mayor nivel impositivo que ha de recaer finalmente sobre el consumo o sobre las empresas, dañando el empleo y la competitividad. Y ello por no hablar de las distorsiones en la asignación de recursos en un tejido industrial que pretende ser competitivo.

- Por último y más importante, la competitividad internacional en aumento, derivada de la globalización de los mercados, exige dedicar **todos** los aumentos de productividad del factor trabajo (y del factor capital) a competir, tanto para atraer a las empresas multinacionales generadoras de empleo a nuestro país como para que las empresas residentes sean competitivas en relación calidad/precio nacional e internacionalmente, y no a contratar directamente, sin un aumento paralelo de la cuota de mercado, más mano de obra para generar empleo. Algunos países como Italia ya se han dado cuenta de este hecho y los aumentos en su productividad laboral, además de poner los pelos de punta, no permiten que nuestro país no reaccione vigorosa e inmediatamente en la ya iniciada nueva era del empleo.

Por todas estas razones recomiendo encarecidamente a nuestros sindicatos que no la sigan impulsando y a nuestro gobierno y administraciones territoriales y locales que no avancen por la senda de imponer una nueva reducción de la jornada de la que hoy en ningún caso se van a obtener sino resultados opuestos a los que se pretenden.

Si se quiere de verdad crear empleo en nuestro país es fundamental conocer la importante relación entre la productividad y el empleo total que se muestra en este trabajo. Sólo un esfuerzo común por aumentar nuestra productividad laboral por encima de lo que lo hagan nuestros competidores permitirá crear empleo seguro para ese dieciocho por ciento de nuestra población en situación precaria que tanto lo necesita. Entre otras, una regulación de la jornada parcial que se adapte mejor a las necesidades y a las realidades del mercado es una medida necesaria y urgente. El resto no pasarán de ser experimentos que sigan desgastando nuestra capacidad competitiva y de creación de empleo.

11. Bibliografía y Lecturas Recomendadas

- ASSELAIN, J. C. (1974): *Une erreur de politique économique: La loi de 40 heures de 1936*. Revue Économique. (París), vol. 24, nº 4.
- BANCO DE ESPAÑA (varios): *Informes Anuales y Apéndices Estadísticos 1969-1998*. Madrid.
- BERGH (VAN DEN), R. C. y WITTELSBUEGER, H. (1981): *Working time reductions and unemployment: A socio-economic assessment*. Bruselas, Conference Board in Europe.
- BEST, F. (1980 a): *Exchanging earnings for Leisure: Findings of an exploratory national survey on work time preferences*. Monografía nº 79 de Investigación y Desarrollo. Washington, DC. Departamento de Trabajo de EE.UU.
- BIENEFELD, M. A. (1972): *Working hours in British industry: An economic History*. Londres. Weidenfeld and Nicholson.
- BONJER, F. H. (1968): *Relationship between working time, physical working capacity and allowable caloric expenditure*. Rohmert, W. *Muskelarbeit. und Muskeltraining*. Stuttgart. Gentner Verlag.
- BOSCH, G. (1985): *The dispute over the reduction of the working week in the Federal Republic of Germany*. Ponencia presentada en la Conferencia del Grupo Internacional de Trabajo sobre Segmentación del Mercado de Trabajo celebrada en Santiago de Compostela.

- CHARPIN, J. M. y MAIRESSE, J. (1978): *Reduction de la durée du travail chômage: Eléments de réflexion en forme de modèle.* en *Revue économique*, vol. 28 n° 1. París.
- CLOUGH, S. B. y RAPP, R. T. (1982): *Historia Económica de Europa. El Desarrollo Económico de la Civilización Occidental.* Ediciones Omega, S. A.. Barcelona.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1978): *Working paper on work-sharing.* Citado en Berg y Wittelsbueger.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1980): *Adaptation of working time.* En *European Economy*, n° 5. Luxemburgo.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1982): *Memorandum on the reduction and reorganisation of working time.* Bruselas.
- CUVILLIER, R. (1984): *The reduction of working time.* Oficina Internacional del Trabajo OIT. Ginebra.
- DE LA VILLA GIL, L. E. y Otros (1991): *Estudios sobre la jornada de trabajo.* Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales ACARL. Madrid.
- EHRENBERG, R. G. y SCHUMAN, P. L. (1982): *Longer Hours or more jobs? An investigation of amending hours legislation to create employment.* University of Cornell. Ithaca, Nueva York.
- GÁMIR, L. (1985): *Contra el Paro y la Crisis en España.* Colección Documento. Editorial Planeta. Madrid.
- GUERGOAT, J. C. (1980): *Réduction de la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise. Etude de 241 accords ou décisions unilatérales.* En *Travail et emploi.* Ministère du Travail et de la Participation. París.
- HARRINGTON, J. M. (1978): *Shift work and health: A critical review of the literature.* HSMO. Londres.
- HART, R. A. (1984): *Worksharing and factor prices.* En *European Economic Review*, vol. 24, n° 2. Amsterdam.
- HART, R. A. (1989): *Reducción de la jornada de trabajo. Un dilema para la negociación colectiva.* Organización de Cooperación y Desarrollo Económico OCDE. Ministerio de Trabajo y seguridad Social.
- HERNÁNDEZ NÚÑEZ, R. (1998): *La Reducción de Jornada a 35 Horas.* Fundación para el Análisis y los Estudios Económicos. Madrid.
- INSTITUTO SINDICAL EUROPEO (1979): *Reduction of working hours in Western Europe.* Bruselas.
- INSTITUTO SINDICAL EUROPEO (1984): *Practical experiences with the reduction of working time in Western Europe.* Bruselas.
- KÄDING, K. (1986): *Adaptations in the labour market with regard to reductions in individual working time. Recent developments.* En *Social Europe*, n° 1. Bruselas.
- KERR, C. (1985): *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos.* Ministerio de Trabajo y seguridad Social. Madrid.
- MARCHAND, O. , RAULT, D. y TURPIN, E. (1983): *Des 40 heures aux 39 heures: Processus et réactions des entreprises.* En *Economie et Statistique*, n° 154. París.
- MARCHAND, O. (1984): *L'emploi 1982-1983: Simple répit dans la divergence entre demande et offre.* En *Economie et Statistique*, n° 166. París.
- MARCHAND, O. y MARTIN-LE GOFF, E. (1985): *200.000 emplois à nouveau perdus en 1984.* En *Economie et Statistique*, n° 177. París.
- MARX, K. (1970): *Capital.* Lawrence and Wishart. Londres.
- MARX, K. (1979): *Wages, price and profit.* Central books. Londres.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT (1979): *New forms of work organisation (2 vols.).* Ginebra.

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT (1982): *Year Book of Labour Statistics*. Ginebra.
- LOUDIZ, R. A., RAOUL, E. y STERDYNIK, H. (1979): *Réduire la durée du travail. Quelles conséquences?*. En *Economie et Statistique*, nº 111. París.
- OWEN, J. D. (1978): *Hours of work in the long run: trends explanations, scenarios and implications*. En *National commission for Manpower Policy. Work time and employment*. United States Government Printing Office. Washington DC.
- OWEN, J. D. (1979): *Working Hours: An economic analysis*. D.C. Heath. Lexington. Massachusetts
- TRADE UNION RESEARCH UNIT (1981): *Working time in Britain. The effects of changes in pattern and duration in selected industries*. Ruskin College. Oxford.
- WHITE, M. (1981): *Case studies of shorter working time*. Policy Studies Institute. Londres.
- WHITE, M. (1982): *Shorter working time*. Trabajo de investigación nº 38. Departamento de Empleo. Londres.
- WHITE, M. (1986): *Working time and employment: a negotiable issue?*. En Hart, P.E. (dir.). *Unemployment and labour market policies*. Gower. Aldershot.
- WHITE, M. y GHOBADIAN, A. (1984): *Shorter working hours in practice*. Policy Studies Institute. Londres.
- WHITE, M. (1989): *Reducción de la Jornada de Trabajo. Posibilidades y Perspectivas*. Colección Informes OIT número 17. Ministerio de Trabajo y seguridad Social.
- YAMAGUCHI, L. (1980): *Prospects for shorter hours and a five day workweek*. En *Japan Labor Bulletin*, vol. 19, nº 8. Tokyo.
- Autor: Rafael Hernández Núñez
 NIF: 5258011-G
 Teléfono: 91 316.17.75