

La reducción de Jornada a 35 Horas

COORDINADOR
Y PONENTE

Rafael Hernández Núñez

P A P E L E S D E L A F U N D A C I Ó N

Rafael Hernández Núñez, es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid, Becado por el Banco de España para realizar el Advanced Studies Course del Instituto de Economía Mundial de Kiel (Institut für Weltwirtschaft), Alemania, del que posee el Advanced Studies Certificate y Doctorando en Política Económica por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente trabaja como director de una empresa consultora del sector de las altas tecnologías. Entre sus trabajos cabe destacar: *Política Monetaria Española 1969-1978* (1998); *Las Escuelas de Pensamiento y el Déficit Público* (1998); *Contrastación Empírica de un Índice de Ciclo de Demanda* (1998); *La Independencia del Banco de España en el Marco de la UEM. Una Perspectiva Diferente* (1998). Es socio de número de la Real Sociedad Económica Matritense de Amigos del País y miembro de la Comisión Nacional de Economía del Partido Popular.

Índice

	<i>Página</i>
1. INTRODUCCIÓN	9
2. LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE 1982	15
3. LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL DE ESPAÑA	23
4. LA COMPETITIVIDAD INTERNACIONAL ...	27
5. UN MODELO DE TRABAJO	37
5.1.1. <i>Supuestos</i>	39
5.1.2. <i>Opciones y Resultados</i>	40
5.1.3. <i>Conclusiones del Modelo</i>	66
6. LOS DISTINTOS PUNTOS DE VISTA DE LOS ACADÉMICOS, POLÍTICOS, EMPRESARIOS, SINDICATOS Y LA ADMINISTRACIÓN	71
7. CONCLUSIONES	83
8. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS	93

	<i>Página</i>
9. APÉNDICE 1: GRÁFICOS SOBRE EL MERCADO LABORAL DE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES DE LA OCDE	107
10. APÉNDICE 2. TABLA ESQUEMA DE OPCIONES Y RESULTADOS ANTE UNA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL . . .	119
11. APÉNDICE 3. APUNTES REMITIDOS A LA FUNDACIÓN SOBRE EL TEMA A DEBATE . . .	125

LA REDUCCIÓN DE JORNADA A 35 HORAS

1. INTRODUCCIÓN

El tema de la reducción de Jornada no es nuevo en nuestro país. Tampoco lo es en ninguno de los países de nuestro alrededor.

Desde la revolución industrial, la reducción de la Jornada Laboral ha sido una reivindicación constante de los trabajadores o sus representantes, reivindicación que ha sido contemplada muchas veces con un aire de escepticismo por los distintos gobiernos, aunque otras ha sido aceptada y plasmada en leyes que obligaban a un país entero a cambiar las estructuras productivas para adaptarse a la duración de la nueva Jornada de trabajo.

Un gran número de economistas no ha dejado de repetir que la reducción de la Jornada sería perjudicial, cuando no desastrosa, para las empresas, mientras que otros, los defensores de la reducción de dicha Jornada, la han presentado insistentemente como la solución al problema del desempleo. Unos y otros se han equivocado casi siempre. Nunca tuvieron en cuenta el factor subyacente a toda relación laboral que se enmarca en una economía en crecimiento: la productividad.

Si hacemos caso de los estudios que, sobre los efectos de las distintas y sucesivas reducciones de la Jornada aplicadas por los distintos gobiernos de cada país, se han llevado a cabo por economistas de los más diversos orígenes e ideologías¹, podemos concluir que los resultados no han sido, casi nunca, los esperados. La mayor parte de las veces, los aumentos de productividad (voluntarios, incentivados u obligados) que se dieron tras una reducción de la Jornada Laboral sin reducción paralela de salarios hicieron recuperar a las empresas el ritmo de producción previo a esta reducción. Casi nunca se contrataron nuevos trabajadores. Aunque disminuyó a menudo la producción, otras veces dicha producción aumentó, disminuyendo el coste laboral unitario así como las contrataciones de nuevos trabajadores.

Por otro lado, tenemos los defensores del efecto social de una reducción de la Jornada de trabajo, manteniendo el salario, y sus repercusiones sobre el consumo, la demanda agregada, y el nivel de producción de la economía en que se aplica. El primer argumento, y quizá más elemental, que han esgrimido estos defensores de una Jornada Laboral más corta es su importante contribución a la salud de los trabajadores y, en general, a su calidad de vida. Los investigadores que han desarrollado

¹ Véase Harris (1972); Vernon (1977); White y Ghobadian (1984); White (1986); Asselain (1974); Guergoat (1980); Marchand, Rault y turpin (1983); Marchand (1984); Krengel (1982); etc.

estudios sobre esta materia² han concluido que las Jornadas de trabajo demasiado largas son la principal fuente de accidentes laborales y de problemas de salud derivados del estrés. Si se elimina el origen de estos problemas con una reducción de la Jornada, unos trabajadores con una salud mejor tenderán a ser más productivos aunque sólo sea por la menor cantidad de bajas laborales por enfermedad que se generen. Las empresas podrán así recuperar el nivel de producción anterior. Por otro lado, el tiempo extra de ocio se podrá dedicar a consumir. Así, el consumo aumentará y, con él, la demanda agregada y el nivel de producción del país. Finalmente, el Empleo en el sector de ocio también crecerá y, con él, aumentará de nuevo el consumo, impulsado este por unos nuevos empleados con una mayor tendencia (propensión marginal) a consumir sus primeros sueldos que aquellos que llevan tiempo trabajando.

De hecho, tenemos una gran lección que aprender de la historia. Una lección que no viene en diseños de fórmulas mágicas, sino en comprender que cada país, en cada época, tiene su propia y especial configuración socioeconómica, y que nunca debe subestimarse la capacidad de los empresarios ni de los trabajadores para adaptarse y adaptar las nuevas condiciones legales a su favor.

En este estudio se pretende analizar la viabilidad de una reducción de la Jornada de trabajo teniendo en cuenta la

² Véase Thompson (1968); White (1980); Kamata (1983); Harrington (1978); Emanuel (1978); Parker (1980); Dohse, Jürgens y Russig (1982); etc.

situación actual de la economía y la sociedad española. De ser viable, se pretende estudiar las distintas posibilidades de actuación de las autoridades para que los efectos a conseguir se acerquen lo más posible a los deseados. El acercamiento a los distintos puntos de vista ha de realizarse, necesariamente, desde una crítica constructiva que hará aflorar, y mantenerse, sólo aquellas opiniones suficientemente sólidas como para apoyar sobre ellas una decisión que puede afectar el crecimiento económico de nuestro país y la vida de tantas personas.

Para ello, en el presente volumen se incluirán, además de la opinión del autor y ponente principal, aquellas otras autorizadas de los principales agentes sociales y económicos de nuestro país a fecha de hoy. Tanto los sindicatos, como los empresarios y la Administración tienen mucho que decir sobre una posible reducción de la Jornada. También las principales fuerzas políticas nacionales y los profesores que sobre el tema, y desde distintos puntos de vista, trabajan en la universidad, han de aportar luz con sus análisis actuales y sus experiencias pasadas. Estas opiniones, expresadas en los seminarios, se adjuntarán en el punto 6.

En el punto 2 se incluye un estudio retroactivo sobre la incidencia que la reducción de Jornada a 40 horas aprobada en 1982 tuvo sobre los indicadores económicos y de Empleo de la economía española.

En el punto 3 se analiza la situación actual del mercado de trabajo español frente a una posible reducción de la Jornada Laboral.

En el punto 4 se busca entender la situación real de la economía y las empresas españolas en el marco de la economía global en que nos movemos. Para ello, se analizan los mercados de trabajo de nuestros principales socios comunitarios así como de las economías mundiales más pujantes.

En el punto 5 se propone un método de estudio que pretende profundizar en cada una de las opciones a las que se enfrentan empresarios y trabajadores ante una posible reducción de la Jornada Laboral a 35 horas. Aquí se incluyen las opciones posibles con y sin la reducción paralela de los salarios. También se añade un esquema útil y clarificador para un debate en profundidad sobre las distintas alternativas y sus resultados.

En el punto 6 se presentan las diferentes posturas que sobre el tema tienen hoy día los sindicatos, la patronal, los políticos y los académicos, con los principales argumentos de debate que fueron surgiendo durante el desarrollo de los seminarios, organizados por la Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, en los que se analizó con detalle cada una de estas posturas.

Finalmente, en los Apéndices 1 y 2 se incluyen unos gráficos que permitirán analizar adecuadamente la evolución pasada y presente de nuestro mercado de trabajo junto con el de otros 8

países de la OCDE, así como una tabla o esquema en el que se resumen todas las opciones, y sus resultados, derivadas del estudio realizado en el punto 5.

En el Apéndice 3 se transcriben, con las variaciones lexicográficas que requiere la fidelidad, los apuntes remitidos al coordinador por cada uno de los participantes en los seminarios. Estos textos sirvieron de base a las distintas intervenciones, en las que cada uno de los participantes expuso su opinión sobre el tema de la reducción de Jornada, y fueron remitidas a todos ellos con anterioridad al comienzo de los seminarios.

2. LA REDUCCIÓN DE JORNADA DE 1982

En 1982, tras un continuado ascenso de la tasa de paro en nuestro país, el Gobierno aprobó la reducción de la Jornada Laboral desde 48 a 40 horas semanales. En su legislación se impuso el mantenimiento de los salarios.

Esta medida hay que enmarcarla en la realidad político-económico-social que vivía España desde 1970, pues es a partir de este año cuando comienzan a elevarse los salarios por encima de los precios.

En 1970, la inflación, en el 5%, continúa la senda ascendente, comenzada en 1969, resultado de que ninguno de los sectores de la economía quiere perder poder adquisitivo en la espiral inflacionaria inducida por la devaluación de la peseta de 1967 ($\cong 17\%$ frente al dólar).

Aunque el rígido control administrativo de los precios de más del 40% de los productos incluidos en el cálculo del índice del coste de la vida impide un aumento inicial, con la devaluación de la peseta se encarecen todos los productos importados pagados en dólares. Entre estos destacan las materias primas y los productos extranjeros necesarios para la producción nacional y, sobre todo, el petróleo, materia prima de gran importancia debido a lo dependiente que ha devenido la economía española de esta fuente de energía. Al subir el precio del barril de petróleo, el gobierno, que no está dispuesto a perder recursos fiscales, sube inmediatamente el precio de los

derivados como la gasolina, los gasóleos, y todos aquellos productos de primera necesidad con bajo margen, precio fijado por el gobierno y en cuya producción repercute en gran medida el aumento en el coste de las fuentes de energía.

Con el precio de los derivados del petróleo sube el coste del transporte y de la electricidad. Los trabajadores, que ven aumentar el precio de los productos básicos como la luz, el pan y el transporte, reclaman aumentos salariales. Las empresas ven aumentar así sus costes por materias primas y productos intermedios, por 'royaltis' pagados al extranjero y, fundamentalmente, por la energía y por unos salarios que los emergentes movimientos sociales de la época han aconsejado aumentar. Las empresas trasladan, a su vez, estos costes a los precios de los artículos que producen y los trabajadores, que ven como de nuevo vuelven a subir los precios de artículos de consumo habitual, vuelven a reclamar nuevas subidas de salarios. Estos nuevos aumentos salariales repercuten otra vez en los costes empresariales y lógicamente estas los trasladan nuevamente a los precios de sus productos. Se ha desatado una pugna soterrada por ver cual de los agentes del sistema productivo inmerso en esta espiral de precios acaba perdiendo menos poder adquisitivo cuando el proceso se detenga forzosamente, y para bien de la salud económica del país, por las autoridades económicas.

La espiral podría haberse detenido si no se hubiera introducido en el ciclo cierta manga ancha con los salarios de los trabajadores, rígidamente controlados bajo el I Plan de

Desarrollo de 1964, y con el crecimiento de la cantidad de dinero o liquidez del sistema.

En 1970 se pasa a un aumento de casi un 18% en el Salario Mínimo Interprofesional sobre un incremento del 6% experimentado desde 1967 a 1969. Es más, desde 1970 a 1977 se produce un aumento desorbitado del 390%. Posteriormente veremos como, desde 1974 a 1978, el aumento de Salario Medio Pactado se mantiene por encima del IPC en 'x' puntos. Podemos imaginar su efecto en la espiral inflacionaria.

La razón de la permisividad con este aumento de salarios no es económica. Fueron razonamientos de índole política. Se intenta evitar que el malestar que el control mencionado provocaba fuese un buen caldo de cultivo para la importación de la inestabilidad social del 69 francés. A partir de 1972 se argumenta que con ello se intenta reactivar la demanda de consumo privado de bienes duraderos (electrodomésticos y automóviles principalmente) cuya atonía, en los años anteriores, amenazaba con postergar la recuperación de la inversión que la subida de los tipos de interés se había encargado de frenar. La verdadera razón no es otra que la perspectiva de final de un régimen político y la incógnita que, sobre el futuro, preocupa a los sucesivos gobiernos de la transición. No se quiere plantear ningún cambio bajo la presión de la inestabilidad social y de aquí la indiciación de los salarios en 'x' puntos por encima de la inflación.

En 1978, y ante una espiral inflacionaria que amenaza con coartar cualquier posibilidad de crecimiento económico por la inestabilidad que genera en los mercados, y fundamentalmente por un índice de paro emergente en proporciones no conocidas desde hacía muchos años, producto de una sustitución de trabajo por un capital que se abarata progresivamente, el gobierno llama a todas las fuerzas políticas para pactar un cambio de escenario macroeconómico.

Bajo la acordada política de rentas de los Pactos de la Moncloa, se intentan controlar los salarios, pasando el Salario Mínimo Interprofesional de un crecimiento de un 31.5% en 1977 a un 20% en 1978 y a un 15.3% en 1979, crecimientos tendentes a igualarlos con los de la inflación, y pasándose, en los aumentos del Salario Medio Pactado, de una indicación salarial sobre la inflación pasada a una indicación sobre la inflación esperada en 1979. En la práctica, los aumentos salariales pactados empezaron a caer siempre por debajo de la inflación.

Con esta política de contención salarial llegamos a 1982. Los trabajadores, sometidos desde 1978 a continuos desgastes en su poder de compra, añoran los fuertes incrementos que en dicha capacidad de compra experimentaron desde 1970 hasta 1978. Apoyan sin dudarlo una propuesta de gobierno que, aún sin alterar el proceso de indicación negativa de los salarios, les permita aumentar su poder adquisitivo transfiriéndoles una parte mayor de las rentas empresariales. La reducción de Jornada a 40 horas sin reducción paralela de los salarios.

Pero en 1982, esta reducción de la Jornada Laboral no viene sino a formalizar legalmente una realidad que por aquel entonces situaba la duración de la Jornada de trabajo del sector privado en las proximidades de las 40 horas. Sólo modifica realmente la Jornada Laboral de los empleados del Sector Público, Jornada que, por otro lado y dicho sea de paso, resulta bastante difícil de cuantificar en horas realmente trabajadas.

Si en algún momento el gobierno esperaba que esta medida tuviera un efecto significativo en la reducción del alarmante nivel de desempleo, la realidad demostró que, al menos en el corto y el medio plazo, la reducción de la Jornada Laboral española no sirvió para forzar ningún cambio al respecto. Como podemos observar en los gráficos aportados en el apéndice 1, la productividad del factor trabajo, que había empezado a mejorar en 1980 tras los seis años de fuertes caídas que acompañaron el inicio de la situación posterior de alto desempleo, mejora en 1982 y en los años siguientes como no lo había hecho desde 1972, y como no lo volverá a hacer hasta 1994. La caída de los costes laborales unitarios no se corresponde con lo esperado por la mayor parte de los economistas que teorizan sobre la reducción de la Jornada. Tampoco aumenta el Empleo como hubieran predicho otros analistas defensores del punto de vista contrario.

El estudio histórico nos muestra cómo la percepción del alto coste del factor trabajo es quizá por donde afectó la reducción de Jornada de forma más importante a la destrucción de Empleo que aún siguió en nuestro país. Como podemos

observar en el gráfico de Comparación de Índices para el Mercado de Trabajo Español, la reducción de la Jornada que se venía produciendo año tras año desde 1972, importada de nuestros vecinos franceses, no sólo no se detiene como sucede en dicho país vecino en 1982, sino que la postura oficial de reducir la Jornada legal a 40 horas impulsa a los agentes sociales a seguir exigiendo y acordando mayores reducciones en dicha Jornada Laboral hasta estabilizarse, en 1987-1988, entorno a las 36 horas que se mantienen hasta la actualidad. Tres horas menos por semana que nuestros competidores franceses, que se mantienen en 39 horas por semana desde 1982.

Lo que sucedió es que la reducción de los salarios reales que empezó a hacerse realidad a partir de 1979, la percepción del alto coste del factor trabajo (por el coste real de la mano de obra y por las exigencias constantes de los trabajadores) que llevó al empresariado a incrementar el proceso de sustitución del factor trabajo por capital, y la mejora de la productividad de dichos trabajadores consecuencia de los nuevos procesos de producción (introducidos con la sustitución de factores) y de la competitividad por un Empleo cada vez más escaso, compensaron hasta tal punto el aumento del coste de la hora/hombre por la reducción de la Jornada, que los empresarios pudieron incluso aumentar su producción sin tener que afrontar el pago de nuevos empleados.

Por otro lado, el consumo privado, cifra que los defensores de la reducción de Jornada argumentan que se incrementa como

consecuencia del tiempo extra dedicado al ocio (no ya por las nuevas contrataciones que hemos visto que en este caso no existieron) por los trabajadores que ven reducida su Jornada Laboral sin ver reducidos sus ingresos, no sólo no aumenta, sino que disminuye su peso en el PIB un 4% en tan sólo cuatro años. Si el PIB real se incrementa de 1982 a 1986 es por el importante aumento del consumo público que se produce durante estos años.

Esto es lo que sucedió en los años posteriores a la reducción de Jornada de 1982. Sólo a partir de 1986 comienzan a contratarse nuevos trabajadores. Y ello no es, ni más ni menos, que por el importante tirón que desde la demanda ejerce un consumo público que gana puntos del PIB cada año, y que soporta un importante aumento del Empleo público que viene a compensar las progresivas pérdidas de Empleo del sector privado. Además, los nuevos contratos que se realizan en el sector privado, por su precariedad derivada de las nuevas fórmulas de contratación, están en el origen de la crisis de consumo de los primeros años 90.

3. LA SITUACIÓN ECONÓMICA ACTUAL DE ESPAÑA

Para poder valorar adecuadamente la situación actual de la economía española frente a una posible reducción de la Jornada de trabajo, nos resulta muy útil observar con cierto detalle el gráfico de Comparación de Índices para el Mercado de Trabajo Español incluido también en el Apéndice 1.

Antes de nada quiero recordar al lector que un índice sólo representa variaciones ciertas sobre los valores que cada variable toma en el año de referencia, en nuestro caso 1990. Así, por ejemplo, el Índice de Empleo Total nos muestra que el número total de trabajadores empleados en España en 1990 es prácticamente el mismo que en 1972 y en 1997.

Partiendo de estas ideas, en el gráfico al que ahora nos referimos, podemos observar como, tanto los precios como los salarios y los costes laborales unitarios, parten en 1970 de posiciones idénticas en relación a sus posiciones de 1990. Esto quiere decir que las tres magnitudes han evolucionado de forma muy similar durante estos 20 años. Pero similar no quiere decir, como antes, idéntico, y es en las diferencias entre la evolución de una y otra variable donde podemos observar aspectos muy interesantes del desarrollo de nuestro mercado de trabajo.

Prestando un poco de atención, no es difícil identificar un hecho esclarecedor. Mientras que la evolución de los costes laborales unitarios y la evolución de los precios va por, exactamente, el

mismo sendero, el Índice de Empleo Total permanece estable. No se genera, pero tampoco se destruye Empleo. Pero, en cuanto la senda que sigue el Índice de Costes Laborales Unitarios se separa por arriba de la senda que sigue el Índice de Precios, el Índice de Empleo Total nos muestra claramente que se empieza a destruir Empleo neto. Sólo cuando ambas sendas vuelven a encontrarse y el Índice de Precios empieza a evolucionar por encima del Índice de Costes Laborales Unitarios, el Índice de Empleo Total muestra una generación neta de Empleo.

Dicho de otra forma. Cuando la productividad cae a consecuencia de un incremento real del coste laboral unitario, el Empleo se destruye. Viceversa, cuando la productividad aumenta al disminuir el coste real del factor trabajo, se crean nuevos puestos de trabajo.

Además, se produce un fenómeno cuya exposición resulta de extraordinario interés para comprender la evolución de las cifras del paro en nuestro país. Cuando el Índice de Costes Laborales Unitarios se separa por arriba del Índice de Precios ya se ha explicado que se pierde productividad real del factor trabajo. Esta pérdida de productividad se va acumulando cada año que se sigue produciendo este hecho. Pues bien, el que sólo cuando los dos índices vuelven a encontrarse se produzca la inflexión en el mercado de trabajo, significa que sólo cuando se recupera toda la productividad real perdida durante todos los años en que esta pérdida se ha ido acumulando es cuando se empieza a generar Empleo total. Quiero señalar que viceversa

también se cumple. Sólo cuando se pierde el total de la productividad ganada, acumulada en los años consecutivos en los que esta productividad aumentó, se empieza a destruir Empleo total en nuestro país.

Viendo el gráfico podemos observar que esto sucede hasta nuestros días. De hecho, desde 1990 hasta 1994 se destruye Empleo como consecuencia de la caída de la productividad que puede observarse en el aumento del coste real del factor trabajo, mientras que desde 1994 hasta nuestros días vuelve a recuperarse el Empleo paralelamente a la recuperación de la productividad.

De todo esto se deduce que nos encontramos en un momento creador de Empleo neto que, si no se generan disfunciones en los mercados o excesivas exigencias laborales que alteren la productividad del factor trabajo, promete alargarse hasta superar definitivamente, y por fin, la histórica cota de número de empleados total de 1972-1974.

4. LA COMPETITIVIDAD INTERNACIONAL

Cuando estudiamos la reducción de la Jornada Laboral de 1982 en España vimos como aquella época tenía su propia y marcada configuración socioeconómica. Actualmente vivimos en un mundo muy distinto. Procesos incipientes entonces, como el de la liberalización de los flujos de capitales y la globalización, han alcanzado un desarrollo tal que es imposible no tomarlos en cuenta si queremos realizar un adecuado análisis de la situación socioeconómica actual en la que nos planteamos la posibilidad de una nueva reducción de la Jornada Laboral.

Para poder tomar una decisión adecuada sobre una cuestión que puede alterar el mecanismo en el que se basa la competitividad de nuestra economía, es imprescindible establecer el escenario de actuación tomando en cuenta la evolución de las principales economías de nuestro entorno comercial.

Lo primero que se observa al estudiar los Índices para el Mercado de Trabajo (gráficos incluidos en el apéndice 1) de los distintos países que podemos utilizar, pues poseemos datos suficientes, para comparar con el nuestro, es que ningún país europeo tiene mucho más Empleo neto total en 1996 que el que tenía en 1970. Ni Alemania, ni Francia, ni Italia, ni el Reino Unido, ni Suecia tienen en 1996 una cifra de empleados significativamente mayor que la que tenían en 1970. Sólo los Estados Unidos, Canadá y Japón han creado suficientes nuevos

puestos de trabajo para dar Empleo a la mayoría de sus ciudadanos en este período. Así, mientras que el número de empleados totales aumenta un 74.6% en Canadá, un 62,6% en los Estados Unidos y un 28,8% en Japón, tan sólo aumentan un 5.6% en Alemania, un 8,6% en Francia, un 4,8% en Italia, un 7,7% en el Reino Unido y un 6,4% en Suecia. Como podemos ver, la capacidad de las economías europeas para crear Empleo desde 1970 es muy inferior a la de las economías de fuera de nuestro continente.

Antes de continuar es necesario hacer notar al lector que los datos utilizados para calcular el Índice de Empleo Total de la economía alemana no incluyen los correspondientes a la ex República Democrática Alemana a partir de su reunificación. Esto repercute claramente en la evolución de este Índice y lo desvirtúa, en cierto modo, para poderlo usar en contrastes que lleguen más allá de aquella fecha. A pesar de ello incluyo el gráfico por lo interesante que resulta observar como la que ha devenido, hasta la mitad de los años 90, la primera potencia europea, ha cuidado al máximo no perder nunca productividad del factor trabajo, sino por el contrario ir aumentándola, aún permitiendo una reducción constante, durante todo el período, de la Jornada Laboral Media.

Volviendo al contraste con el resto de los países, es necesario entonces analizar los factores que pueden haber incidido en un comportamiento tan dispar entre unos y otros Índices de Empleo.

Comparando las cifras de creación de Empleo en cada país con la senda que sigue el indicador del Número de Horas Trabajadas por Persona y Semana en la Industria Manufacturera de dicho país, se puede decir, sin miedo a la equivocación, que la reducción en el número de Horas Trabajadas que muestran estos indicadores no ha tenido repercusión alguna demostrable en la creación de puestos de trabajo para ninguna de las economías contempladas. Ningún Índice de Empleo Total sufre variaciones de importancia ante cambios en la duración de la Jornada semanal. En todo caso, pueden observarse algunos comportamientos ligeramente adversos de estos Índices de Empleo Total ante reducciones de la Jornada Laboral. Francia ve reducirse el Empleo un cuarto de punto en 1983 y casi un punto en 1984, después de un período de estancamiento o de ligero crecimiento en los años anteriores, tras la reducción de la Jornada Laboral de 1981. El Reino Unido sufre una reducción del 6,8% en el Empleo Total, también tras otro período de ligero crecimiento, en los tres años siguientes a la reducción de la Jornada Laboral de 1979-80.

Un detalle que nos muestra la diferencia entre las economías utilizadas para el contraste y la economía española es la disparidad de comportamientos que muestran las curvas de Empleo Total en su desarrollo a lo largo de todos estos años. Ninguna de las economías de los países analizados sufre oscilaciones tan intensas en el Empleo como las que sufre la economía española. Esto podría deberse a la fortaleza económica de estos países y a la fragilidad económica nuestra, aunque cualquier estudio económico pone de manifiesto la

diferencia de enfoque de política económica que se ha aplicado en cada país y los efectos que sobre el Empleo han tenido estas.

Por otro lado, al observar con un mayor detenimiento los gráficos incorporados en el Apéndice 1, se puede observar como existe una cierta similitud en el comportamiento de los diferentes Índices de Empleo ante comportamientos similares de los Índices de Precios (y a los de productividad, que evolucionan de forma similar) a lo largo de todo el período estudiado. Una variación más pronunciada de la inflación en el tiempo viene asociada a una menor creación, e incluso destrucción en el caso español, de Empleo. Es decir, una mayor estabilidad de la economía en el tiempo permite una mayor creación de Empleo. Los gráficos muestran como la economía americana, la canadiense y la japonesa son las que disfrutan de una mayor estabilidad de precios en el tiempo y las que más Empleo crean en este período. Esta comprobación no viene sino a corroborar lo que muchos economistas defienden desde hace tanto tiempo y a apoyar aquello que la Europa del Euro pretende hacer al incluir en los criterios de convergencia un índice de inflación sujeto a la media de los países comunitarios con menor inflación así como al poner como objetivo prioritario de la futura política monetaria común la estabilidad de precios.

Ahora bien, para entender la posición en la que realmente se encuentra nuestro país ante una hipotética rebaja legal en la Jornada Laboral máxima, es necesario profundizar en el análisis de un hecho que, sin duda, va a arrojar mucha luz sobre la decisión final que se tome. Es imprescindible estudiar

las variaciones en los Índices de Empleo Total ante cambios en la productividad del factor trabajo. Como ya expliqué al analizar la situación actual de la economía española, los cambios en la productividad pueden medirse como la diferencia entre la senda que sigue el Índice de Costes Laborales Unitarios y la que sigue el Índice de Precios al Consumidor. Cuando el Índice de Costes Laborales Unitarios se separa por arriba del Índice de Precios al Consumidor, la productividad real del factor trabajo disminuye. Inversamente, cuando el Índice de Costes Laborales Unitarios evoluciona por debajo del Índice de Precios al Consumidor, la productividad real del factor trabajo aumenta.

Como podemos observar en los gráficos aportados para las distintas economías extranjeras, todos estos países han ido, con la excepción de Alemania que ya he comentado al principio de este punto, perdiendo productividad del factor trabajo hasta 1990. ¿Y frente a quién se han producido estas pérdidas?. Obviamente, frente a aquellos países emergentes de nueva industrialización y bajo coste de mano de obra que han ido atrayendo durante este período todos aquellos procesos de fabricación que la liberalización de los mercados de capitales y las sucesivas rebajas del proteccionismo mundial han permitido e inducido a trasladar a unas zonas más competitivas. Estamos hablando de la emergencia de los NICs (New Industrialised Countries) o países de nueva industrialización del sudeste asiático. Como se puede ver, aunque todos pierden, unos países han cedido más productividad que otros.

En 1990, con la Crisis del Golfo y sus sucesivas secuelas de ajustes, muchos países comprenden que, si quieren mantener su posición de liderazgo y luchar contra una destrucción de Empleo creciente, han de recuperar la industrialización perdida frente a los NICs y se deciden a trabajar sobre el origen de sus pérdidas anteriores. Unos países antes que otros, todos ellos se ponen a recuperar productividad del factor trabajo, el factor diferencial frente a estos NICs. De aquí pueden derivarse varios resultados. Cuanto mayor ha sido la pérdida de competitividad en años anteriores, caso de Italia y Francia (en menor medida), mayor ha de ser la inflexión de la curva del Índice de Costes Laborales, frente a la senda seguida por el Índice de Precios al Consumo, para lograr alterar el sentido descendente de la senda del Índice de Empleo Total. Es decir, para lograr frenar la destrucción creciente de Empleo se recurre a ganancias de productividad del factor trabajo proporcionales a las pérdidas de años anteriores. Estas ganancias se realizan frente a estos países emergentes y son efectivas para recuperar producciones perdidas anteriormente. Un sector como el de las altas tecnologías es fiel testigo de estos movimientos del capital internacional ante cambios en la productividad del factor trabajo. Es posible que tengamos aquí el origen de la crisis que hoy día azota a estos países del sudeste asiático. No puede existir crisis financiera si no existe una crisis subyacente de la economía real. En otro caso sólo se trataría de reajustes más o menos fuertes pero nunca crisis.

Quizá también en la tardanza del ajuste en la economía japonesa tengamos el origen de la fuerte crisis que sufren estos

días dicho país y los a él vinculados. Incluso Estados Unidos y Canadá han recurrido a ganar productividad ante una ligera inflexión del Índice de Empleo Total en 1990 - 1991.

Como se puede ver con claridad en todos los gráficos, ante la crisis de 1990 sólo ha podido recuperarse la tendencia negativa del Empleo cuando se ha recurrido a incrementos de la productividad del factor trabajo. Todos los países estudiados muestran ahora una situación similar a la que ha tenido España en todo el período estudiado. Sólo aumentos de la productividad del factor trabajo permiten mantener aumentos del Empleo o impedir una mayor destrucción del mismo. La globalización ha triunfado.

En esta tesitura, resulta patente que, si no queremos perder un tren histórico, una hipotética reducción de la Jornada Laboral en nuestro país ha de tener muy en cuenta no reducir los aumentos de la productividad del factor trabajo que se están consiguiendo actualmente, ganancias que no se han podido ver durante todo el período estudiado y que están permitiendo aumentar el Empleo, por primera vez, por encima de las cifras de 1970 - 1972. Además, resulta importante señalar que, si en esta situación internacional, las nuevas leyes francesas e italianas que modifican la duración de la Jornada Laboral, para reducirla a 35 horas, alteran a la baja la productividad de su factor trabajo, nos enfrentamos a una situación inmejorable para ganar mercado frente a estos países dentro y fuera de la Comunidad Económica Europea. Como día a día nos hace llegar la prensa, las autoridades francesas son conscientes del

problema e intentan imponer todo tipo de excepciones posibles a la ley para no perder posiciones en la carrera de la competitividad. Lo tienen difícil, sobre todo si España reacciona aumentando aún más su competitividad con sucesivos aumentos de la productividad del factor trabajo español dedicados a competir vía precio en todos los mercados.

Un último gráfico cuyo estudio resulta imprescindible para poder conformar el decorado internacional del escenario en el que hay que plantear una posible reducción de la Jornada Laboral es el de la comparación de las Horas Trabajadas por Semana en el sector de Manufacturas entre los distintos países que estamos considerando. Dos hechos resultan de interés. Primero, cuando Francia procede a la reducción legal de la Jornada Laboral en 1981, España le sigue al año siguiente, como viene haciendo desde 1972, pero mientras que Francia mantiene desde entonces la Jornada Laboral Media por Semana en el mismo valor en que este queda en 1982, España acepta sucesivas bajadas en este valor hasta situarse en 1986 en el entorno de las 36 horas, tres horas laborales por semana menos que en Francia e Italia, y mantiene dicho valor hasta el presente. Segundo, Suecia, paradigma europeo del estado del bienestar y país en el que durante casi todo el período de estudio se ha mantenido la cifra de Horas Trabajadas por Semana muy por debajo de cualquier otro país europeo, Japón, e incluso Estados Unidos, ha tenido que aumentar en los últimos cinco años esta cifra de Horas Trabajadas hasta situarse incluso por encima de España para poder recuperar algo de la productividad perdida por unas empresas que estaban llevando

al país a la ruina. Por tanto, España queda así convertido en el país con la cifra de Horas Trabajadas por Semana menor de todos los países europeos contemplados. Incluso por debajo de Japón. Y ello en una economía que pretende ser competitiva.

5. UN MODELO DE TRABAJO

Partiendo de la situación actual de la economía española y del escenario internacional que se acaba de describir, se impone plantear un método de estudio de los posibles resultados de una reducción de la Jornada Laboral a 35 horas.

Para poder establecer adecuadamente todas las opciones que se le plantean a un gobierno que pueda estar dirimiendo la reducción de la Jornada Laboral, es necesario abarcar tanto las opciones derivadas de una reducción de Jornada sin reducción paralela del salario como de una reducción de Jornada con reducción paralela de los salarios.

En este estudio se han de contemplar todas las posibles formas de actuación que, ante una reducción de la Jornada, se plantean los empresarios, tanto públicos como privados, con las respectivas consecuencias para el empleo, el bienestar y la competitividad de cada una de ellas, y que llevarán a los gobiernos a tomar definitivamente una decisión positiva o negativa al respecto.

Más adelante se analizará la posible y real aplicación de cada forma de actuación empresarial dentro de las leyes que afectan a la economía española. Un ejemplo es la inclusión en este estudio de la posibilidad de sustituir todas las horas/hombres necesarias para igualar la producción, ante una reducción de la Jornada Laboral, por todas las horas extraordinarias que un empresario necesite al mismo precio de las horas/hombre

normales. La legislación española establece claramente que las horas extraordinarias quedan limitadas a 80 por trabajador y año y que su remuneración ha de ser superior a la de las horas/hombre contempladas en un contrato fijo. Esta legislación, que fue creada con el objetivo de crear Empleo, implica que esta opción no debería ser del todo viable para los empresarios que pudieran planteársela a no ser que violen estas leyes de forma consciente. Estos empresarios tendrán que recurrir, como de hecho sucederá en la realidad, a una mezcla de opciones que les permita alcanzar los objetivos últimos que se hayan planteado.

En el apéndice 2 se incluye una interesante tabla resumen de todas las opciones y resultados de este modelo de trabajo, incluyéndose además unos índices de preferencias sobre las opciones tanto de los empresarios como de los sindicatos.

En cualquier estudio económico que se precie, lo primero es establecer una serie de supuestos sobre los que basar cualquier análisis que posteriormente se desarrolle. Estos supuestos han de ser realistas y sostenibles ante cualquier envite. La mayoría de los modelos de estudio fenecen por una mala elección de los supuestos y el cementerio de las ideas está lleno de ellos.

Por ello, parto del planteamiento de unos supuestos racionalmente verosímiles, pero que acotan bastante bien el terreno sobre el que trabajar.

5.1. Supuestos

- a) *La Jornada Laboral se reduce un 12,5% a 7 horas diarias de lunes a viernes.*
- b) *La reducción de la Jornada se impone desde el gobierno a toda la nación.*
- c) *La reducción de la Jornada se hace sólo en nuestro país.*
- d) *La competencia internacional no permite elevar los precios de los productos si las empresas no tienen una posición de dominio (monopolio u oligopolio) en sus respectivos mercados.*
- e) *Las empresas tienden a optimizar sus costes y a sobrevivir en el mercado.*
- f) *La tasa de paro se encuentra en el 18% de la población activa.*
- g) *La inflación está en su punto más bajo desde hace más de treinta años.*
- h) *El mercado de trabajo no está plenamente liberalizado.*
- i) *Los trabajadores no aceptan pasar de un contrato fijo a uno parcial o temporal.*

- j) *En el mercado laboral existen trabajadores formados con conocimientos generales suficientes para acceder a los puestos de trabajo que se oferten.*

Tomando en consideración estos supuestos, los empresarios que se han de enfrentar a una reducción de la Jornada Laboral, se plantean las siguientes opciones. Mientras tanto, el gobierno ha de valorar los correspondientes sucesivos resultados.

5.2. Opciones y Resultados

A. Reducción de Jornada sin reducción de salario

Las empresas se encuentran con un número menor de horas totales de mano de obra productiva mensuales para un mismo gasto mensual en salarios.

La productividad disminuye de golpe un 12,5%. Si no se actúa inmediatamente, la producción disminuye un mínimo de un 12,5%.

- A.1. *Las empresas desean mantener su producción sin reducir beneficios.*

Existen dos razones para ello. Una es que no quieren hacerlo por tener monopolizado u oligopolizado el mercado. Otra es que no pueden reducir beneficios por el pequeño margen que deja la competencia interna y externa en sus mercados de actuación.

Para ello se enfrentan a tres nuevas opciones.

A.1.1. Presionan a los trabajadores activos a incrementar su productividad durante la nueva Jornada para compensar la caída de esta productividad que provoca la reducción en el tiempo de la Jornada.

Resultados A.1.1. Negativos: **No se contratan nuevos trabajadores en las empresas afectadas.** Aumentan los problemas laborales : Se enrarece el clima de trabajo, suben las tensiones entre trabajadores y empresarios y aumenta el gasto gubernamental en sanidad por los problemas sanitarios derivados del estrés. Positivos: Aumenta el consumo de ocio en las nuevas horas libres de los trabajadores. **¿Aumentan los Empleos en el sector de ocio?.** Disminuye el gasto gubernamental en sanidad por la mejora en la salud de los trabajadores derivada del descanso que suponen estas nuevas horas de ocio. No se encarece el factor trabajo. Las empresas afectadas no pierden competitividad y no desean reducir plantilla.

A.1.2. Obligan a los trabajadores a realizar más horas extraordinarias sin remunerar para recuperar la productividad perdida.

Resultados A.1.2 Negativos: **No se contratan nuevos trabajadores en ninguna empresa** y, por tanto, no se reduce el paro. Aumentan las tensiones entre trabajadores y empresarios y sube el gasto gubernamental en sanidad por los problemas derivados del estrés. Positivos: Las empresas

afectadas no pierden competitividad y no desean reducir plantilla.

A.1.3. Contratan más horas/hombre reduciendo gastos equivalentes en los otros factores productivos.

Cada tarea, la realizada por cada trabajador, sufre un recorte en el tiempo a ella dedicada de un 12,5%, recorte que hay que suplir para mantener el ritmo de trabajo. Se plantean dos opciones:

A.1.3.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para igualar la producción anterior.

Resultados A.1.3.1. Negativos: **No se contratan nuevos trabajadores.** Los gastos que suponen las horas extraordinarias hay que sumarlos para calcular la reducción de los beneficios que ha de emprender la empresa a fin de que su producción y cobertura de mercado a corto plazo no se vea mermada. El recorte de partidas dedicadas a la calidad ambiental, a la seguridad en el trabajo, a la amortización de maquinaria o instalaciones y a la inversión en nuevas tecnologías puede suponer un verdadero handicap para la rentabilidad y competitividad, incluyendo la supervivencia, de la empresa a medio y largo plazo, **haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de nuevas contrataciones.** Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores

según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Existe la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo. Positivos: Los nuevos ingresos de los trabajadores activos permiten aumentar el consumo. Aumenta la demanda agregada. Se recuperan así una parte de los beneficios invertidos por estas empresas en el pago de horas extraordinarias. El ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés (aunque menos que si se contrataran nuevos trabajadores).

A.1.3.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.

La contratación de un nuevo empleado significa el pago de un salario laboral completo o el recurso a la Jornada parcial. Como no se va crear un puesto de trabajo para cinco horas semanales, el que se elija un tipo u otro de contrato depende del número de horas globales (las de todos los trabajadores que realizan la misma tarea en una empresa) que quedan libres para cada tarea y de la reasignación de tiempos que pueda decidir la empresa. La contratación de trabajadores a Jornada completa se llevará a cabo cuando el número de horas que hayan dejado de ser trabajadas para una determinada tarea sea, aproximadamente, el equivalente a una nueva, o nuevas, Jornada de trabajo o cuando, reasignando tiempos entre tareas, la disminución en el número de horas que se dedican a una se utiliza para aumentar el número de horas que se dedican a otra. En otro caso se recurrirá a los contratos a tiempo parcial.

Resultados A.1.3.2. *Negativos:* La reestructuración de los procesos productivos, para adecuarlos a la nueva asignación de tareas, conlleva costes añadidos para la empresa como son gastos de ubicación física, gastos de nuevo equipo o maquinaria de trabajo, gastos de seguros sociales (hasta entrada en vigor de la nueva ley) y gastos de formación y adaptación específica a los puestos de trabajo de los nuevos trabajadores. También hay gastos de reestructuración de los tiempos de trabajo. Todos estos gastos extras hay que sumarlos junto a los nuevos salarios para calcular la reducción de otros gastos que ha de emprender la empresa a fin de que su rentabilidad a corto plazo no se vea mermada. El recorte de partidas dedicadas a la calidad ambiental, a la seguridad en el trabajo, a la amortización de maquinaria o instalaciones y a la inversión en nuevas tecnologías puede suponer un verdadero handicap para la rentabilidad y competitividad, incluyendo la supervivencia, de la empresa a medio y largo plazo, **haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de nuevas contrataciones.** Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Existe la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo. *Positivos:* **Las empresas contratan nuevos trabajadores.** La reasignación de tiempos de trabajo puede beneficiar a algunas empresas.

A.2. Las empresas desean mantener su producción aceptando reducir sus beneficios.

Como consecuencia de la reducción de Jornada, cada tarea, la realizada por cada trabajador, sufre un recorte en el tiempo a ella dedicada de un 12,5%, recorte que hay que suplir para mantener el ritmo de trabajo. Se plantean dos opciones:

A.2.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para igualar la producción anterior.

Resultados A.2.1. Negativos: **No se contratan nuevos trabajadores.** Los gastos que suponen las horas extraordinarias hay que sumarlos para calcular la reducción de los beneficios que ha de emprender la empresa a fin de que su producción y cobertura de mercado a corto plazo no se vea mermada. Este recorte de beneficios puede poner en peligro la supervivencia de la empresa a medio y largo plazo, **haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de nuevas contrataciones.** Sólo podrán afrontar este proceso empresas con un elevado margen comercial que les permita una reducción suficiente como para hacer frente a las nuevas contrataciones sin que exista la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo como consecuencia del cierre de estas empresas. Con la competencia que existe en casi todos los mercados, las únicas empresas que cumplen la condición de tener un margen comercial suficiente son las que disfrutan de algún tipo de monopolio u oligopolio en el mercado que trabajan

y acabarán intentando trasladar, antes o después, estos nuevos costes a los consumidores finales, introduciendo inflación en el circuito de precios. En cualquier caso, estas empresas verán reducida su capacidad de maniobra frente a nuevos retos surgidos de la competencia internacional. Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Positivos: Los nuevos ingresos de los trabajadores activos permiten aumentar el consumo. Aumenta la demanda agregada. Se recuperan así una parte de los beneficios invertidos por estas empresas en el pago de horas extraordinarias. El ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés (aunque menos que si se contrataran nuevos trabajadores).

A.2.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.

La contratación de un nuevo empleado significa el pago de un salario laboral completo o el recurso a la Jornada parcial. Como no se va crear un puesto de trabajo para cinco horas semanales, el que se elija un tipo u otro de contrato depende del número de horas globales (las de todos los trabajadores que realizan la misma tarea en una empresa) que quedan libres para cada tarea y de la reasignación de tiempos que pueda decidir la empresa. La contratación de trabajadores a Jornada completa se llevará a cabo cuando el número de horas que hayan dejado de ser trabajadas para una determinada tarea

sea, aproximadamente, el equivalente a una nueva, o nuevas, Jornada de trabajo o cuando, reasignando tiempos entre tareas, la disminución en el número de horas que se dedican a una se utiliza para aumentar el número de horas que se dedican a otra. En otro caso se recurrirá a los contratos a tiempo parcial.

Resultados A.2.2. Negativos: La reestructuración de los procesos productivos, para adecuarlos a la nueva asignación de tareas, conlleva costes añadidos para la empresa como son gastos de ubicación física, gastos de nuevo equipo o maquinaria de trabajo, gastos de seguros sociales (hasta entrada en vigor de la nueva ley) y gastos de formación y adaptación específica a los puestos de trabajo de los nuevos trabajadores. También hay gastos de reestructuración de los tiempos de trabajo. Todos estos gastos extras hay que sumarlos junto a los nuevos salarios para calcular la reducción de los beneficios que ha de emprender la empresa a fin de que su producción y cobertura de mercado a corto plazo no se vea mermada. Este recorte de beneficios puede poner en peligro la supervivencia de la empresa a medio y largo plazo, **haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de nuevas contrataciones.** Sólo podrán afrontar este proceso empresas con un elevado margen comercial que les permita una reducción suficiente como para hacer frente a las nuevas contrataciones sin que exista la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo como consecuencia del cierre de estas empresas. Con la competencia que existe en casi todos los mercados, las únicas empresas que cumplen la condición de tener un margen comercial suficiente son las que disfrutan de

algún tipo de monopolio u oligopolio en el mercado que trabajan y acabarán intentando trasladar, antes o después, estos nuevos costes a los consumidores finales, introduciendo inflación en el circuito de precios. En cualquier caso, estas empresas verán reducida su capacidad de maniobra frente a nuevos retos surgidos de la competencia internacional. Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Positivos: **Las empresas contratan nuevos trabajadores.** Los nuevos salarios permiten aumentar el consumo. Los nuevos trabajadores tienen una propensión marginal al consumo mucho mayor y eso hace aumentar el consumo. Se recuperan así una parte de los beneficios invertidos por estas empresas en la contratación de nuevos trabajadores. La reasignación de tiempos de trabajo puede beneficiar a algunas empresas. Aumenta el consumo de ocio. Puede aumentar el Empleo en el sector del ocio. El ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés.

A.3. *Las empresas reducen su producción aceptando la reducción de beneficios.*

Las empresas adecuan su producción, disminuyéndola un 12,5%, a la nueva realidad temporal de la Jornada de trabajo. No contratan nuevos trabajadores. Sus beneficios se reducen un 12,5% como consecuencia de mantener los márgenes con una producción menor.

Resultados A.3. **Negativos: No se contratan nuevos trabajadores.** La riqueza de las empresas y, con ella, la riqueza de todo el país, disminuye en un 12,5%. Con la riqueza disminuye la capacidad inversora y creadora de nuevos puestos de trabajo. Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Positivos: La competitividad de las empresas se mantiene. El consumo de ocio aumenta y puede aumentarse la contratación de trabajadores en este sector. El ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés.

A.4. El sector público (empresarial y no empresarial) mantiene su producción.

Como en el sector público no existe el mismo temor a ser despedido que en el sector privado, no tiene sentido hablar de una mayor presión sobre los trabajadores para que sean más productivos o trabajen más (horas extraordinarias) aunque no se les pague. Por tanto, para mantener su producción se ha de contratar a más trabajadores. Si la empresa pública es rentable puede utilizar parte de sus beneficios para la nueva contratación. Si no lo es (como no lo es por definición el sector público no empresarial), recurre a la subida de tasas o a los presupuestos del estado (central o autonómico) para financiar el mayor gasto que conlleva la contratación de nuevos trabajadores.

Resultados A.4. *Negativos: De modo similar al sector privado, la reestructuración de los procesos productivos, para adecuarlos a la nueva asignación de tareas, conlleva costes añadidos para la empresa u organismo público como son gastos de ubicación física, gastos de nuevo equipo o maquinaria de trabajo, gastos de seguros sociales y gastos de formación y adaptación específica a los puestos de trabajo de los nuevos trabajadores. También hay gastos de reestructuración de los tiempos de trabajo. Todos estos gastos extras hay que sumarlos junto a los nuevos salarios para calcular la reducción de los beneficios que ha de emprender la empresa pública, o la demanda de nuevos fondos que ha de realizarse de las arcas estatales, a fin de que su producción no se vea mermada. La nueva carga que haya que afrontarse con recursos a los presupuestos del Estado significa, o bien mayores impuestos desincentivadores del consumo, o bien un mayor Déficit Público no asumible en estos momentos por nuestra pertenencia al área Euro, o bien una desviación de gasto desde otros conceptos como la inversión o el consumo público en otros factores. Mayores impuestos o menor inversión pública significan menor demanda agregada, ralentización del crecimiento y aumento del paro. Positivos: **Se contratan nuevos trabajadores.** Los nuevos salarios permiten aumentar el consumo. Los nuevos trabajadores tienen una propensión marginal al consumo mucho mayor y eso hace aumentar el consumo. Se recuperan así una parte de los beneficios invertidos por las empresas en la contratación de nuevos trabajadores. La reasignación de tiempos de trabajo puede beneficiar a algunas empresas. Aumenta el consumo de ocio. Puede aumentar el Empleo en el sector del ocio. El*

ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés.

B. Reducción de la Jornada con reducción de salario

Las empresas se encuentran con un número menor de horas totales de mano de obra productiva mensuales junto a un número mayor de horas salariales disponibles.

B.1. Las empresas deciden mantener su producción aumentando sus beneficios.

Es la opción más beneficiosa a corto plazo para estas empresas. Esto lo pueden llevar a cabo de dos maneras distintas.

B.1.1. Presionan a los trabajadores activos a incrementar su productividad durante la nueva Jornada para compensar la caída de la producción consecuencia de la reducción en el tiempo de la Jornada.

*Resultados B.1.1. Negativos: **No se contratan nuevos trabajadores en las empresas afectadas.** Aumentan los problemas laborales : Se enrarece el clima de trabajo, suben las tensiones entre trabajadores y empresarios y aumenta el gasto gubernamental en sanidad por los problemas sanitarios derivados del estrés. También aumenta el gasto empresarial*

como consecuencia del absentismo laboral. No aumenta el consumo de ocio en las nuevas horas libres de los trabajadores, pues tienen menos recursos que gastar. Positivos: Disminuye el gasto gubernamental en sanidad por la mejora en la salud de los trabajadores derivada del descanso que suponen estas nuevas horas de ocio. Las empresas afectadas pueden utilizar el aumento de beneficios para incrementar su competitividad, ganar mercado internacional, aumentar la producción y **aumentar su plantilla en el medio plazo.**

B.1.2. Obligan a los trabajadores a realizar más horas extraordinarias sin remunerar para recuperar la producción perdida.

Los recursos resultantes de los menores salarios pagados como consecuencia de la reducción de la Jornada Laboral se utilizan para engrosar la cuenta de resultados de estas empresas.

Resultados B.1.2 Negativos: **No se contratan nuevos trabajadores en ninguna empresa** y, por tanto, no se reduce el paro. Aumentan las tensiones entre trabajadores y empresarios y sube el gasto gubernamental en sanidad por los problemas derivados del estrés. Positivos: Las empresas afectadas no pierden competitividad, no desean reducir plantilla y pueden utilizar el aumento de beneficios para incrementar su competitividad, ganar mercado internacional, aumentar la producción y **aumentar su plantilla en el medio plazo.**

B.2. Las empresas deciden mantener su producción manteniendo sin variaciones sus beneficios.

Como consecuencia de la reducción de Jornada, cada tarea, la realizada por cada trabajador, sufre un recorte en el tiempo a ella dedicada de un 12,5%, recorte que hay que suplir para mantener el ritmo de trabajo. Por otro lado las empresas cuentan con unos mayores recursos económicos resultado de los menores salarios que han de ser pagados a los trabajadores. Para mantener el volumen de beneficios inalterado surgen dos opciones:

B.2.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para igualar la producción anterior.

Resultados B.2.1. Negativos: **No se contratan nuevos trabajadores.** Como las empresas quieren mantener sus beneficios, el coste del número de horas extraordinarias que los trabajadores activos han de realizar para igualar la producción anterior ha de ser igual al importe global liberado con la reducción de salarios paralela a la reducción de Jornada. Si el coste de las horas extraordinarias es superior al de las horas normales de una Jornada de trabajo (como sucede normalmente), las empresas tendrán que recurrir a una combinación entre el pago de horas extraordinarias y la reducción de gastos en otras partidas para poder mantener la producción. Los gastos que suponen las horas extraordinarias, y que superen los recursos con que cuentan las empresas

obtenidos de la reducción de salarios, hay que sumarlos para calcular la reducción de gastos en otras partidas que ha de emprender la empresa a fin de que sus beneficios, producción y cobertura de mercado a corto plazo no se vea mermada. El recorte de partidas dedicadas a la calidad ambiental, a la seguridad en el trabajo, a la amortización de maquinaria o instalaciones y a la inversión en nuevas tecnologías, si es muy elevado, puede suponer un verdadero handicap para la rentabilidad y competitividad, incluyendo la supervivencia, de la empresa a medio y largo plazo, **haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de nuevas contrataciones** (aunque en menor grado que si no se redujeran los salarios). Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Existe la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo. Positivos: Si el coste de las horas extraordinarias es similar al de las horas normales de una Jornada de trabajo, **el número de horas/hombre contratadas será igual al número de horas totales que deja de trabajar la plantilla de la empresa por la reducción de Jornada**, y no se tendrá que recurrir a la reducción de otras partidas de gastos para mantener la producción. No aumenta el gasto gubernamental o empresarial (pérdidas de Jornadas laborales) por estrés.

B.2.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.

Tendrán que ajustarse horarios, reasignarse tareas y dividirse los recursos extras entre los nuevos salarios y costes añadidos que la contratación de nuevos empleados conlleva. La contratación de un nuevo trabajador significa el pago de un salario laboral completo o el recurso a la Jornada parcial. Como no se va crear un puesto de trabajo para cinco horas semanales, el que se elija un tipo u otro de contrato depende del número de horas globales (las de todos los trabajadores que realizan la misma tarea en una empresa) que quedan libres para cada tarea y de la reasignación de tiempos que pueda decidir la empresa. La contratación de trabajadores a Jornada completa se llevará a cabo cuando el número de horas que hayan dejado de ser trabajadas para una determinada tarea sea, aproximadamente, el equivalente a una nueva, o nuevas, Jornada de trabajo o cuando, reasignando tiempos entre tareas, la disminución en el número de horas que se dedican a una se utiliza para aumentar el número de horas que se dedican a otra. En otro caso se recurrirá a los contratos a tiempo parcial.

Resultados B.2.2. *Negativos: Como las empresas quieren mantener sus beneficios, el coste del número de horas que los nuevos trabajadores contratados, junto con los nuevos gastos de ubicación física y temporal, formación específica y herramientas de trabajo, ha de ser igual al importe global liberado con la reducción de salarios paralela a la reducción de Jornada. Como el coste de las nuevas contrataciones es superior al de las horas*

normales de una Jornada de trabajo, las empresas tendrán que recurrir a una combinación entre nuevas contrataciones y la reducción de gastos en otras partidas para poder mantener la producción. Los gastos que suponen los nuevos trabajadores, y que superen los recursos con que cuentan las empresas obtenidos de la reducción de salarios, hay que sumarlos para calcular la reducción de gastos en otras partidas que ha de emprender la empresa a fin de que sus beneficios, producción y cobertura de mercado a corto plazo no se vea mermada. El recorte de partidas dedicadas a la calidad ambiental, a la seguridad en el trabajo, a la amortización de maquinaria o instalaciones y a la inversión en nuevas tecnologías, si es muy elevado, puede suponer un verdadero handicap para la rentabilidad y competitividad, incluyendo la supervivencia, de la empresa a medio y largo plazo, **haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de nuevas contrataciones** (aunque en menor grado que si no se redujeran los salarios). Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Existe la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo. Positivos: **Las empresas contratan nuevos trabajadores.** Los nuevos salarios permiten aumentar el consumo. Los nuevos trabajadores tienen una propensión marginal al consumo mucho mayor y eso hace aumentar aún más el consumo. Se recuperan así una parte del dinero invertido por estas empresas en la contratación de nuevos trabajadores. La reasignación de tiempos de trabajo puede beneficiar a algunas empresas. Aumenta el consumo de ocio en

las horas libres de los trabajadores que ven reducirse su Jornada. Puede aumentar el Empleo en el sector del ocio. El ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales (falta de asistencia al trabajo) como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés.

B.3. Las empresas deciden mantener su producción aún a costa de sus beneficios.

Como consecuencia de la reducción de Jornada, cada tarea, la realizada por cada trabajador, sufre un recorte en el tiempo a ella dedicada de un 12,5%, recorte que hay que suplir para mantener el ritmo de trabajo. La reducción de los beneficios será igual al total de costes necesarios para contratar a los nuevos trabajadores menos el volumen extra de recursos económicos con que cuentan las empresas por la reducción de salarios. El reajuste de horarios o la reasignación de tareas queda a voluntad de la empresa en función de criterios puramente creativos y aprovechando las circunstancias de cambio. La forma en que la empresa consiga el número de horas/hombre necesarias para mantener la producción nos pone, de nuevo, ante dos opciones:

B.3.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para igualar la producción anterior.

Resultados B.3.1. Negativos: No se contratan nuevos trabajadores. Se reducen los beneficios de las empresas como

consecuencia del gasto en horas extraordinarias, en aquella parte que supere los recursos disponibles como consecuencia de la reducción de los salarios, necesario para mantener la producción. El recorte de beneficios será mayor o menor en función de que el coste de las horas extraordinarias sea mayor o igual que el coste de las horas de trabajo normales (normalmente será mayor). Si este recorte de beneficios es importante, se puede poner en peligro la supervivencia de las empresas a medio y largo plazo, **haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de contratar el total de horas/hombre necesarias para igualar la producción perdida con la reducción de la Jornada de trabajo** . Entonces, sólo podrán afrontar este proceso empresas con un elevado margen comercial que les permita una reducción suficiente como para hacer frente a las nuevas contrataciones sin que exista la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo como consecuencia del cierre de estas empresas. Con la competencia que existe en casi todos los mercados, las únicas empresas que cumplen la condición de tener un margen comercial suficiente son las que disfrutan de algún tipo de monopolio u oligopolio en el mercado que trabajan y acabarán intentando trasladar, antes o después, estos nuevos costes a los consumidores finales, introduciendo inflación en el circuito de precios. En cualquier caso, estas empresas verán reducida su capacidad de maniobra frente a nuevos retos surgidos de la competencia internacional. Se encarece el precio relativo del factor trabajo. Las empresas tenderán a sustituirlo por otros factores según la elasticidad de sustitución que exista en cada sector. Existe la posibilidad de

*grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo. Positivos: Si el coste de las horas extraordinarias es similar al de las horas normales de una Jornada de trabajo, **el número de horas/hombre contratadas será igual al número de horas totales que deja de trabajar la plantilla de la empresa por la reducción de Jornada**, y no se tendrá que recurrir a la reducción de otras partidas de gastos para mantener la producción. No aumenta el gasto gubernamental o empresarial (pérdidas de Jornadas laborales) por estrés.*

B.3.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.

La contratación de un nuevo trabajador significa el pago de un salario laboral completo o el recurso a la Jornada parcial. Como no se va crear un puesto de trabajo para cinco horas semanales, el que se elija un tipo u otro de contrato depende del número de horas globales (las de todos los trabajadores que realizan la misma tarea en una empresa) que quedan libres para cada tarea y de la reasignación de tiempos que pueda decidir la empresa. La contratación de trabajadores a Jornada completa se llevará a cabo cuando el número de horas que hayan dejado de ser trabajadas para una determinada tarea sea, aproximadamente, el equivalente a una nueva, o nuevas, Jornada de trabajo o cuando, reasignando tiempos entre tareas, la disminución en el número de horas que se dedican a una se utiliza para aumentar el número de horas que se dedican a otra. En otro caso se recurrirá a los contratos a tiempo parcial.

Resultados B.3.2. *Negativos: Se reducen los beneficios de las empresas como consecuencia del gasto en salarios y derivados, necesario para mantener la producción, que supere el volumen de recursos disponible como consecuencia de la reducción de los salarios paralela a la reducción de la Jornada Laboral. Como los nuevos gastos de ubicación física y temporal, formación específica y herramientas de trabajo superan ampliamente los recursos disponibles por la reducción de salarios, este recorte de beneficios puede poner en peligro la supervivencia de la empresa a medio y largo plazo, haciendo difícil que muchas empresas puedan emprender este proceso de contratar el total de horas/hombre necesarias para igualar la producción perdida con la reducción de la Jornada de trabajo . Sólo podrán afrontar este proceso empresas con un elevado margen comercial que les permita una reducción suficiente como para hacer frente a las nuevas contrataciones sin que exista la posibilidad de grandes pérdidas de Empleo a medio y largo plazo como consecuencia del cierre de estas empresas. Con la competencia que existe en casi todos los mercados, las únicas empresas que cumplen la condición de tener un margen comercial suficiente son las que disfrutan de algún tipo de monopolio u oligopolio en el mercado que trabajan y acabarán intentando trasladar, antes o después, estos nuevos costes a los consumidores finales, introduciendo inflación en el circuito de precios. En cualquier caso, estas empresas verán reducida su capacidad de maniobra frente a nuevos retos surgidos de la competencia internacional. Los salarios más reducidos para los trabajadores empleados significa una menor capacidad de gasto en consumo. Se reduce la demanda*

agregada. Positivos: **Las empresas contratan nuevos trabajadores.** Los nuevos salarios permiten aumentar el consumo. Los nuevos trabajadores tienen una propensión marginal al consumo mucho mayor y eso hace aumentar aún más el consumo. Se recuperan así la demanda agregada y una parte del dinero invertido por las empresas en la contratación de nuevos trabajadores. La reasignación de tiempos de trabajo puede beneficiar a algunas empresas. El aumento del consumo de ocio es menor que cuando los salarios permanecen constantes. Puede aumentar, aunque menos, el Empleo en el sector del ocio. El ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés (aunque no tanto como en el caso en que se hubiesen mantenido los salarios).

B.4. Las empresas deciden reducir la producción quedándose con el dinero de la reducción de salarios.

Las empresas adecuan su producción, disminuyéndola un 12,5%, a la nueva realidad temporal de la Jornada de trabajo. Sus beneficios se reducen ligeramente. Esto es consecuencia de que la disminución de ingresos en un 12,5% como consecuencia de mantener los márgenes con una producción menor se ve compensada con el aumento de recursos proveniente de la reducción de los salarios. La reducción final será en función del margen comercial, que es lo que se deja de ganar, sobre esos productos que dejan de fabricarse.

Resultados B.4. **Negativos: No se contratan nuevos trabajadores.** La riqueza de las empresas y, con ella, la riqueza de todo el país, disminuye en el margen comercial de ese 12,5% de productos que dejan de venderse. Con la riqueza disminuye la capacidad inversora y creadora de nuevos puestos de trabajo. Disminuye la demanda agregada y **aumenta el paro.** Positivos: La competitividad de las empresas se mantiene y no desean reducir plantilla. Si se invierten los recursos obtenidos de la reducción de salarios en equipos más productivos, la competitividad de estas empresas puede aumentar en el medio plazo y, con ella, su capacidad de generar nuevos Empleos.

B.5. El sector público (empresarial y no empresarial) mantiene su producción.

Como en el sector público no existe el mismo temor a ser despedido que en el sector privado, no tiene sentido hablar de una mayor presión sobre los trabajadores para que sean más productivos o trabajen más (horas extraordinarias) aunque no se les pague. Por tanto, para mantener su producción se ha de contratar a más trabajadores. Como ahora se afrontan estos nuevos gastos globales con unos recursos extras que provienen de la reducción de salarios, la empresa pública rentable tendrá que utilizar una parte menor de sus beneficios para la nueva contratación. Y, si no lo es (como no lo es por definición el sector público no empresarial), recurrirá a la subida de tasas o a los presupuestos del estado (central o autonómico) para

financiar el mayor gasto que conlleva esta contratación de nuevos trabajadores.

*Resultados B.5. Negativos: De modo similar al sector privado, la reestructuración de los procesos productivos, para adecuarlos a la nueva asignación de tareas, conlleva costes añadidos para la empresa u organismo público como son gastos de ubicación física, gastos de nuevo equipo o maquinaria de trabajo, gastos de seguros sociales y gastos de formación y adaptación específica a los puestos de trabajo de los nuevos trabajadores. También hay gastos de reestructuración de los tiempos de trabajo. Todos estos gastos extras hay que sumarlos junto a los nuevos salarios para calcular la reducción de los beneficios que ha de emprender la empresa pública, o la demanda de nuevos fondos que ha de realizarse de las arcas estatales, considerando ahora los nuevos recursos resultado de la reducción de salarios, a fin de que su producción no se vea mermada. La nueva carga que haya que afrontarse con recursos a los presupuestos del Estado significa, o bien mayores impuestos desincentivadores del consumo, o bien un mayor Déficit Público no asumible en estos momentos por nuestra pertenencia al área Euro, o bien una desviación de gasto desde otros conceptos como la inversión o el consumo público en otros factores. Mayores impuestos o menor inversión pública significan menor demanda agregada, ralentización del crecimiento y aumento del paro. Positivos: **Se contratan nuevos trabajadores.** Los nuevos salarios permiten aumentar el consumo. Los nuevos trabajadores tienen una propensión marginal al consumo mucho mayor y eso hace aumentar el consumo. Se recuperan así una parte de los*

beneficios invertidos por las empresas en la contratación de nuevos trabajadores. La reasignación de tiempos de trabajo puede beneficiar a algunas empresas. El aumento del consumo de ocio es menor que cuando los salarios permanecen constantes. Puede aumentar, aunque menos, el Empleo en el sector del ocio. El ambiente de trabajo mejora y se reducen los gastos gubernamentales y empresariales como consecuencia de problemas de salud derivados del estrés (aunque no tanto como en el caso en que se hubiesen mantenido los salarios).

5.3. Conclusiones del Modelo

De este estudio de las opciones, esquematizado en el Apéndice 2, a las que se enfrentan las empresas españolas ante una reducción en la Jornada Laboral se derivan importantes conclusiones.

En primer lugar, la reducción de la Jornada afectará de manera desigual a los trabajadores del sector público, que no tienen que competir, y a los trabajadores del sector privado. Los empleados públicos verán reducirse su Jornada Laboral, en términos de horas efectivamente trabajadas, y aumentar su retribución de forma mucho más significativa que la media de los empleados del sector privado. Mientras los empleados públicos verán como aumenta su tiempo de ocio y disminuye su estrés, si es que alguna vez lo han tenido, los empleados del sector privado verán como aumenta la presión, que vienen sufriendo ya desde hace años, para aumentar su productividad y recuperar así la producción perdida con la rebaja en el tiempo de trabajo.

Por otro lado, la reducción de Jornada afectará también de forma diferente a los trabajadores en función de su situación laboral y de la empresa para la que trabaje. La mayor presión para que se aumente la productividad, ya sea aumentando la intensidad del trabajo o la duración no remunerada del mismo, se ejercerá sobre aquellos trabajadores cuya precariedad en el puesto de trabajo les sitúe en una posición más débil para hacer frente a dicha presión. También serán las empresas más pequeñas, en las que menos presencia tengan las fuerzas sindicales, o las empresas con una posición de mercado más débil, las que sometan a mayor presión a sus trabajadores para recuperar el nivel de producción anterior sin afrontar mayores gastos. Es decir, serán los sectores más desfavorecidos de la sociedad los que asuman la mayor carga del ajuste a la nueva realidad laboral.

En tercer lugar, se hace necesario preguntarse cuáles son en realidad las preferencias sindicales en ciertos aspectos de la defensa de los intereses de los trabajadores y de los parados para poder establecer una parametrización adecuada de su nivel de preferencias sobre las distintas opciones empresariales estudiadas. No es lo mismo que los sindicatos deseen más el empleo a corto plazo que el empleo a medio o largo plazo. De entre aquellas opciones sin reducción de salario en las que se acercan más los niveles de preferencia de sindicatos y empresarios, y que son por tanto aquellas opciones con más posibilidades de ser llevadas realmente a la práctica en un mayor número de empresas caso de una reducción de la Jornada Laboral como la que proponen hoy en nuestro país las

fuerzas de izquierda, como son la A.1.1., la A.1.3.1., la A.1.3.2. y la A.2.1., la elección final de una u otra depende de la respuesta a la pregunta de las preferencias sindicales. Si los sindicatos prefieren empleo a corto plazo sobre el empleo a medio, lo que harán será apoyar con más fuerza la opción A.1.3.2., en la que las empresas contratan a más trabajadores para mantener la producción anterior utilizando para ello recursos obtenidos de la reducción de gastos en otros factores productivos, aún a sabiendas que esta opción encarecerá el factor trabajo, coartando el crecimiento las empresas y del empleo a medio plazo e incentivando la substitución de factores destructora de empleo. Un empleo más caro situará en una posición aún más difícil a aquellos parados que busquen entrar en el mercado de trabajo. Por otro lado, si los sindicatos tienen visión de largo alcance y aceptan la idea de generar empleo a medio plazo, la opción por ellos elegida será la A.1.1., porque aunque no se genera empleo en el corto plazo, no se encarece el factor trabajo, no se incentiva la substitución de factores destructora de empleo y, en cambio, se aumenta la demanda agregada de consumo y se pone a las empresas en la situación de crear más empleo seguro con los futuros crecimientos económicos y productivos. Lo malo es que, en este caso, los que salen perjudicados son los trabajadores y, entre ellos, aquellos trabajadores con empleos más precarios. Su nivel de estrés es probable que lleve a más de uno a generar bajas laborales por problemas de salud derivados de este alto nivel de tensión que habrán de soportar en sus puestos de trabajo. Por ello, los sindicatos harían bien en preguntarse que intereses han de defender en primer lugar: los de los trabajadores fijos y con

seguridad en su empleo, los de los trabajadores con cierta inestabilidad en su puesto de trabajo, o los de los parados que quieren acceder al mercado laboral. No es un dilema fácil de resolver, pero es imprescindible su planteamiento y resolución antes de tomar una decisión en uno u otro sentido.

Por ultimo, del estudio realizado sobre las opciones que se contemplan tras una reducción de la Jornada sin reducción paralela de los salarios se deriva que, tras una reducción de la Jornada Laboral, existen pocas probabilidades de que se cree empleo, a corto o a medio plazo, en el sector privado o en el sector público (no se puede incrementar el gasto público); existen pocas opciones en que empeore a corto plazo la competitividad de la empresa en el extranjero mientras que existen muchas en que esta sufre a medio plazo; la demanda agregada de consumo aumentará en bastantes casos, aunque esta no llevará necesariamente a una creación de empleo en el medio plazo; la demanda agregada de inversión no aumentará, prácticamente, en ningún caso; el ambiente de trabajo mejorará, sobre todo, en el sector público; y el gasto sanitario público por problemas derivados del estrés aumentará con seguridad sólo si se obliga a los trabajadores a realizar más horas extraordinarias sin remunerar para recuperar el nivel de producción anterior a la rebaja en el tiempo de trabajo.

6. LOS DISTINTOS PUNTOS DE VISTA DE LOS ACADÉMICOS, POLÍTICOS, EMPRESARIOS, SINDICATOS Y LA ADMINISTRACIÓN

En los dos seminarios desarrollados en las tardes de los días 21 y 26 de octubre se ha tenido la oportunidad de contrastar los puntos de vista que sobre este tema tienen actualmente el mundo académico y los agentes sociales más representativos. A continuación se expone lo más representativo de cada intervención y de la polémica intelectual que se generó durante los coloquios que siguieron. Los apuntes que cada participante remitió al coordinador antes de su intervención se incluyen en el apéndice 3.

El profesor de economía aplicada de la Universidad Complutense D. Alberto Alonso fue el primero en intervenir, y nos explicó que la teoría presenta una justificación micro y otra macroeconómica para proceder a reducir la Jornada Laboral, pero que ello ha de realizarse sin una elevación de los costes laborales unitarios que implicaría una merma de la competitividad de las empresas, sobre todo internacionalmente, y sin reducir el salario real de los trabajadores. La única forma de compatibilizar estas dos condiciones, aparentemente irreconciliables, y eliminar el desempleo es, para el profesor Alonso, proceder a reducir la Jornada Laboral al ritmo al que crece la productividad media del trabajo. Esto debería imponerse o incentivarse desde el gobierno, pues los beneficios

no son bien percibidos por los agentes sociales que se verían inmersos en una negociación libre.

Durante el coloquio posterior a su intervención surgieron dos objeciones fundamentales a este desarrollo intelectual. Primero, si lo que se pretende es reducir el paro, los aumentos de productividad posteriores a la reducción de Jornada, tal y como sucedió en España durante los primeros años posteriores a la reducción de la Jornada Laboral de 1982, compensarán la necesidad de contratar nuevos trabajadores para mantener la producción. Por lo tanto, no se crearán nuevos empleos y no se combatirá el desempleo. Segundo, si las ganancias de productividad del trabajo que se generan en las empresas se dedican a remunerar a los trabajadores y no a reducir los precios de los productos que dichas empresas manufacturan para competir en unos mercados globalizados, es obvio que, si los competidores extranjeros repercuten en unos menores precios las ganancias de productividad que allí también han de conseguirse, las empresas nacionales perderán cuota de mercado tanto nacional como internacional y se generará desempleo en vez de reducirlo.

Otro profesor de economía aplicada de la misma universidad, D. Fernando Rodríguez y Rodríguez de Acuña, incidió en la importancia de tener muy en cuenta la competitividad internacional de las empresas españolas a la hora de evaluar la oportunidad de una hipotética reducción de la Jornada Laboral. Nos recordó que no sólo los países del sudeste asiático son potenciales competidores por los costes de la mano de obra, sino

que los países del este de Europa, que llaman insistentemente a las puertas de la Comunidad Económica Europea para ser admitidos en una posible ampliación, tienen unos costes laborales muy inferiores a los de nuestro país. La gran industria globalizada que vino a España como consecuencia del diferencial de costes laborales con los países centrales de la Europa comunitaria, puede marcharse a estos países del este europeo si nuestros costes laborales se incrementan. También insistió en el hecho de que el empleo agrícola sufrirá por la pérdida de mercado que se avecina, tras la reducción de las ayudas P.A.C. a los precios de nuestros productos, y por los acuerdos de libre comercio, que han de ser revisados a partir del año 2000, y que presumiblemente supondrán un nuevo desarme arancelario en aquellos sectores, como la agricultura y la industria de nivel medio, más intensivos en mano de obra. El sector servicios es también un sector muy sensible, por hacer un uso intensivo de mano de obra, a las variaciones la Jornada Laboral. Para el profesor Rodríguez y Rodríguez de Acuña es importante comprender que una reducción de la Jornada ha de afectar a nuestra fuente principal de ingresos como país, que es el turismo. Una duración menor de la Jornada Laboral con mantenimiento de los salarios, además de alterar y obligar a reestructurar muchos procesos (imaginemos un hotel que ha de tener cubiertas ciertas funciones las 24 horas del día), provocará una elevación en el coste del factor trabajo, una elevación de los precios y una caída de la demanda externa.

El Excmo. Sr. D. Joan Lerma, senador y participante en calidad de Secretario de Empleo del PSOE, nos expuso que su

partido sí cree en la reducción de la Jornada Laboral pero sólo como parte de una política global de lucha contra el paro. El PSOE cree que el crecimiento económico "es y será insuficiente para satisfacer los deseos de trabajar de la población española", aunque sea una condición necesaria para la creación de empleo. "El tratamiento del tiempo de trabajo debe hacerse desde una perspectiva global, de cómputo anual de la Jornada, que abarque no sólo la duración de la Jornada, sino las distintas fórmulas de tratamiento del tiempo de trabajo a lo largo de la vida laboral". El PSOE cree que la reordenación de las tareas y tiempos de trabajo puede ayudar a compensar, en parte, el coste de una reducción de la Jornada Laboral. Por ello apoya la idea de una ley marco que incentive la consecución de acuerdos en este sentido entre empresarios y trabajadores para que esta medida no afecte a la competitividad de las empresas españolas y no se perjudique, sino que se favorezca, el empleo.

El Partido Popular, en palabras de su Portavoz en la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados, el Excmo. Sr. D. Rafael Hernando Fraile, cree, por el contrario, que no es necesaria ninguna ley marco que impulse la consecución de acuerdos entre empresarios y trabajadores para la reducción de la Jornada Laboral. Todo acuerdo de reducción de Jornada ha de adoptarse en el ámbito de la negociación colectiva de cada empresa individual que serán las únicas capaces de estudiar si este tipo de medidas pueden o no contribuir a la estabilidad de la empresa y a crear, o al menos no destruir, empleo. También creen en el cómputo anual de la

Jornada Laboral y en que las actuaciones deben ir encaminadas a organizar adecuadamente dicha Jornada anual.

La CEOE no niega por principio la reducción de la Jornada Laboral, pero pone como condición que esta ha de crear empleo. D. Fabián Márquez, Asesor Laboral de la CEOE, nos explicó que, para que una reducción de la Jornada fuera útil a la generación de empleo, esta debería ser de tal magnitud que amenazaría con dañar seriamente la competitividad de la empresa española. Tampoco cree la CEOE en la eficacia de una ley marco incentivadora, ya sea de carácter nacional o autonómico. Muy al contrario, cree, como demuestran las cifras, que "la concertación española ofrece un claro ejemplo de compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales a favor de la reducción del tiempo de trabajo, pero siempre a través de la negociación colectiva". Cree que la incentivación financiera de las reducciones pactadas de la Jornada Laboral es una clara dilapidación de los recursos públicos. La CEOE cree más en la administración flexible de las Jornadas Laborales de cómputo anual.

Para CCOO, la primera condición es que la reducción de la Jornada Laboral sirva, efectivamente, para crear empleo. D. Julián Ariza, Secretario de Estudios del sindicato, puntualizó que estos nuevos empleos no han de venir sólo como efecto inducido de un mayor tiempo de ocio sino, sobre todo, como efecto directo de distribuir entre más trabajadores las funciones productivas que implica una producción igual o superior. También subraya que esta reducción de la Jornada ha

de quedar englobada en una negociación global sobre las condiciones de trabajo, es decir, sobre su reorganización. CCOO considera importante compensar, desde la Administración, las repercusiones negativas que sobre los costes empresariales pueda tener esta reducción de la Jornada, ya que considera que la lucha contra el paro es una responsabilidad de toda la sociedad. Aquí es donde cabría una acción financiera por parte del gobierno a incluir en una ley marco compensadora, incentivadora e impulsora, pues este sindicato no cree en la posibilidad de alcanzar acuerdos unilaterales entre empresarios y sindicatos para la reducción de la Jornada Laboral y sí cree en la necesidad de distribuir los costes de una hipotética reducción entre la función pública, el empresariado y los trabajadores. CCOO apoyaría el estudio de medidas que permitieran la flexibilidad horaria a cambio de una reducción en el cómputo anual de horas trabajadas. Para ellos, esta medida mejoraría la productividad del capital fijo, al ser este usado más tiempo en períodos de fuerte demanda y menos en períodos vacacionales de dicha demanda.

En el coloquio posterior surgió cómo en el fondo de la intervención de D. Julián Ariza subyace la eterna lucha por el reparto del valor añadido entre los empresarios y los trabajadores, a lo que el ponente replicó la posible inoportunidad de una reducción de la Jornada en un mercado globalizado en el que quizá sería mejor dejar a los empresarios trasladar las mejoras de la productividad a unos precios más competitivos, que permitirían expandir aún más la producción y el empleo, al mismo tiempo que se mejoraría el nivel de vida de

los trabajadores que pueden adquirir los productos de consumo a un precio más bajo. El ponente concluyó que podría ser ésta una forma más moderna de ver el problema del reparto del valor añadido.

D. Antonio González, Director del Gabinete Técnico Confederal de la UGT, fue el que apoyó más decididamente la posibilidad de reducir la Jornada a 35 horas. Su planteamiento parte de la consideración de que la reducción de la Jornada debe abordarse de forma asociada a la reorganización de la misma. Para la UGT, "en la realidad empresarial española hay un enorme margen de crecimiento de la productividad reorganizando la Jornada Laboral y el tiempo de trabajo en general". Y esta es para ellos la pieza que resuelve la aparente contradicción entre la reducción del tiempo de trabajo y la competitividad, y que permite que con la reducción de la Jornada se pueda elevar de forma sostenible el volumen de empleo de la sociedad española. Pero este proceso sólo se podría abrir e impulsar mediante una ley marco que redujera la Jornada de trabajo condicionando dicha reducción a su reorganización y creación de empleo, o a través de un acuerdo de ámbito intersectorial con las confederaciones empresariales. De momento, y para no poner en peligro el actual proceso de negociación con el Gobierno, defienden la creación de un dispositivo financiero de apoyo a los acuerdos que libremente se alcancen entre empresas y trabajadores para reducir y reorganizar la Jornada creando empleo.

En la intervención de D. Antonio González se suscitaron algunos temas que fueron posteriormente muy debatidos en el coloquio posterior. Uno de ellos fue la utilización del argumento de que existen empresas concretas de otros países en los que una reducción de la Jornada ha venido acompañada por una creación de empleo para justificar la imposición de la reducción del tiempo de trabajo a todo un país. El recurso a este argumento fue muy criticado al pretender igualar resultados de unas empresas a resultados de un país entero. En los gráficos que se adjuntan en el Apéndice 1 puede observarse como en ninguno de los países europeos estudiados se crearon nuevos puestos de trabajo tras una reducción de la Jornada Laboral. Más bien al contrario, existen ejemplos concretos de algunos países, entre ellos España, en que lo sucedido es exactamente lo opuesto. No es que creciera el paro porque creció la población activa más de lo que creció el empleo, sino que se destruyeron empleos netos. El que una empresa resulte beneficiada por una reorganización de sus procesos productivos no puede extenderse sin más al resto de las empresas, no ya del país, sino incluso del mismo sector productivo. El profesor Rodríguez y Rodríguez de Acuña preguntó, sin obtener respuesta, sobre cuanto empleo se puede o se prevé crear con esta forma en que la UGT pretende que se aplique la reducción de la Jornada Laboral. Obviamente, si con la reducción del tiempo de trabajo se reorganiza la producción para mejorar la productividad y no aumentar así los costes de producción ni mermar la competitividad de nuestras empresas, como pretende UGT, queda claro que no será necesario contratar nuevos trabajadores para mantener el mismo nivel de producción y no se conseguirá el pretendido

objetivo de crear empleo. El aumento de la productividad sólo puede generar empleo por la vía de su repercusión en la reducción de unos precios de venta que permitan ganar cuota de mercado. Y es para aumentar la producción y hacer frente a esta nueva demanda para lo que se necesitará y se contratará más mano de obra. Trasladando los rendimientos proporcionados por los aumentos de productividad a la remuneración de los trabajadores de una forma impuesta, sólo se consigue, como ya expliqué en el comentario a la intervención del profesor Alonso, minar la competitividad internacional de nuestras empresas y generar destrucción de puestos de trabajo.

También se incidió en el tema de los costes inherentes a la reforma de los procesos productivos, generadora de incrementos de productividad, que la UGT defiende como el engranaje necesario entre la reducción del tiempo de trabajo y la elevación del volumen de empleo. Ante la imposibilidad de que las empresas españolas puedan asumir estos costes y seguir siendo competitivos durante el período que dure esta reorganización, la UGT propugna la creación de un dispositivo financiero que, desde la Administración, ayude a nuestras empresas a hacer frente a dichos costes. Algo así como otra reconversión industrial. El problema surge en que para obtener los fondos con que mantener el dispositivo financiero público sería necesario recurrir a un mayor endeudamiento, que no es posible en las actuales circunstancias de convergencia al área Euro, o a un mayor nivel impositivo, cuyas bondades paso a comentar. Un nivel de impuestos más alto significa, caso de que la

sociedad española lo aceptase políticamente, bien una mayor carga sobre el IRPF, con la consiguiente merma de los recursos destinados al consumo y la contracción de la demanda, la producción y el empleo que vendría a continuación, bien una mayor carga sobre el IVA, con la repercusión inmediata e inaceptable sobre el nivel de precios (se busca la convergencia con una inflación menor a la actual) y el consumo (con los efectos que acabo de mencionar), o bien un mayor tipo del Impuesto de Sociedades, con lo que estamos de nuevo ante el problema de mermar la competitividad de nuestras empresas, provocándose destrucción de empleo ante la pérdida de cuota de mercado. El problema de los costes, en una sociedad con un sector público hipertrofiado en la que se intenta mantener la estabilidad de precios, es el que hace caer la mayoría de las ideas en las que no se atiende a las realidades del mercado. El dinero público no es como el maná caído del cielo, sino unos recursos que salen por un lado u otro de los bolsillos de todos los ciudadanos, y es hora ya de que los agentes sociales empiecen a comprenderlo.

La intervención del Excmo. Sr. D. Manuel Pimentel Siles, Secretario General de Empleo, giró en torno a la postura receptiva de la administración ante las nuevas propuestas de creación de empleo que surjan desde los agentes sociales. Así, aunque insistió en que se trata de una medida que puede ser beneficiosa para una empresa y situación concreta siendo inútil o incluso perjudicial para otra empresa o situación, y en que no existe ni una sola construcción teórica que demuestre un efecto positivo sobre el empleo de una reducción generalizada de la

Jornada de trabajo, dejó una puerta abierta a la creación de una línea financiera de ayuda a aquellas empresas que acuerden (previo acuerdo interconfederal marco) con los trabajadores la creación de empleo en paralelo a la reordenación y reducción del tiempo de trabajo si dichos acuerdos contemplan la aceptación de la Jornada a Tiempo Parcial. Para los actuales gestores de nuestra Administración, no parece conveniente plantear así una reducción de la Jornada por decisión del legislador, sino crear y sostener un marco legal lo suficientemente flexible y adaptable para permitir el libre desarrollo de aquellas negociaciones que generen los resultados que mejor reflejen las características de cada empresa o sector. Desde la Administración se cree más en la regulación de las horas extraordinarias y del trabajo a tiempo parcial como forma de mejorar la situación de empleo de nuestro país.

Aparte de valorar positivamente la postura receptiva de la Administración española a los problemas de nuestro mercado laboral y a las propuestas de soluciones que dimanen de los acuerdos entre los agentes sociales, creo que ya se ha hecho suficiente hincapié en la problemática de asignar una línea financiera para apoyar el tipo de acuerdos al que empresarios y trabajadores pueden llegar teniendo en cuenta las perspectivas de beneficiarse de dicha ayuda.

7. CONCLUSIONES

Como dijo el Excmo. Sr. D. Manuel Pimentel, Secretario General de Empleo, al principio de su intervención en los seminarios, existe, en las propuestas actuales de todos aquellos defensores de una nueva reducción de la Jornada Laboral a 35 horas, un punto común y diferenciador respecto a aquellas posturas que se adoptaron para defender anteriores reducciones del tiempo de trabajo. Si hasta hoy se defendía la reducción de la Jornada Laboral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, parece que actualmente se busca y se proclama que dicha reducción es un elemento imprescindible para crear empleo.

Y en verdad hay que ser conscientes de la realidad del paro en nuestro país. El problema esencial es que, aún habiendo crecido la población potencialmente activa en un 30% durante estos últimos treinta años, nuestra economía ha sido incapaz de crear, hasta 1996, ni un sólo puesto de trabajo más de los que existían en 1970.

Esto es lo que ha llevado a plantear el análisis de la viabilidad de una hipotética reducción del tiempo de trabajo a 35 horas semanales de forma diferente a como se ha venido haciendo hasta ahora. Había que incluir la creación de empleo, como objetivo fundamental, aunque sin olvidarnos de la calidad de vida de los trabajadores. Obviamente, no tiene sentido plantearse una reducción de la Jornada Laboral si los trabajadores no la aceptan al sentir perjudicada su calidad de

vida. Pero tampoco se puede uno olvidar de la globalización de la economía si se quiere ser realista y contemplar aquellos factores de importancia que hoy día inciden en nuestro mercado de trabajo.

Por ello, en este estudio se partió de la premisa de que la reducción de la Jornada Laboral sólo tiene sentido si, en primer lugar, se crean nuevos puestos de trabajo, en segundo lugar, no se reduce la productividad del factor trabajo en las empresas para no reducir su capacidad de competir a nivel internacional y, por último, no se empeora la calidad de vida de los trabajadores.

Aunque todos los participantes en los seminarios coincidían de partida en la necesidad de que se produzcan de forma simultánea estos tres resultados para poder plantear o aceptar una hipotética reducción de la Jornada a 35 horas, los argumentos esgrimidos fueron de lo más variado y en absoluto coincidentes. Unos más acertados que otros, lo que sí dejó muy claro este contraste de opiniones, es que nadie, hasta ahora, tenía un profundo, metódico y amplio estudio sobre los posibles resultados de una reducción de la Jornada de trabajo. Quizá el del profesor Alonso sea el análisis, de los expuestos por los participantes en los seminarios, que más se acerca a la realidad para intentar defender una medida de este calado, pero yerra en no contemplar la importancia de la competitividad internacional, la importancia de los efectos de los subsiguientes aumentos de la productividad del factor trabajo en contra de la generación de nuevo empleo y el calibre del efecto pernicioso de

dicha medida sobre la calidad de vida de los más desfavorecidos. Al final, todas las posturas expuestas por los defensores de la reducción de la Jornada mostraron no haber tenido en cuenta alguno, o algunos, de los factores que inciden o de los resultados más importantes que se derivan de una reducción en el tiempo de trabajo.

Del exhaustivo estudio realizado por el ponente (punto 5) sobre las opciones a las que se enfrentan las empresas españolas en el caso de una reducción de la Jornada Laboral, pueden extraerse algunas conclusiones de trascendencia para tomar decisiones. Primero, Una reducción de la Jornada Laboral que tuviera lugar hoy día en nuestro país incidiría en acrecentar el cisma que existe entre la fuerza laboral que trabaja para el sector público y la que trabaja para el sector privado. Segundo, los únicos trabajadores que saldrían verdaderamente beneficiados serían los del sector público. Tercero, los que se llevarían la peor parte serían los desempleados y los trabajadores del sector privado con contratos más precarios. Cuarto, con casi toda certeza no se generarán nuevos empleos ni en el sector público ni en el sector privado a corto plazo. Y quinto, a medio plazo tampoco existen muchas posibilidades de que se creen nuevos puestos de trabajo derivados de una medida de este tipo, quedando todo en función de la opción acordada entre empresarios y sindicatos.

Por otro lado, el estudio de la experiencia española con la reducción de la Jornada a 40 horas, llevada a cabo en 1982, muestra como aquella fue una opción eminentemente política,

aprovechando las expectativas de rentas crecientes de los trabajadores quebradas a raíz de los Pactos de la Moncloa, por encima de cualquier consideración económica. No sólo no se generó empleo, sino que ni siquiera se detuvo la espiral destructiva del mismo que, consecuencia de unos costes laborales económica y psicológicamente crecientes derivados de la inestabilidad política de la década anterior, se había ido generando y retroalimentando desde 1970. Como puede comprenderse, tampoco supuso un aumento del gasto en consumo. Ahora bien, en el ámbito de los efectos sobre las empresas, tampoco implicó ningún cambio en la senda decreciente de los costes laborales unitarios que se había iniciado con la política de rentas acordada en los referidos Pactos de la Moncloa. Tras la reducción de Jornada de 1982, las empresas sufrieron más por el coste psicológico del factor trabajo que por sus costes económicos reales y reaccionaron con un aumento en la sustitución de mano de obra por capital, su recurso habitual en aquellos años para reducir costes.

Comprender la evolución de nuestro mercado de trabajo, analizado sobre el gráfico de Comparación de Índices incluido en este trabajo, resulta fundamental para entender cuando y como se crea empleo en nuestro país. Desde 1970 hasta nuestros días, y cada vez con mayor precisión, una pérdida de productividad real de la mano de obra ha significado una destrucción de empleo y viceversa. Por primera vez en 25 años, las ganancias de productividad, que se vienen consiguiendo en España con una intensidad apreciable desde 1995, nos están permitiendo superar, por fin, la histórica barrera del número

total de empleados de 1970. La Transición económica parece haber llegado a su término.

El contraste con los mercados de trabajo de las economías industrializadas de nuestro entorno comercial muestra como la globalización ha triunfado. Todos los mercados de trabajo extranjeros analizados exhiben un comportamiento similar al español en los años posteriores a la crisis de 1990. Los países estudiados han necesitado de incrementos de productividad del factor trabajo para frenar la destrucción de empleo que se generó tras la crisis. Es más, cuanto mayor ha sido la pérdida de productividad de años anteriores, mayor ha tenido que ser la ganancia actual para cambiar esa tendencia a la destrucción de empleo. Incluso aquellos países que han creado más empleo total durante el período analizado, como son los Estados Unidos y Canadá, han recurrido a los incrementos de productividad para forzar la tendencia decreciente del Índice de Empleo Total que había comenzado a asomar en 1991.

Esto lleva a situar como condición fundamental, a considerar para admitir una nueva reducción de la Jornada Laboral a 35 horas, la conservación de los crecimientos de productividad del factor trabajo en nuestro país. Pero ello llevaría, una vez rebajado el tiempo de trabajo, a aceptar la opción de no contratar nuevos empleados en el corto plazo y presionar a los trabajadores en activo para que sus aumentos de productividad sean cada vez mayores y puedan dedicarse, no sólo a recuperar el nivel de producción anterior a la rebaja del tiempo de trabajo, sino a poder dedicar algo a competir

internacionalmente vía precios de los productos. Ahora bien, si se acepta esta opción y no se van a crear nuevos puestos de trabajo en el corto plazo derivados de una medida de este tipo, no tiene mucho sentido plantear una reducción de la Jornada Laboral como medida de creación de empleo. Sería más interesante potenciar el crecimiento de productividad de nuestros trabajadores, sin reducir la Jornada de trabajo, y poder dedicar todo este incremento a competir internacionalmente y a ganar una cuota de mercado inevitablemente ligada a aumentos de la producción y a la generación de empleo. No podemos permitirnos el lujo de despreciar cualquier aumento de la productividad de nuestra mano de obra para competir internacionalmente, máxime cuando en la mayoría de los países analizados, con economías más fuertes que la nuestra, se observan incrementos de productividad mucho más grandes, y prolongados en el tiempo, que el que puede observarse en España. Está en juego el futuro de nuestro país como economía industrial y el puesto de trabajo de muchas personas.

Es más, una situación internacional como la actual, en la que una reducción del número de horas trabajadas por semana en Francia e Italia puede incidir negativamente en los aumentos de productividad de sus respectivas fuerzas laborales, puede situarnos en una situación inmejorable para que nuestras empresas ganen competitividad y cuota de mercado nacional e internacionalmente. Sobre todo si las fuerzas sociales comprenden la situación y se decide entre todos aumentar aún más la productividad de nuestro factor trabajo. No parece, por tanto, ser ahora el momento más indicado para dedicar

aumentos de productividad a remunerar el factor trabajo y no a ganar competitividad internacional. No deberíamos perder esta oportunidad única para recuperar nuestro mercado de trabajo.

Y máxime cuando en la comparación internacional del número de horas medias trabajadas por semana, España resulta ser, sin aplicar ningún tipo de reducción de la Jornada, el país, con la excepción de los Estados Unidos, en el que menos horas se trabaja. Quedamos incluso por debajo de Suecia, paradigma tradicional del estado del bienestar. Como sostiene la CEOE, los acuerdos entre sindicatos y empresarios han ido en nuestro país mucho más allá que en ningún otro país y que ninguna legislación impuesta.

Entonces,

- si la competitividad internacional exige dedicar todos los aumentos de productividad del factor trabajo a competir vía precios y no a contratar más mano de obra,*
- si la experiencia pasada, tanto en nuestro país como en los países industrializados de nuestro entorno comercial, no nos muestra ningún efecto positivo sobre el empleo, sino incluso algunos efectos negativos, de una reducción de la Jornada Laboral,*
- si la duración de nuestra Jornada Laboral resulta ser la más baja de todos los países industrializados con la excepción de los Estados Unidos, demostrándose así la*

validez de las negociaciones y acuerdos entre patronal y sindicatos,

- *y si la situación actual de la calidad de vida de los trabajadores no se va a ver mejorada, sino que se va a producir o agrandar 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,*

quizá deberíamos concluir que, aunque la reducción de la Jornada Laboral ha sido, y podrá volver a ser, una buena medida para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, no es este el mejor momento para aplicar una medida con tantas contraindicaciones y tan pocos beneficios.

8. 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.*

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.*

BEST, F. (1980 b): *Flexible life scheduling. Nueva York. Frederick A. Praeger.*

BEVERIDGE, W. (1944): *Full employment in a free economy. Londres. George Allen and Unwin.*

BIENEFELD, M. A. (1972): *Working hours in British industry: An economic History. Londres. Weidenfeld and Nicholson.*

- BIRK, B., BONJER, F. H. y VAN DER SLUYS, H. (1961): *Het fysiek arbeidsvermogen van de mens*. Tijdschrift voor efficientie en documentatie. La Haya. Vol. 31.
- BOISSARD, P. y VENNAT-DEBAYE, M. M. (1982): *Les salariés et le temps*. Bulletin d'information, nº 56. París.
- BONJER, F. H. (1968): *Relationship between working time, physical working capacity and allowable caloric expenditure*. Rohmert, W. *Muskelarbeit. und Muskeltraining*. Stuttgart. Gentner Verlag.
- BONJER, F. H. (1971): *Temporal factors and physiological load*. En Singleton, W. T., Fox, J. G. y Whitfield, D. (dirs.). *Measurement of man at work: An appraisal of physiological and psychological criteria in man-machine system*. Taylor and Francis. Londres.
- 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.
- BROWN, D. G. (1965): *Hours and output*. en Dankert, C. E., Mann, F. C. y Northrup, H. R. (dirs.). *Hours of work*. Asociación para la Investigación sobre las Relaciones

Laborales. Publicación nº 32. Harper and Row. Nueva York.

CARNEGIE-MELLON UNIVERSITY (1981): *Impacts of robotics on the workplace and workforce. Pittsburg, Pennsylvania.*

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 nº 1. París.*

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, nº 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.*

DANIEL, W. W. (1981): *Maternity leave: The experience of employers. Policy Studies Institute. Londres.*

DAVIS, L. E. y TAYLOR, J. C. (1972): *Design of jobs*. Penguin Books. Harmondsworth, Middlesex.

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.

DOHSE, K., JÜRGENS, U. y RUSSIG, H. (1982): *Ältere Arbeitnehmer zwischen Unternehmensinteressen und Sozialpolitik*. Campus Verlag. Frankfurt-am-Main.

DORE, R. P. (1973): *British factory, Japanese factory*. George Allen and Unwin. Londres.

DUNLOP, J. (1957): *The task of contemporary wage theory*. En Taylor, G. y Pierson, F. (dirs.). *New concepts of wage determination*. McGraw-Hill. Nueva York.

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.

EMANUEL, H. (1980): *Factors in the growth of the number of disability beneficiaries in the Netherlands*. En *International Social Security Review*, vol. 33, nº 1. Ginebra.

- EUROSTAT (1984): *Working time statistics: Methods and Measurement in the European Community*. Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- FLANDERS, A. (1964): *The Fawley productivity agreements*. Faber and Faber. Londres.
- FORTUIN, G. J. (1970): *De mentale belasting bij visuele waarneming*. En *Tijdschrift voor Sociale Geneeskunde*, vol. 48. Amsterdam.
- FRANCIA. ORGANISME NATIONAL DE SÉCURITÉ ROUTIÈRE (ONSER) (1977): *Les conditions de travail des conducteurs routiers et la sécurité routière*. Val de Marne. Arcueil.
- GRANOVETTER, M. (1981): *Towards a sociological theory of income differences*. En Berg I. (dir.). *Sociological perspectives on labour markets*. Academic Press. Nueva York.
- 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. Paris.

GUNN, T. (1982): *The mechanisation of design and manufacturing*. En *Scientific american*, vol. 247, nº 3. Nueva York.

HARRINGTON, J. M. (1978): *Shift work and health: A critical review of the literature*. HSMO. Londres.

HARRIS, J. (1972): *Unemployment and politics. A study in English social policy, 1886-1914*. Clarendon Press. Londres.

HART, R. A. (1984): *Worksharing and factor prices*. En *European Economic Review*, vol. 24, nº 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.

INCOMES DATA SERVICES (1983): *Long-term agreements*. IDS. Estudio nº 298. Londres.

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.

ISRAEL. MINISTERIO DE TRABAJO y ASUNTOS SOCIALES (1981): *Labour and social affairs and national insurance*. Jerusalén. Citado en *Social and Labour Bulletin*, nº 2, pág. 189. OIT. Ginebra.

JALLADE, J. P. (1982): *L'Europe à temps partiel*. Economica. París.

JÖNSSON, B. (1981): *Corporate strategy for people at work. The Volvo experience*. AB Volvo. Mimeografiado. Estocolmo.

KÄDING, K. (1986): *Adaptations in the labour market with regard to reductions in individual working time. Recent developments*. En *Social europe*, nº 1. Bruselas.

KAMATA, S. (1986): *Japan in the passing lane: An insider's account of life in a Japanese auto factory*. George allen and Unwin. Londres.

KERR, C. (1950): *Labor markets: their character and consequences*. En *American Economic Review*, vol. 40, nº 2. Bruselas.

KERR, C. (1957): *The balkanization of labor markets*. En Bakke, E. W. y cols. *Labor mobility and economic opportunity*. MIT Press. Cambridge. Massachusetts.

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.

KRENGEL, F. (1980): *Arbeitszeit und Produktivität*. Citado en la Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas.

LEONTIEF, W. W. (1982): *The distribution of work and income*. En *Scientific American*, vol. 247, nº 3. Nueva York.

MAGAZINER, I. C. y HOUT, T. M. (1980): *Japanese industrial policy*. Policy Studies Institute. Londres.

MARCHAND, O. (1984): *L'emploien 1982-1983: Simple répit dans la divergence entre demanda et offre*. En *Economie et Statistique*, nº 166. París.

MARCHAND, O. , RAULT, D. y TURPIN, E. (1983): *Des 40 heures aux 39 heures: Processus et réactions des entreprises*. En *Economie et Statistique*, nº 154. París.

MARCHAND, O. y MARTIN-LE GOFF, E. (1985): *200.000 emplois à nouveau perdus en 1984*. En *Economie et Statistique*, nº 177. París.

MARX, K. (1970): *Capital*. Lawrence and Wishart. Londres.

- MARX, K. (1979): *Wages, price and profit*. Central books. Londres.
- MAYER, J. (1983): *Workers' well-being and productivity: The role of bargaining*. En *International Labour Review*, vol. 122, nº 3. OIT. Ginebra.
- MICHAU, J. L. (1987): *El horario modular: por un nuevo ordenamiento del tiempo de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- NERB, G. (1977): *Verminderung des Arbeitskraftangebots als Mittel zum Abbau de Arbeitslosigkeit*. En *IFO-Schnelldienst*, vol. 30, nº 26. Munich.
- NERB, G., REYHER, L. y SPITZNAGEL, E. (1977): *Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrossen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf Mittlere Sicht*. En *IFO-Schnelldienst*, vol. 30, nº 18. Munich.
- NORTHCOTT, J., FOGARTY, M. y TREVOR, M. (1985): *Chips and jobs*. Policy studies Institute. 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 STERDYNIAK, H.
(1979): *Réduire la durée du travail. Quelles conséquences?*.
En Economie et Statistique, n° 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

PARKER, S. (1980): *Older workers and retirement*. HMSO. Londres.

PERLOFF, J. M. y WACHTER, M. L. (1978): *Work sharing unemployment and the rate of economic growth*. En *National Commission for Manpower Policy. Work time and employment*. United States Government Printing Office. Washington DC.

POWELL, A. A. (1979): *The theory of labour supply and commodity demand with an endogenous marginal wage rate*.

En *Recherches économiques de Louvain*, vol. 45, nº 3. Londres.

REHN, G. (1977): *Towards a society of free choice*. En Wiatr, J.J., Rose, R. (dirs.). *Comparing public policies*. Ossolineum. Varsovia.

SNOOK, S. H. e IRVINE, C. H. (1969): *Psychophysical studies of physiological fatigue criteria*. En *Human Factors*, vol. 11, nº 3. Santa Monica. California.

STREIMER, I. (1971): *Considerations of energy investment as determinants of behaviour*. En Singleton, W.T., Fox, J.G. y Whitefield, D. (dirs.). *Measurement of man at work. An appraisal of physiological and psychological criteria in man-machine system*. Taylor and Francis. Londres.

STREIMER, I., TURNER, D. P. W. y VOLKMER, K. (1968): *Task accomplishment times in underwater work*. En *Journal of Ocean Technology*, vol. 2. Washington DC.

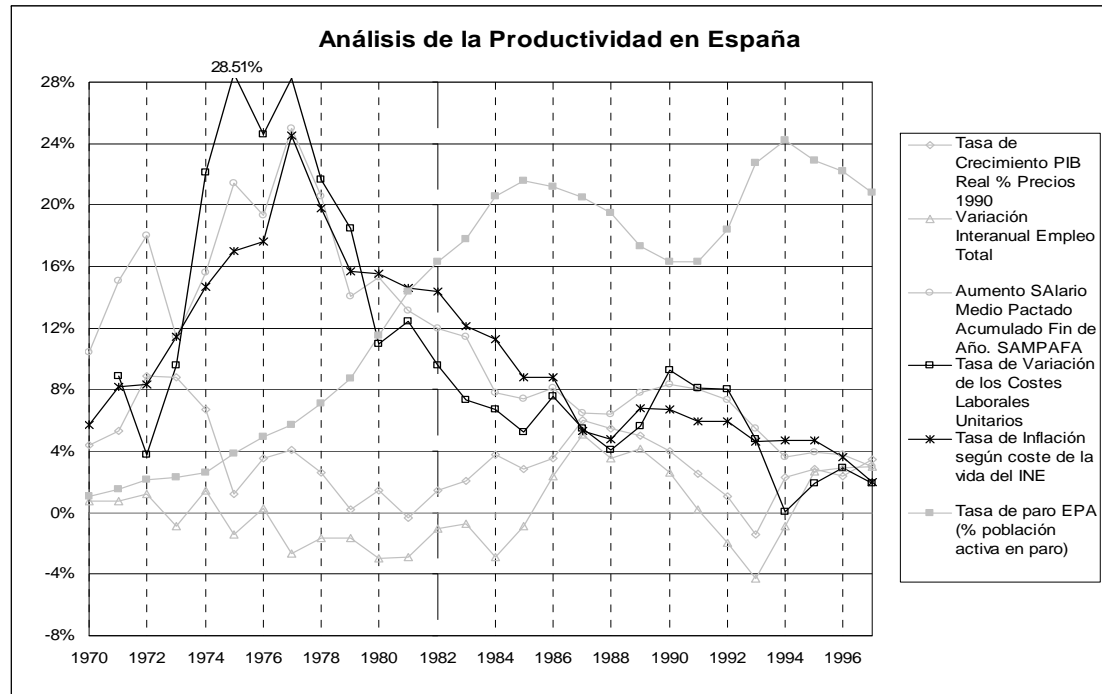
TAYLOR, F. W. (1964): *Scientific management*. Harper and Row. Nueva York.

THOMPSON, E. P. (1968): *The making of the English working class*. Penguin Books. Harmonds-worth. Middlesex.

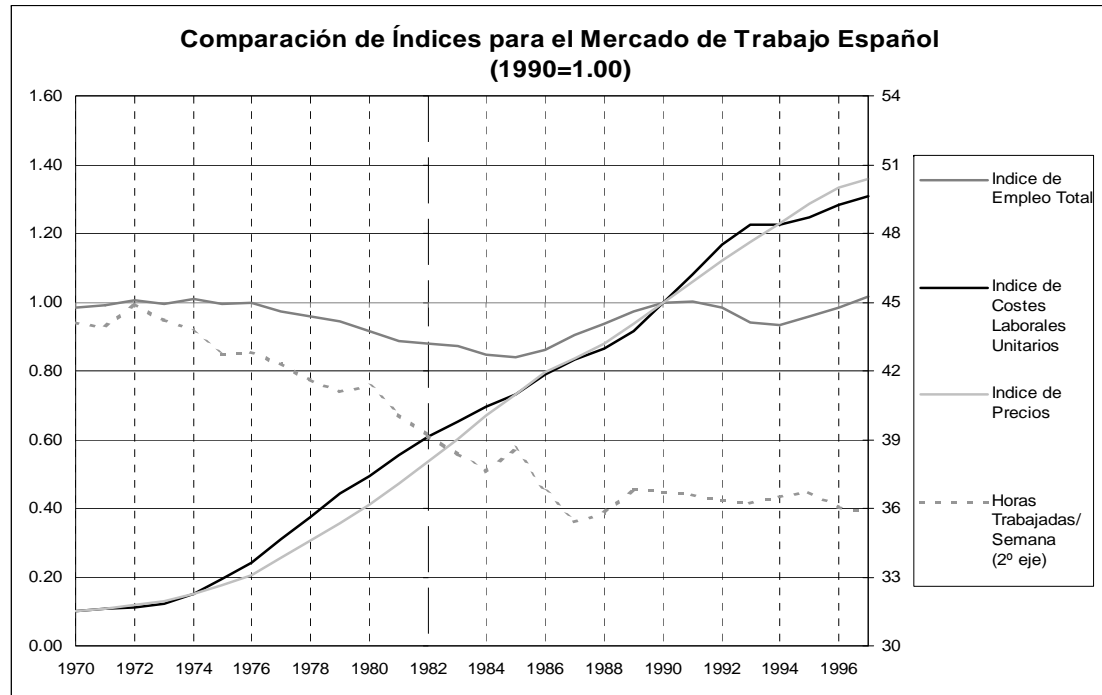
- TRADE UNION RESEARCH UNIT (1981): *Working time in Britain. the effects of changes in pattern and duration in selected industries*. Ruskin College. Oxford.
- VERNON, H. M. (1977): *Industrial fatigue and efficiency*. Ayer. Salem. New Hampshire.
- WHITE, M. (1980): *Shorter working time*. Policy Studies Institute. Londres.
- 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 nº 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.

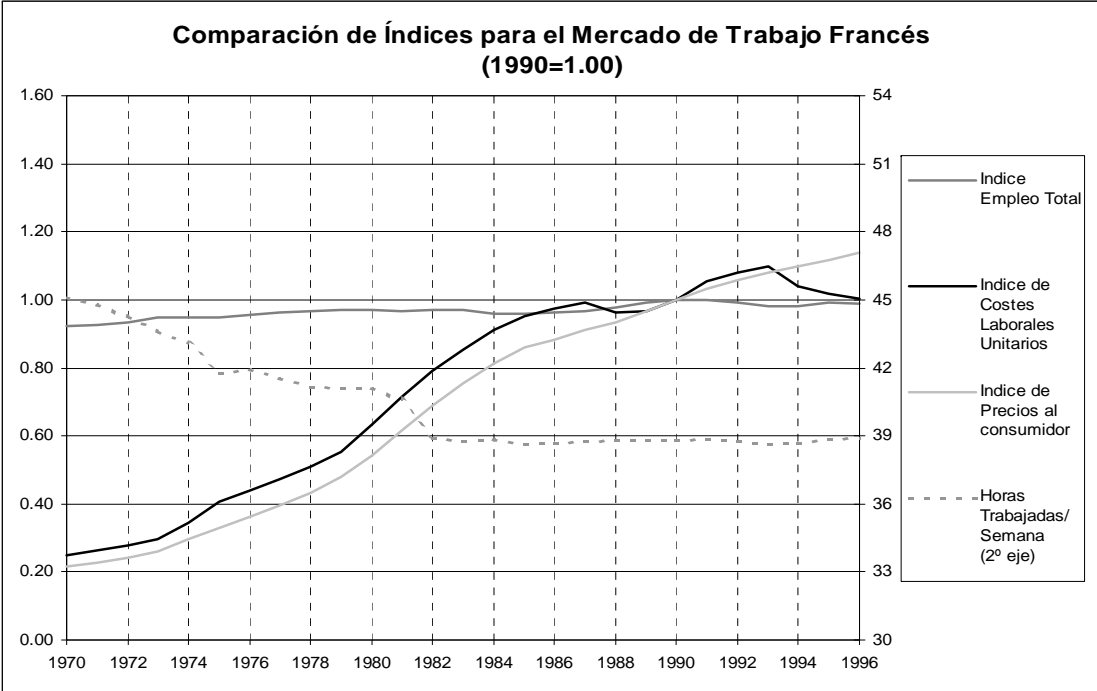
9. **APÉNDICE 1. GRÁFICOS SOBRE EL
MERCADO LABORAL DE ESPAÑA Y
OTROS PAÍSES DE LA OCDE**



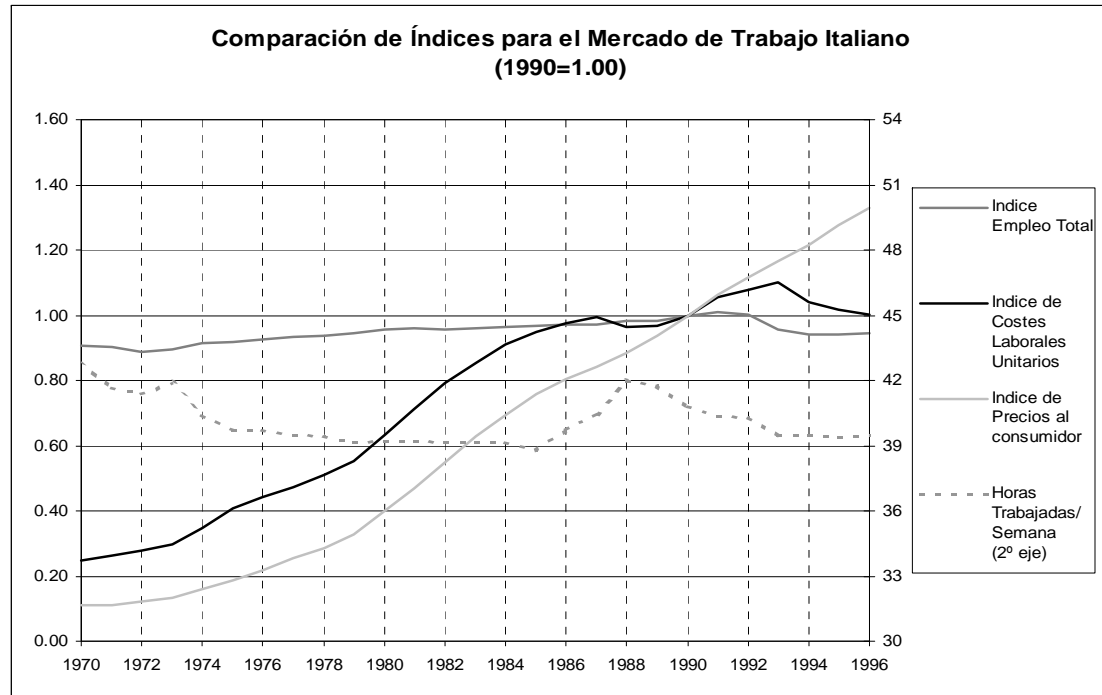
Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE



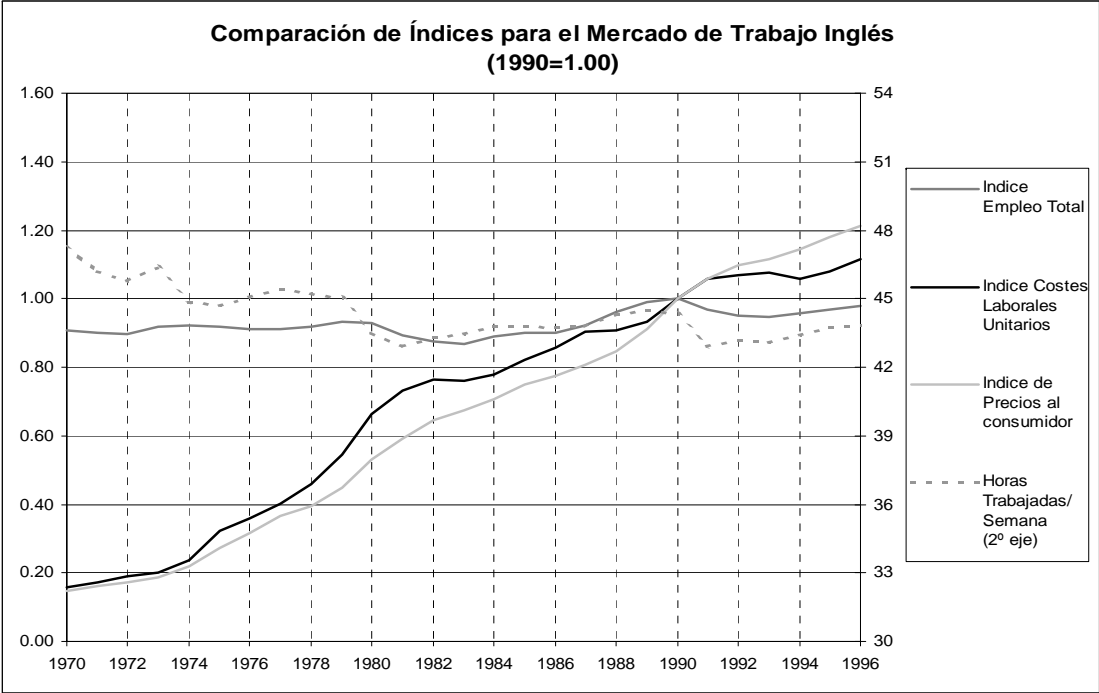
Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE



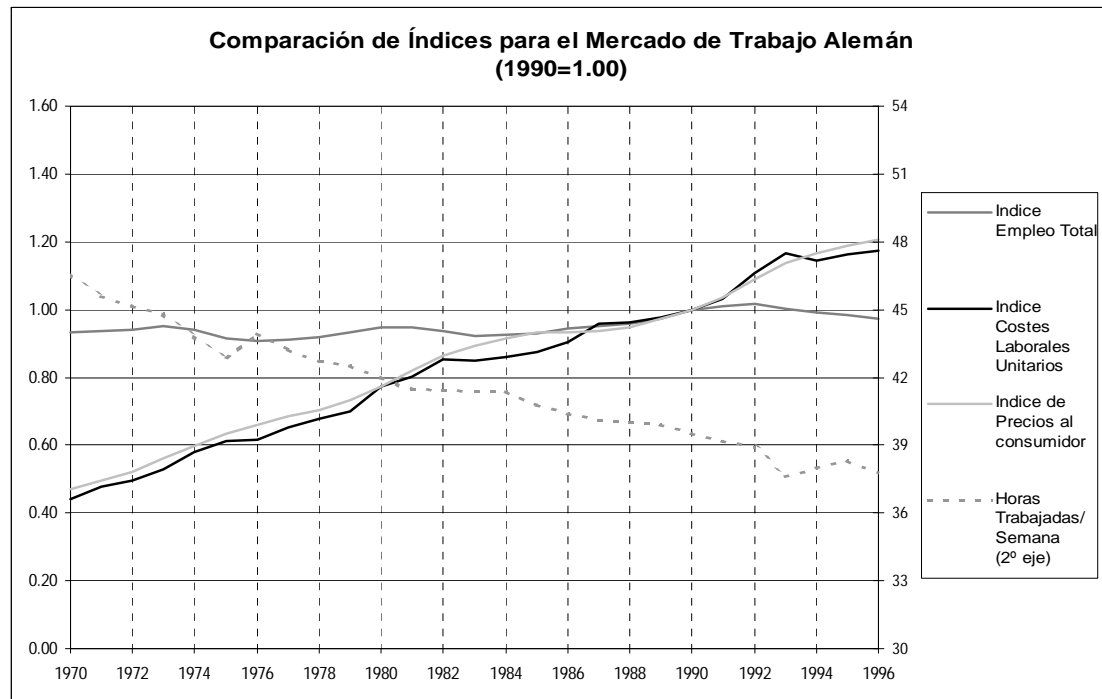
Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE



Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE

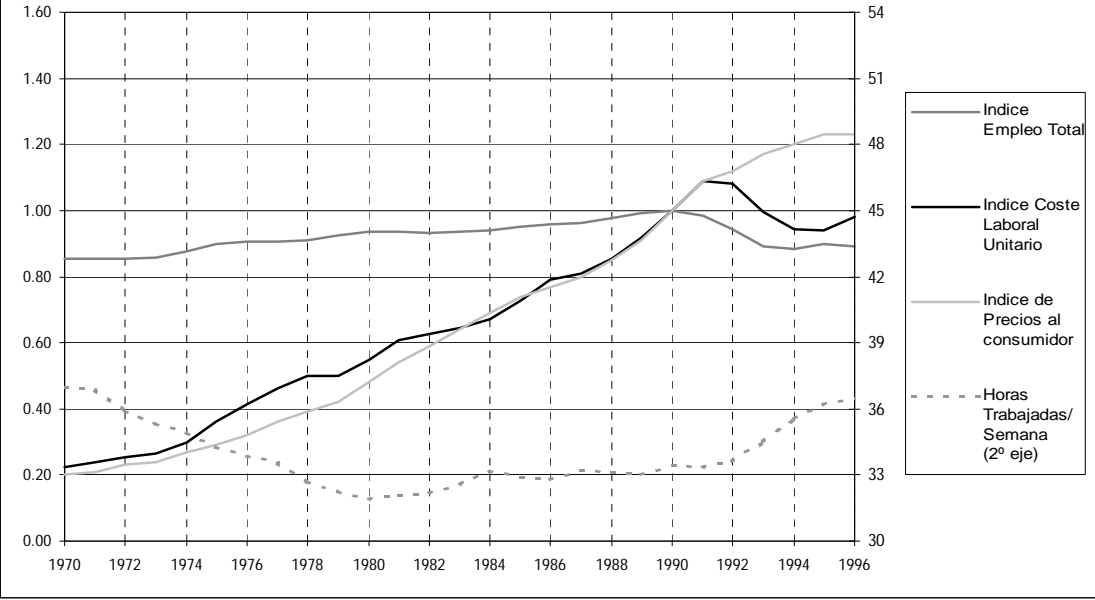


Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE

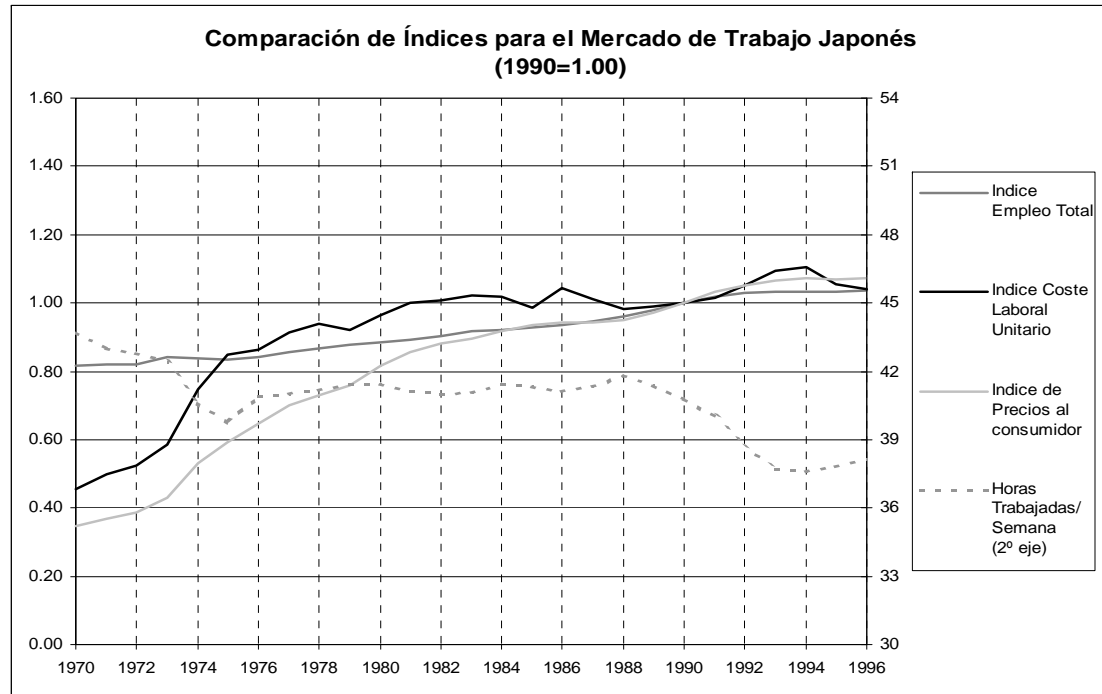


Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE

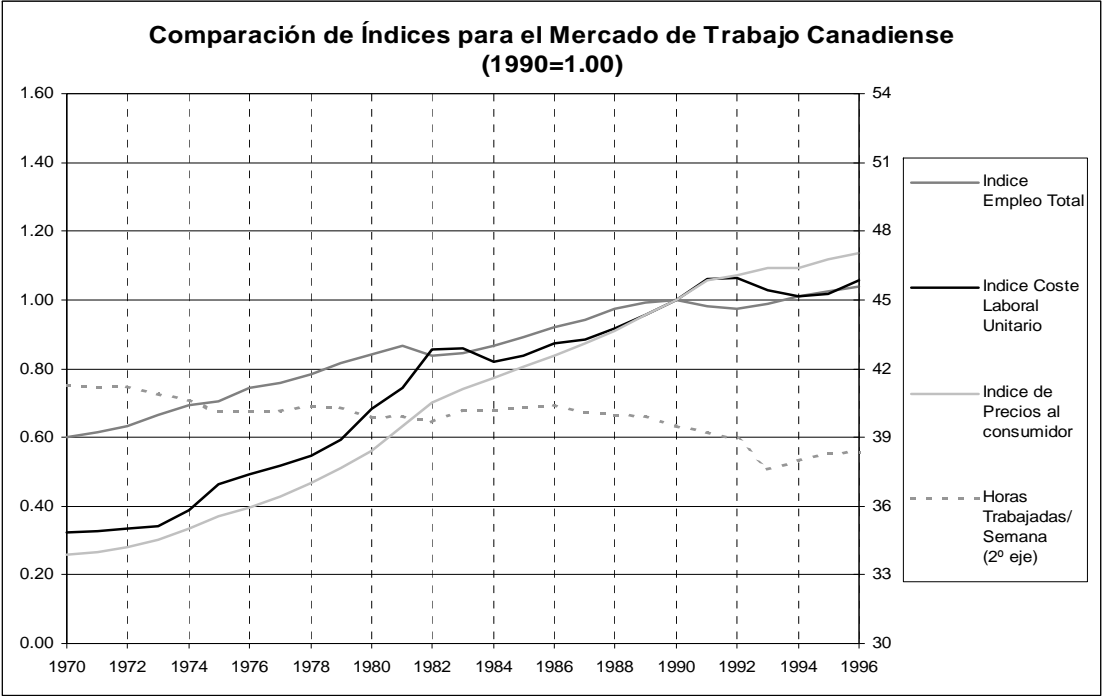
**Comparación de Índices para el Mercado de Trabajo Sueco
(1990=1.00)**



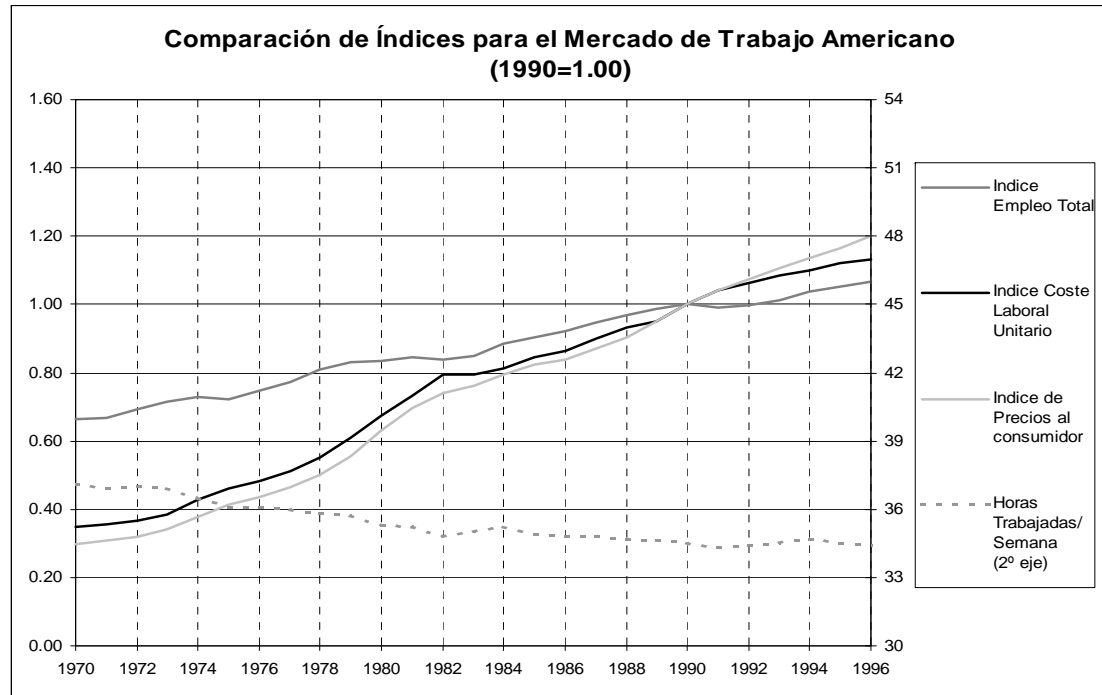
Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE



Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE

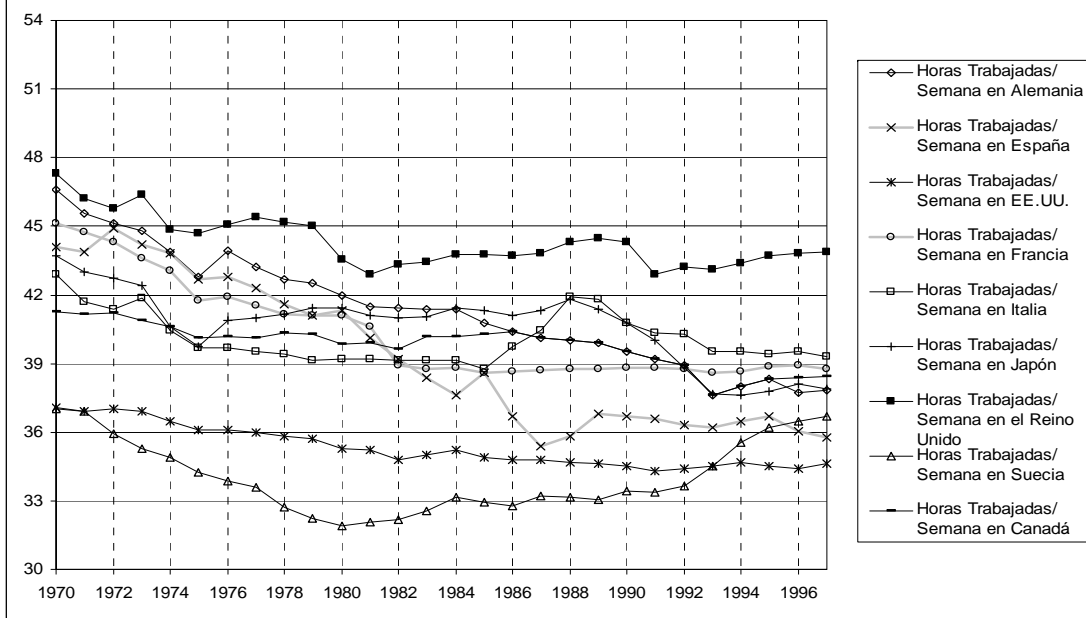


Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE



Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE

Comparación de Horas Trabajadas/Semana entre Países



Fuente: FMI, INE, OIT, EUROSTAT, BLS EE.UU., BE

**APÉNDICE 2. TABLA ESQUEMA DE OPCIONES Y
RESULTADOS ANTE UNA REDUCCIÓN DE LA
JORNADA LABORAL**

RESULTADOS OPCIONES	Se Crea Empleo a Corto Plazo	Se Crea Empleo a Medio Plazo	Empeora a Corto Plazo la Competitividad de la Empresa en el extranjero	Empeora a Medio Plazo la Competitividad de la Empresa en el extranjero
A. Reducción de jornada sin reducción de salario				
A.1. Las empresas desean mantener su producción sin reducir beneficios.				
A.1.1. Presionan a los trabajadores activos a incrementar su productividad para compensar la caída de esta productividad consecuencia de la reducción en el tiempo de la jornada.	No	Sí	No	No
A.1.2. Obligan a los trabajadores a realizar más horas extraordinarias sin remunerar para recuperar la productividad perdida.	No	Sí	No	No
A.1.3. Contratan más horas/hombre reduciendo gastos equivalentes en los otros factores productivos.				
A.1.3.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para mantener la producción.	No	No	No	Sí
A.1.3.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.	Sí	No	No	Sí
A.2. Las empresas desean mantener su producción aceptando reducir sus beneficios disminuyendo su margen comercial.				
A.2.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para mantener la producción.	No	No	Sí/??	Sí
A.2.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.	Sí	No	Sí/??	Sí
A.3. Las empresas reducen su producción aceptando la reducción de beneficios.	No	No	No	Sí
A.4. El sector público (empresarial y no empresarial) mantiene su producción.	Sí	??	No/??	No

Se Encarece el Factor Trabajo / Sustitución de Factores	Sube la Demanda Agregada de Consumo	Sube la Demanda Agregada de Inversión	Mejora el Ambiente de Trabajo	Sube el Gasto Segur. Social por Estrés	Índice de Preferencias Empresariales	Índice de Preferencias Sindicales
No	Sí	No	No	Sí/??	7	5
No	No	No	No	Sí	8	7
Sí	Sí	No	Sí/??	No/??	9	4
Sí	Sí/??	No/??	Sí	No/??	10	2
Sí	??	No	Sí/??	No	11	3
Sí	Sí/??	No/??	Sí	No	12	1
Sí	No/??	No	No	No	14	6
Sí	No	Sí/??	Sí	No	-	-

RESULTADOS OPCIONES	Se Crea Empleo a Corto Plazo	Se Crea Empleo a Medio Plazo	Empeora a Corto Plazo la Competitividad de la Empresa en el extranjero	Empeora a Medio Plazo la Competitividad de la Empresa en el extranjero
B. Reducción de la Jornada con reducción de salario				
B.1. Las empresas deciden mantener su producción aumentando sus beneficios.				
B.1.1. Presionan a los trabajadores activos a incrementar su productividad para compensar la caída de la producción consecuencia de la reducción en el tiempo de la jornada.	No	Sí	No	No
B.1.2. Obligan a los trabajadores a realizar más horas extraordinarias sin remunerar para recuperar la producción perdida.	No	Sí	No	No
B.2. Las empresas deciden mantener su producción manteniendo sin variaciones sus beneficios.				
B.2.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para mantener la producción.	No	Sí/??	No	Sí
B.2.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.	Sí	??	No	Sí
B.3. Las empresas deciden mantener su producción aún a costa de sus beneficios.				
B.3.1. Se acuerda con los trabajadores el pago de las horas extraordinarias que se necesiten para mantener la producción.	No	No	Sí	Sí
B.3.2. Se contratan nuevos empleados para mantener la producción.	Sí	No	Sí	Sí
B.4. Las empresas deciden reducir la producción quedándose con el dinero de la reducción de salarios.	No	No	No	No/??
B.5. El sector público (empresarial y no empresarial) mantiene su producción.	Sí	Sí	No	No

Se Encarece el Factor Trabajo / Sustitución de Factores	Sube la Demanda Agregada de Consumo	Sube la Demanda Agregada de Inversión	Mejora el Ambiente de Trabajo	Sube el Gasto Segur. Social por Estrés	Índice de Preferencias Empresariales	Índice de Preferencias Sindicales
No	No	Sí/??	No	Sí	1	12
No	No	Sí/??	No	Sí	2	14
Sí/??	No	No	No/??	No/??	3	11
Sí	Sí/??	No/??	No/??	No/??	4	9
Sí	No	No	No/??	No	5	10
Sí	Sí	No/??	No	No	6	8
No	No	Sí/??	No	No	13	13
Sí/No	Sí	Sí	No	No	-	-

APÉNDICE 3. APUNTES REMITIDOS A LA FUNDACIÓN SOBRE EL TEMA A DEBATE

Autor: Sr. D. Luis Alberto Alonso González

Cargo: Profesor Titular de Economía Aplicada. UCM.

La reducción de jornada es una propuesta de política económica que pretende disminuir el número de horas que trabaja, por término medio, un trabajador por año. El objetivo que se persigue es que, por trabajar menos horas cada trabajador empleado, se empleen trabajadores que, sin adoptarse esta propuesta, permanecerían parados.

Podríamos justificar la necesidad de llevar a cabo esta medida de las dos formas siguientes:

a) Justificación macroeconómica

Para alcanzar el doble objetivo de inflación estable y pleno empleo sería necesario que el gobierno dispusiese de dos instrumentos de política económica. Si el gobierno utiliza sólo el manejo de la demanda agregada y lo utiliza, como es habitual, para regular el crecimiento de la economía de tal forma que se alcance la estabilidad de la tasa de inflación, puede suceder que con la tasa de crecimiento del PIB que la economía alcanza y con una jornada constante no puede

emplearse a la mano de obra que acude al mercado de trabajo. En este caso el desempleo crecería continuamente, y para evitar que esto suceda, es preciso utilizar otro instrumento, que sería la reducción de jornada, lográndose, al aplicarla, que con la misma tasa de crecimiento del PIB se genere un mayor crecimiento del empleo.

b) Justificación microeconómica

Cuando existe desempleo involuntario, los acuerdos entre empresarios y trabajadores sobre la duración de la jornada no son satisfactorios desde el punto de vista colectivo. Las empresas prefieren emplear menos trabajadores con jornadas más largas para reducir sus costes privados, pero en sus cálculos no computan los costes que el paro inherente a las jornadas largas conlleva para la sociedad. Toman, pues, decisiones equivocadas socialmente, que deben ser corregidas por el gobierno, primando las jornadas cortas.

Para que la reducción de jornada sea una propuesta eficaz para generar empleo, deben cumplirse las siguientes condiciones:

- 1. La primera condición que debe cumplirse es que la reducción de jornada no debe provocar una elevación de los costes laborales unitarios. Por tanto, el salario que los trabajadores perciben no puede ser el mismo que el que cobrarían sin reducción de su jornada. A través de varios*

mecanismos, la elevación de los costes laborales unitarios acabaría reduciendo la tasa de crecimiento de la economía, y con ella la generación de empleo, obteniéndose resultados opuestos a los deseados.

- 2. La segunda condición es que el salario real total de los trabajadores no debe disminuir. Es poco realista pensar que los trabajadores van a aceptar esta propuesta, si va a dar lugar a reducciones en el valor de su nómina mensual.*
- 3. La única forma de compatibilizar estas dos primeras condiciones es que la reducción de jornada se produzca al ritmo al que crece la productividad media del trabajo. De esta forma, aunque el salario por hora que los trabajadores perciben se incrementa con su productividad, como la duración de la jornada se reduce a ese mismo ritmo, el valor absoluto del salario percibido permanece constante. Así los costes unitarios no varían y no habrá razón para que los beneficios empresariales se reduzcan o que la competitividad internacional de las empresas se vea erosionada.*
- 4. Resulta obvio que, para que esta propuesta sea viable, debe ser impuesta o incentivada por el gobierno. Preconizar que sea libremente decidida en las empresas es suponer que no es necesaria. Por otra parte, la aceptación sociológica de la medida sólo es posible si, por ser general su aplicación, los inconvenientes para cada trabajador se ven compensados*

por la situación más favorable en términos de empleo que se va a crear y de la que puede beneficiarse.

- 5. El desempleo que esta propuesta pretende eliminar no debe originarse por la insuficiente capacitación laboral de los parados. Deben existir trabajadores cualificados parados cuyo empleo supla la reducción de jornada de los empleados.*
- 6. Una última condición es que la reducción de jornada no parece ser una medida satisfactoria para paliar el desempleo que surge como consecuencia de una incapacidad dinámica crónica de la economía para generar empleo. Porque en este caso, la Jornada Laboral debería reducirse año tras año, lo cual no parece deseable ni sostenible.*

Por tanto, esta postura podría sintetizarse así: Dada la dificultad existente para reducir a corto plazo el desempleo, la alternativa a la aplicación de la reducción de jornada es que los trabajadores empleados, que trabajan jornadas largas, financien la supervivencia de los parados, que "disfrutan" de jornadas nulas. En consecuencia, la reducción de jornada aplicada de tal forma que satisfaga las condiciones mencionadas –quizá bastante restrictivas– es una propuesta sensata mientras exista desempleo.

La disminución de la jornada media podría lograrse de distintas formas: mediante la reducción de la jornada máxima legal,

exigiendo a las empresas en ciertos casos incrementos en sus plantillas o, preferiblemente, penalizando fiscalmente a las empresas con jornadas largas y subvencionando a aquellas que establecen jornadas cortas.

Autor: Excmo. Sr. D. Joan Lerma
Cargo: Secretario de Empleo del PSOE. Senador.

El desempleo es el problema social más grave que tiene España en estos momentos. Esta es la principal preocupación de los socialistas. Desde ese punto de vista, la primera cuestión que nos planteamos es en qué medida la reducción de la jornada a 35 horas constituye una oportunidad para crear empleo y por tanto para paliar ese drama que afecta a millones de ciudadanos. Desde nuestra tradición también es evidente que la reducción de la Jornada Laboral puede seguir permitiendo una mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y por tanto desde este punto de vista tiene aspectos favorables.

Sin embargo, la prioridad es ahora el desempleo. Esta es la principal preocupación de los ciudadanos, a enorme distancia de cualquier otro problema. Para el 83% de los ciudadanos es el problema más importante, por encima del terrorismo con el 35% (antes de tregua y en plena actividad violenta), la droga con el 16% y la delincuencia y la inseguridad ciudadana con un 10,7%.

El desempleo es la principal preocupación a pesar de que continuamos en una buena situación económica general y que está creando empleo. El problema real reside en el hecho de que los ciudadanos perciben que el empleo generado es insuficiente para satisfacer los deseos de trabajar de la población española. Y es una percepción lógica si se tiene en cuenta que cerca del

20% de la población activa española quiere trabajar y no puede hacerlo. Eso es casi el doble de la media europea. Son alrededor de tres millones de personas, de las cuales más del 50% lleva más de un año buscando empleo. El desempleo femenino supera en 10 puntos a la tasa de paro de los hombres y los jóvenes menores de 30 años son casi la mitad del total de los desempleados.

También es un grave problema para el resto de los europeos, aunque sea menor que en España. Hoy cerca de 18 millones de personas no encuentran empleo en Europa, lo que constituye alrededor del 10,8% de la población activa de la Unión.

El crecimiento económico es una condición necesaria para la creación de empleo. Es imprescindible una política de crecimiento sostenido basada en el equilibrio macroeconómico, en el marco de la unidad monetaria europea, como instrumento fundamental para generar empleo. Nuestra economía, además, tiene que seguir mejorando su eficiencia superando problemas estructurales que afectan a nuestra competitividad en el mercado interior, especialmente en el sector de los servicios. Y es fundamental seguir fomentando políticas horizontales para mejorar el funcionamiento de los sectores productivos, a través de la investigación y el desarrollo, la internacionalización, la mejora de las infraestructuras y la ampliación y aumento de calidad de la educación.

A pesar de que hemos estado, al menos hasta ahora, en una buena situación económica general en la que se ha estado

creando empleo, la realidad demuestra que el crecimiento económico no es capaz, ni lo va a ser en los próximos años, de reducir suficientemente el paro. Es decir, es y será insuficiente para satisfacer los deseos de trabajar de la población española, pese a que ello constituye la preocupación más importante para los ciudadanos.

Pese a recientes proclamas entusiastas, el gobierno ha estimado en análisis más serenos que en el año 2000, estaremos en un 17% de paro. En el comienzo de la crisis, tras un importante aumento de la población activa, el paro era del 15,9%. Resignarse a un 17%, tras cuatro años de fuerte crecimiento económico, revelaría una posición poco comprometida y audaz para enfrentarse al paro.

Además, hace meses que el PSOE está advirtiendo que el horizonte del empleo está seriamente afectado por graves incertidumbres. Ya comienza a aceptarse que va a producirse una desaceleración del ritmo de crecimiento que se había previsto. al mismo tiempo, nuestra tasa de actividad es más baja que la europea y, por tanto, los crecimientos económicos no consiguen ni conseguirán reducciones sustanciales de la tasa de paro, por la progresiva incorporación al mercado de trabajo de sectores sociales que no estaban en él.

En este contexto, los poderes públicos tienen la obligación no sólo de velar por el mantenimiento de los principios de igualdad y solidaridad en oportunidades y niveles de renta, sino que deben impulsar políticas activas y generar condiciones básicas

para ir paliando la mayor preocupación de las sociedades occidentales: el desempleo. Hay que incorporar nuevas políticas por el empleo y hay que hacer mejor, o más intensamente, otras que ya están en vigor. En otros países europeos se están tomando medidas para impulsar la creación de empleo más allá de lo que genera por sí mismo el funcionamiento normal de la economía.

La reducción y reordenación del tiempo de trabajo deben tener su espacio entre las estrategias favorecedoras de creación de empleo. La reducción de la jornada de trabajo supone mejor calidad de vida. Ello es además, una condición necesaria para lograr un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

El tratamiento del tiempo de trabajo debe hacerse desde una perspectiva global, de cómputo anual de la jornada, que abarque no sólo la duración de la jornada, sino las distintas fórmulas de tratamiento del tiempo de trabajo a los largo de la vida laboral.

Se deben considerar fórmulas como el trabajo a tiempo parcial, la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores en edad próxima a la jubilación y su sustitución por jóvenes desempleados contratados a tiempo parcial, el aumento de las posibilidades de interrupción voluntaria de la vida laboral para fines de formación o de atención a necesidades familiares y, en general, el fomento del uso de formas innovadoras de gestión

del tiempo de trabajo. Una fórmula a destacar, por lo que tiene de enlace entre esta visión de la reordenación y reducción del tiempo de trabajo y el fomento de la formación profesional, es la del permiso formativo en sus distintas modalidades (créditos horarios, años sabáticos, etc.).

El tratamiento de estas cuestiones debe hacerse teniendo en cuenta en qué medida las fórmulas de flexibilidad horaria pueden compensar los posibles incrementos de costes por la reducción del tiempo de trabajo, así como la vinculación entre reducciones de jornada y moderación salarial, que permite valorar el efecto global o final sobre los costes laborales de medidas de este tipo.

La negociación colectiva entre los interlocutores sociales tiene un papel relevante en la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, y su articulación entre distintos niveles permitirá el tratamiento del tiempo de trabajo en el nivel más apropiado a las características de las empresas y de los sectores.

Pero este papel de los interlocutores sociales no puede hacer olvidar el papel que también pueden desempeñar los Gobiernos, impulsando y favoreciendo el diálogo social y creando un clima y un marco legal favorables a la reducción y reordenación del tiempo de trabajo. Así se hizo en España en la reforma de 1994, y así debe hacerse en el futuro, introduciendo los oportunos incentivos para fomentar que los interlocutores hagan uso del nuevo margen de actuación de que disponen.

Un terreno concreto en el que deben comenzar sin más dilaciones las acciones orientadas concretamente a la reducción del tiempo de trabajo es el de la reducción de las horas extraordinarias. El control de la aplicación de los límites de las horas extraordinarias y la determinación de la compensación con descansos del trabajo extraordinario son ejemplos de acciones desarrollables a corto plazo por los interlocutores sociales.

En resumen, el Partido Socialista comparte la necesidad de ir progresivamente reduciendo la Jornada Laboral. La fijación de un objetivo a corto plazo en ese sentido, para reducir la Jornada Laboral a 35 horas en España, debe producirse fundamentalmente a través de la negociación colectiva en un marco de progresiva reducción en toda Europa, con estímulos desde la administración para asegurar el mantenimiento de los costes laborales unitarios y, por tanto, para que esta medida no afecte a la competitividad de nuestras empresas y, por tanto, no perjudique sino que favorezca el empleo.

Autor: Sr. D. Fernando Rodríguez y Rodríguez de Acuña

Cargo: Profesor Titular de Economía Aplicada. UCM.

1.- Consideraciones previas

- El por qué del incremento de productividad en España después de la recesión.

Nota: Por razón de la devaluación de la peseta y porque se ha permitido la contratación temporal cuyos salarios son más bajos, de tal suerte que la media de coste laboral para la empresa se ha mantenido o ha descendido.

- El por qué de las recomendaciones de flexibilidad laboral en la U.E.

Nota: Por razones de que los costes laborales de la U.E. son excesivamente elevados en relación con los costes laborales de los países emergentes, lo que hace que la U.E. sea menos competitiva.

- Puntos fuertes y débiles de la Balanza de Bienes y Servicios española.

Nota: Constituyen puntos fuertes de la Balanza de Bienes los productos fabricados por la industria globalizada y la de alta tecnología, pero ello solamente representa un 50% aproximadamente de la exportaciones, el otro 50% viene a estar

constituido por la empresa atomizada de baja tecnología y mano de obra intensiva en donde nos mantendremos o iremos retrocediendo por razón del coste de la mano de obra.

En la Balanza de Servicios somos competitivos en turismo por razón del "sol", situación geográfica, inestabilidad en el Magreb y porque damos unos precios atractivos como consecuencia de nuestro coste laboral.

- Efectos que tendrá sobre nuestra Balanza de Bienes:

- La ampliación de la U.E.

Nota: La ampliación de la U.E. constituye la entrada de algunos países del este de Europa cuyos costes laborales son muy reducidos.

- La disminución de las ayudas P.A.C.

Nota: Los nuevos acuerdos del P.A.C. suponen una disminución de las ayudas a la agricultura española lo que la hará menos competitiva frente al exterior, por no ser esta completada por el Gobierno español.

- Los acuerdos de libre comercio.

Nota: Los acuerdos de libre comercio que serán revisados a partir del año 2000 presuponen un desarme arancelario de la U.E. en el que se verán afectados aquellos productos de menos tecnología como puede ser

la agricultura y la industria de nivel medio, esto es, en aquellos donde la mano de obra es más intensiva.

2.- Efectos que se producirán de la reducción de la jornada a 35 horas en la actividad económica del país y la demanda externa, según el esquema previamente establecido.

Nota: Si atendemos a los puntos expuestos, una reducción de la Jornada Laboral significará, tal como se trata aquí:

- a) Menor competitividad en el 50% de las exportaciones de nuestra industria.*
- b) Una menor competitividad en nuestra agricultura.*
- c) Una menor competitividad en nuestro turismo, como consecuencia de ello, una caída de la demanda externa.*

Si atendemos a que la industria globalizada vino a España como consecuencia de un fuerte diferencial de salarios con la U.E. y este salario sube, esta industria intentará trasladarse a los nuevos países de la ampliación de la U.E.

Ambos efectos significarán para la industria española una fuerte caída de la actividad. todos los efectos significan una caída del PIB real y potencial.

3.- La incoherencia de una reducción de Jornada Laboral con una tendencia a la recesión derivada de la caída de la demanda externa.

Nota: Parece que en los momentos actuales carece un poco de sentido hablar de costo cuando las recomendaciones del Fondo Monetario Internacional y la de los propios expertos de la U.E. apuestan por una flexibilidad laboral frente a la crisis financiera mundial y a la pérdida de competitividad de Europa frente a los países emergentes.

4.- Consideraciones futuras al crecimiento de la demanda interna y al crecimiento de la población activa en la U.E. y en España, en relación con la disminución de la Jornada Laboral.

Nota: Si atendemos al crecimiento demográfico de la U.E., observamos que, al horizonte 2000, el consumo comenzará a contraerse como consecuencia de la disminución de la población, lo que presupone una disminución de la demanda interior.

Para mantener un mismo crecimiento en la U.E. se necesitará que la demanda externa crezca y, para que ello sea posible, es necesario ser más competitivo. Y esto pasa por los costes laborales de producción.

Entre 2000-2006 la población activa de la U.E. comienza a reducirse drásticamente de tal suerte que, para mantener la misma productividad y el mismo crecimiento necesitaríamos de la inmigración externa de la U.E. Frente a esta necesidad, parece poco coherente disminuir la Jornada Laboral.

5.- La encrucijada de Francia e Italia frente a la reducción de la Jornada Laboral y la difícil situación de España.

Nota: Entiendo que va a ser muy difícil para un gobierno dentro de la U.E. mantener frente a los sindicatos una jornada de 40 horas cuando países como Italia y Francia lo han admitido ya para después del año 2002.

Autor: Excmo. Sr. D. Rafael Hernando Fraile
Cargo: Diputado por Almería y Portavoz del Grupo Popular PP en la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados.

El desempleo es el problema más importante de la sociedad moderna y la lucha contra él, desde los diversos frentes ideológicos y sociales, se ha convertido en el asunto principal de cualquier debate político, sobre todo tras la crisis de los 90 que incrementó el número de parados en la Comunidad en 10 millones de personas.

En este sentido y en distintos países de la Unión, se han buscado fórmulas que fueran capaces de crear empleo. Algunos modelos políticos y económicos han pensado que era necesario crear un entorno favorable para la creación de empleo, otros han apostado por lo que llaman el reparto del empleo existente, buscando medidas que tienen más de efectismo que de otra cosa, como la llamada reducción de la jornada a 35 horas semanales.

En España en 1996 los agentes sociales, empresarios y sindicatos, firmaron tres acuerdos interconfederales, uno sobre la reorganización del tiempo de trabajo, encomendando a la negociación colectiva la tarea de definir la duración de la jornada de trabajo.

Sin embargo, a lo largo de los dos últimos años desde I.U. y alentados por los resultados electorales de Francia e Italia y los compromisos adoptados por los gobiernos de esos países, los sindicatos españoles e incluso el PSOE se han venido pronunciando de forma progresiva hacia las 35 horas semanales, solicitando al Gobierno que instrumente medidas legales para ello.

Resulta chocante escuchar a los mismos que hace sólo unos meses decían que no se podía utilizar a los parados como excusa para reducir el tiempo en el trabajo manteniendo el mismo salario, reivindicar ahora lo contrario.

No obstante, es necesario precisar algunas ideas:

En primer lugar hay que señalar que la creación de empleo en un país está relacionado con su crecimiento económico. No siempre crecimiento económico es igual que empleo, pero es evidente que decrecimiento es igual a desempleo.

La creación de empleo está vinculado a la competitividad y depende de los costes de producción. Estos costes pueden ser salariales (costes laborales unitarios), o no (impuestos, cotizaciones, renta, costes financieros, etc.).

La jornada, por tanto, influye en el precio final de la mano de obra y tiene que tener un equilibrio razonable que permita que el producto sea competitivo, y por tanto rentable. Algo que parece tan sencillo, es generalmente olvidado por algunos que

pretenden que se trabaje menos cobrando lo mismo y haciendo creer que además de esa forma se crean nuevos empleos.

Es evidente que ni tan siquiera la Ministra de Empleo y solidaridad de Francia, Martine Aubry es tan optimista y entiende que a pesar de haber aplicado de forma ciertamente matizada esta medida en su país, reconoce que "no es la única respuesta al paro", y que "no es seguro lo que va a pasar, la izquierda y la derecha nos hemos equivocado con el paro y podemos seguir equivocándonos".

En el año 1997 se crearon en España 365.000 nuevos empleos netos, con un crecimiento en el entorno del 3,5% y durante 1998 se prevé con un crecimiento del 3,8% aumentar el empleo en 3,6%, lo que suponen unos 400.000 empleos netos. Son, por tanto, otras medidas estructurales y no la reducción de jornada las que han permitido que el crecimiento del empleo sea similar al crecimiento económico.

La reducción de la jornada implica crecimiento de los costes laborales que tendrían que ser complementados o bien por una reducción de los costes no salariales, o por medidas empresariales que optimicen la producción y los costes, lo contrario podría causar los efectos contrarios a los deseados y por tanto destruir empleo. Son las empresas en cada uno de sus ámbitos, por otra parte, los que pueden determinar en su caso su capacidad para alcanzar ese círculo virtuoso que permita en base a crecimientos de producción, reducción de jornada, mantenimiento de salarios, y adoptar medidas empresariales

que permitan mantener la eficiencia y competitividad de la empresa. Por ello, es en el ámbito de la autonomía de la negociación colectiva y de forma capilar como pueden adoptarse medidas de ese tipo sin destruir empleo.

No obstante, sí resulta necesario proponer nuevas fórmulas que permitan flexibilizar la relación laboral y reorganizar el tiempo de trabajo, haciéndolo más eficiente para las necesidades de la empresa y del propio trabajador, estableciendo relaciones laborales por estables y reduciendo la temporalidad.

En ese sentido, el desarrollo del contrato a tiempo parcial indefinido, el contrato de puesta a disposición con compromiso de cómputos de jornadas anuales, aparecen como nuevas fórmulas de empleo de importante proyección y que pueden servir para reducir la temporalidad y el paro.

Autor: Sr. D. Fabián Márquez
Cargo: Asesor Laboral de la CEOE

0.- *No es posible olvidar que se espera de mí que exprese la opinión empresarial al respecto. Es obvio que para el empresariado español y europeo, la reducción de jornada no es una cuestión baladí ni neutral.*

Tan absurdo sería negar de manera generalizada la posibilidad de reducción alguna como admitir la inocuidad de la reducción de jornada en relación con la necesidad que las Empresas tienen de competir.

1.- El tiempo de trabajo como factor sustancial del contrato de trabajo y la negociación colectiva.

La jornada o tiempo de trabajo es no sólo un término sustancial del contrato y la negociación colectiva, sino que se constituye en factor de contraprestación laboral. En efecto, el trabajo se realiza en un tiempo determinado, y las Empresas en general facturan servicios y productos y, el costo de los mismos se determina a tenor del tiempo que tardan los trabajadores en fabricar los productos, prestar los servicios o expender las mercancías. Es bueno, no olvidar que la reducción del tiempo de trabajo conceptualmente como reivindicación laboral, ha venido unido a la consecución de un mayor nivel de bienestar por parte de los trabajadores, y desde el punto de vista general

-más en teoría que en la práctica- al empleo o al favorecimiento del mismo.

2.- El tiempo de trabajo y el empleo. El debate europeo.

La escasez de oferta de empleo en relación con la demanda existente ha planteado desde años atrás la necesidad, al decir de algunos, de reducir el tiempo de trabajo para repartir el mismo. Al respecto se han posicionado en los últimos años la izquierda europea -la CES, la UNICE, y sin duda el empresariado español-. A la postre, está en juego el modelo de crecimiento europeo.

3.- La reducción del tiempo de trabajo en la experiencia española.

Es inevitable analizar el papel de la ley y la negociación colectiva en el tratamiento del tiempo de trabajo. Al respecto, la concertación española ofrece un claro ejemplo de compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales, a favor de la reducción del tiempo de trabajo, pero siempre a través de la negociación colectiva, ejemplo AMI 1980-1981.

4.- Análisis de la situación actual.

Es bueno, considerar rigurosamente las posiciones que al respecto mantienen CEOE, CEPYME y los Sindicatos acerca de cuestión tan principal para el futuro de las relaciones laborales. De otra parte el AIEE, en su estipulación VI,

comprometió en abril de 1997 un estudio sobre las cuestiones que ya han sido culminadas. Procede pues, puntualizar si tras el conocimiento exhaustivo de la realidad, es o no posible una negociación interconfederal, y en que términos puede producirse la misma.

Autor: Sr. D. Julián Ariza

Cargo: Secretario de Estudios de CC.OO.

- *Tiene relevancia que el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo haya en gran medida superado la radical contraposición entre quienes consideran necesaria esa reducción para enfrentar el problema del desempleo y quienes han venido afirmando que sus efectos prácticos lo incrementarían.*

Hoy está extendida la idea de que, en determinadas condiciones, puede contribuir eficazmente a la reducción del paro.

El debate central es, por tanto, cuales deben ser esas condiciones y que instrumentos son los más idóneos para plasmarlas.

- *Para los sindicatos, la primera condición es que sirva , efectivamente, para la generación de nuevos puestos de trabajo, no sólo como efecto inducido sobre los empleos que puedan crearse por un mayor tiempo de ocio sino, sobre todo, como efecto directo de combinar el mantenimiento de unos mismos o superiores niveles de producción de bienes y servicios con una distribución, entre más trabajadores, del tiempo de trabajo necesario para esa producción.*

- *La segunda condición es contemplar su tratamiento de forma integral; es decir, no circunscrito a la mera reivindicación de la jornada semanal de 35 horas.*

Efectivamente, en el terreno laboral el tiempo de trabajo y su reducción se relaciona:

- *Con las modalidades de contratación.*
- *Con las horas extraordinarias y las prolongaciones de jornada*
- *Con las jornadas especiales, turnos, jornadas industriales, etc.*
- *Con los permisos, vacaciones, etc.*
- *Con el anticipo de la edad de jubilación y los contratos de relevo.*

Quiere decirse que la reordenación del tiempo de trabajo es inseparable de su reducción.

- *Una tercera cuestión insoslayable es, de un lado, resolver la oposición de los empresarios a toda reducción de la jornada de trabajo que no contemple una reducción paralela de los costes salariales. De otro lado, no puede obviarse que en nuestro país la mayoría de los trabajadores prefieren mantener su actual jornada de trabajo antes que verla reducida a costa de menores ingresos.*

Se desprende de todo lo anteriormente apuntado que el debate sobre las 35 horas lleva aparejado el debate sobre la reordenación y reducción del tiempo de trabajo. Que se traduzca a nuevos empleos y que contemple las repercusiones sobre los costes y los salarios, así como la forma de compensarlos teniendo en cuenta que la lucha contra el paro es una responsabilidad de toda la sociedad, con el Gobierno a su cabeza, y no sólo de empresarios y trabajadores, exige, de entrada, una triple instrumentación:

- a) Por la vía de un acuerdo general de los sindicatos con la patronal.*
- b) Por la vía de la negociación colectiva sectorial y de empresa.*
- c) Por la vía legislativa y la acción del Gobierno.*

Esta triple instrumentación ha de articularse.

Pretender que la intervención de los poderes públicos lo sea para favorecer la ejecución de los acuerdos previamente establecidos entre patronal y sindicatos equivale no ya a eludir las propias responsabilidades del Gobierno en esta faceta de las políticas de empleo, sino a imposibilitar en la práctica que tales acuerdos se realicen o que sean operativos. De igual modo, confiarlo todo a una ley, aún sin descartarlo, implica para los sindicatos colocar como eje de su acción conseguir que haya una mayoría parlamentaria proclive a la medida; minimizar,

por tanto, la importancia del propio esfuerzo para conquistar más amplias cotas de participación en el gobierno de la gestión del tiempo de trabajo, amén de una hipotética frustración por los que podrían ser efectos irrelevantes para el empleo a causa de que la reducción del tiempo de trabajo legal repercutiera poco sobre el realmente trabajado.

Autor: Excmo. Sr. D. Manuel Pimentel Siles
Cargo: Secretario General de Empleo. M^o Trabajo y
Asuntos Sociales.

El debate sobre la duración de jornada es ya antiguo. Tomás Moro propugnaba en 1516 una duración del trabajo semanal de 36 horas y casi 500 años después la humanidad persigue todavía esa meta.

Hasta el final de la primera guerra mundial, la reducción del tiempo de trabajo respondía a la reivindicación básica del derecho al descanso frente a la penosidad de las condiciones de trabajo imperantes a partir de la Revolución Industrial, particularmente en lo que se refería a los prolongados horarios.

El proceso reivindicativo internacional culminó en 1919, con el primer Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo en la industria, que establecía 8 horas diarias y 48 semanales.

En los últimos tiempos siempre ha aparecido este debate en momentos de crisis del empleo, aunque la reducción del tiempo de trabajo se mantiene al margen de las iniciativas puestas en marcha prácticamente desde el fin de la segunda guerra mundial. No obstante, es verdad que en España, así como en otros países, se ha producido una disminución real del tiempo de trabajo, tanto el fijado por las leyes -la última, de junio de 1983, estableció en España la jornada de 40 horas y las vacaciones de 30 días, que anteriormente estaban fijadas en 42

horas y 23 días, respectivamente- como en los convenios colectivos, a través de los cuales se puede seguir como, entre 1978 y 1995, la jornada pactada se ha reducido en 4 horas, al pasar de 42 a 39 en los convenios de empresa; esta reducción es de casi cinco horas si se consideran los convenios de otro ámbito.

Hace aproximadamente un año se reabrió este debate en Francia y luego en Italia habiéndose establecido en estos países una reducción de la jornada a 35 horas lo que ha originado un replanteamiento social que aún se mantiene sin que se haya logrado alcanzar un acuerdo total en la materia. En mi opinión, el debate sobre la reordenación, flexibilización y, en su caso, reducción de la jornada de trabajo es un debate que debe abordarse principalmente por los propios interlocutores sociales.

Este planteamiento es coherente con la naturaleza de las cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo -en cuanto elemento esencial de organización tanto de la actividad de las empresas como de la vida de las personas que trabajan en ellas-, y con su configuración legal, que otorga amplios poderes a la negociación colectiva para actuar sobre su ordenación y distribución.

Con carácter general, no existe una sola construcción teórica que demuestre un efecto positivo en términos de empleo de una reducción generalizada de la jornada de trabajo. Se trata de una medida que puede ser beneficiosa para una empresa y

situación concreta y ser, sin embargo, inútil o incluso perjudicial para otra empresa o situación.

Por ello, no parece conveniente plantear una reducción de la jornada de trabajo por decisión del legislador. Por el contrario, lo que debe plantearse es, de una parte, la existencia de un marco legal lo suficientemente flexible y adaptable para permitir el libre desarrollo de tal negociación y la búsqueda de aquellas soluciones que mejor se adapten a la situación de cada empresa y sector, como posibilita la actual regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores. Y, de otra, abordar las eventuales medidas de acompañamiento que puedan derivarse de los acuerdos de los citados interlocutores a fin de potenciar sus efectos en términos de creación o mantenimiento del empleo.

Y, junto a ello, debe también continuarse reflexionando, en unión de los interlocutores sociales, sobre la potencialidad del trabajo a tiempo parcial para mejorar la situación de empleo de nuestro país, ofreciendo instrumentos flexibles y adaptados a las situaciones y necesidades particulares de determinadas empresas y trabajadores. Una reflexión común sobre las posibilidades de potenciar en nuestro país una mayor utilización de estos contratos -en cuanto instrumentos privilegiados para abordar en determinadas situaciones procesos de ordenación, distribución y reducción de la jornada de trabajo- constituye una alternativa que también debe analizarse conjuntamente dentro del marco de la reordenación del tiempo de trabajo.

También debe abordarse la regulación de las horas extraordinarias en el marco de una ordenación y distribución flexible y adaptada de la jornada, sin alterar su duración legal.

Con ello se configuraría un conjunto amplio y flexible sobre duración de la jornada de trabajo capaz de integrar las distintas alternativas, lo que ofrece más posibilidades a la negociación y a los distintos aspectos de la ordenación de la jornada de trabajo.

Autor: Sr. D. Antonio González González
Cargo: Director del Gabinete Técnico Confederal de UGT

Parece razonable que si hoy se estuviera produciendo con la duración de la jornada de hace 30 o 40 años el volumen de trabajadores ocupados necesario para mantener los mismos niveles de producción sería bastante inferior y, lógicamente, se vería reducido el nivel general de empleo en nuestra sociedad.

En coherencia con lo anterior cabría deducir que en sentido contrario si se produjeran reducciones de la Jornada Laboral sin reducción de salarios, la resultante sería la necesidad de aumentar los niveles de empleo para continuar manteniendo el volumen global de producción. Si de dicha reducción de jornada se derivara la contratación de nuevos trabajadores aumentaría, además, el nivel general de demanda, producción y empleo.

Es evidente, no obstante, que si este proceso se diera sin un incremento en paralelo de la productividad, el aumento de costes de producción que conlleva provocaría, en el contexto actual de economías abiertas, una pérdida de mercados que podría conducir en mayor o menor grado a una reducción de la producción y del empleo.

De este último razonamiento, se derivan muchos de los planteamientos bastante mecanicistas que deducen que una

reducción de la jornada no es compatible con un aumento del nivel de empleo sino que, en todo caso, provocaría lo contrario.

Ahora bien, el enfoque con el que se han abordado los procesos de reducción de jornada en diversos países europeos, y por gobiernos de distinto signo político, se basa en propuestas que introducen otros elementos en el análisis y en el juego de los instrumentos con los que operan, que permiten resolver el aparentemente inconciliable proceso de la reducción de jornada con el mantenimiento de la competitividad y la creación de empleo.

Planteado de esta forma el problema, aparecen tres elementos sobre los que sería necesario actuar para conseguir un resultado satisfactorio: tiempo de trabajo, productividad y empleo. Esta tríada y sus adecuadas combinaciones, que sin duda deben buscarse en el nivel de la empresa, constituyen la clave de la creación de empleo a través de la Reducción del Tiempo de Trabajo (RTT).

El planteamiento que hemos realizado desde la UGT parte de la consideración de que la reducción de jornada debe abordarse de forma asociada a la reorganización de la misma. La reducción del tiempo de trabajo es compatible con un aumento en la utilización de los equipos y con una extensión del tiempo de prestación de los servicios en las actividades terciarias.

Es más, en la realidad empresarial española hay un enorme margen de crecimiento de la productividad reorganizando la

Jornada Laboral y el tiempo de trabajo en general. Esta es la pieza fundamental que resuelve la aparente contradicción entre la RTT y la competitividad, y la que permite que con la RTT se pueda elevar de forma sostenible el volumen de empleo de la sociedad española.

No partimos, por consiguiente, de un planteamiento disparatado. Y no tienen demasiado interés, desde luego, aquellos otros supuestos en los que la RTT sea incompatible con la competitividad a largo plazo de la economía. Naturalmente que una reducción de jornada produce por sí sola un aumento automático de la productividad (desaparición de tiempos perdidos, aminoración del cansancio, motivación, etc.) pero en este momento es más interesante concentrarse en como conseguir la apertura de un proceso general de negociaciones en los sectores y en las empresas que, sobre la base de la reducción, consiga reorganizar la jornada de trabajo y crear empleo.

Un proceso de esas características solamente se podría abrir e impulsar mediante una ley que redujera la jornada de trabajo condicionando dicha reducción a su reorganización y creación de empleo, o a través de un acuerdo de ámbito intersectorial con las confederaciones empresariales.

La pretensión de hacer propuestas viables y de no poner en peligro por este asunto el actual proceso de negociación con el Gobierno, nos ha conducido a plantear en este momento simplemente el establecimiento de un dispositivo financiero que

apoye los acuerdos que libremente se alcancen entre empresas y trabajadores para reducir y reorganizar la jornada, y crear empleo.

No se trata, en consecuencia, de continuar con una discusión abordada en términos fundamentalistas sobre si es o no creíble que la RTT sirva para apoyar la creación de empleo. Es suficiente con que se esté dispuesto a facilitar herramientas a aquellos que libremente encuentran la forma de hacerlo. Algo, por otra parte, que ya han hecho gobiernos conservadores en por lo menos dos países europeos.

Y, en todo caso, que se esté dispuesto a promover un proceso amplio de discusiones descentralizadas sobre como mejorar la productividad reorganizando la jornada y el tiempo de trabajo. Cómo aprovechar el enorme potencial que está latente y que tiene, como contrapartida necesaria para los trabajadores, la reducción de la jornada.