

EDITORIAL

LA JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS Y EL PARO

Una de las primeras decisiones del Gobierno socialista ha sido el envío a las Cortes, a propuesta del ministro de Trabajo, de un proyecto de ley con el fin de implantar la jornada máxima legal de 40 horas semanales y fijar las vacaciones mínimas anuales en 30 días.

Nadie ha puesto en tela de juicio que ésta haya sido una decisión legítima del Gobierno, que trata así de cumplir su programa electoral y dar satisfacción a los sindicatos UGT y CC.OO. Pero precisamente porque somos partidarios de la semana laboral de 40 horas y de 30 días de vacaciones al año como mínimo, es por lo que nos atrevemos a exigir una mayor clarificación en tres puntos fundamentales: el planteamiento correcto de esta medida, la relación que existe o no existe entre reducción de la jornada de trabajo y creación de más empleo, y la metodología más acertada para su implantación y aplicación.

Toda reducción de la jornada laboral, diaria o semanal, ha sido y seguirá siendo una reivindicación histórica del movimiento obrero y más en concreto de los sindicatos. Pero también ha sido y seguirá siendo la reducción de jornada laboral históricamente contestada por las organizaciones empresariales si se les impone sin el menor diálogo, debate o discusión, sobre los costes que una medida así implica para muchas empresas.

Precisamente por tratarse de una reivindicación histórica, un planteamiento correcto de la fijación de la jornada semanal de 40 horas exige el situar esta medida en el momento histórico y económico en que vive España. A saber: con una jornada laboral media de 41,5 horas en 1982; con un 16,5 por 100 de la población activa en paro; con unas empresas descapitalizadas y poco competitivas...

Una situación de crisis económica con estas características obliga a plantearse la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales con gran realismo, es decir, con la filosofía que encierra el eslogan ampliamente difundido hoy en Europa: "Tra-

EDITORIAL

bajar menos, sí, pero para que trabajen todos." Y no con la filosofía que encierra el otro eslogan que también es válido, pero en otra coyuntura económica distinta a la actual, y dice así: "Trabajar menos para vivir mejor", los que ya tienen trabajo.

Somos plenamente conscientes de que no estamos descubriendo ningún mediterráneo. Simplemente queremos decir que la filosofía del segundo eslogan sólo puede inspirar hoy la política de empleo en países como Japón, Suiza y pocos más. El resto de los países industrializados están condenados a inspirar sus políticas de empleo en la filosofía del primer eslogan que no es otra que la del "partage du travail" (reparto del trabajo), para que trabajen todos.

No estará de más recordar aquí que en la década de los años treinta y en una situación de crisis económica semejante a la actual, la filosofía del reparto del trabajo fue la que inspiró el convenio número 47 sobre la jornada laboral de 40 horas semanales adoptado por la OIT el 22 de junio de 1935.

Por eso entre los considerandos de la exposición de motivos de este convenio hay uno que dice: "Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de parados, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados..."

En consecuencia cualquier miembro de la OIT que ratificase el convenio número 47 se declaraba en favor "del principio de la semana de 40 horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores". El hecho de que este convenio tardara veintidós años en entrar en vigor (23 de junio de 1957) indica que la implantación de la jornada laboral de 40 horas semanales es una decisión que no se puede tomar alegremente sin medir las consecuencias.

Sinceramente creemos que es dentro de este contexto histórico y dentro de la filosofía que inspira el convenio 47 de la OIT y las diversas políticas europeas de "reparto de trabajo para que trabajen todos", donde debe situarse el compromiso electoral del PSOE (Programa Electoral, p. 8) de fijar en 1983 la jornada laboral legal en 40 horas semanales y en 30 días las vacaciones anuales.

Se trata, pues, no sólo ni principalmente de un compromiso político con 10 millones de votantes que es legítimo, sino de un compromiso económico-social con los 2.150.000 parados. Y la prueba está en que el mismo Programa Electoral del PSOE proponía y propone la semana laboral de 40 horas, como una medida más de política específica de empleo que, "a través de la solidaridad de los que ya cuentan con un puesto de trabajo, per-

mita crear más de 800.000 empleos netos durante los cuatro años de gestión gubernamental”.

Supuesto que se acepta este planteamiento de la jornada semanal de 40 horas desde la situación de paro existente como un planteamiento más acertado que otros que son también válidos, pasemos al segundo punto y que formulamos así: ¿La reducción de la jornada semanal de trabajo crea más empleo o no?

Esta pregunta no tiene nada de retórica, sino que nos lleva al meollo de la cuestión. Y el nuevo ministro de Trabajo, señor Joaquín Almunia, dio en su día al periodista la siguiente respuesta: “Si la reducción de horas de trabajo se contempla desde una perspectiva estática, entonces no tiene por qué crear más empleo. Ahora bien, si contemplamos la hipótesis que tiene no sólo el Gobierno, sino todos los organismos internacionales en el sentido de que el próximo año o año y medio se van a iniciar señales de recuperación económica, podemos creer que al limitar la jornada, las ganancias que genere la recuperación económica necesariamente tendrán que materializarse vía creación de nuevos empleos” (“El Socialista”, 4 de enero 1983).

Una perspectiva estática sería la de aquellos que parecen compartir y lo que es peor defienden la opinión de que “la cantidad de trabajo es una cantidad fija que puede repartirse”. Es decir, que suponiendo que en España hay actualmente diez millones de trabajadores ocupados, si se les reduce un 5 por 100 de su tiempo de trabajo, serán contratados automáticamente 500.000 nuevos trabajadores. Si esto fuera así de sencillo apenas habría paro en los países industrializados y éste va en aumento, lo que indica que el problema es más complejo.

Por otra parte, situarse en una perspectiva económica dinámica como a juicio de Joaquín Almunia se ha situado el Gobierno socialista, supone reconocer la necesidad de una recuperación económica. Y aquí la respuesta dada por el ministro de Trabajo nos parece muy condicionada y un tanto ambigua. Muy condicionada porque se hace depender la creación de empleo de una fuerte recuperación económica a nivel internacional, más que nacional, y a uno o dos años vista. Y ambigua porque no queda claro si quien crea nuevos puestos de trabajo es la reducción de la jornada laboral o la recuperación económica con lo que ésta implica de progreso económico o avance tecnológico.

EDITORIAL

De todo esto se desprende que el problema de creación de empleo mediante la reducción del tiempo de trabajo es sumamente complejo y muy debatido. No faltan estudios serios sobre este problema, pero la mayoría de las veces llegan a conclusiones distintas. Así por ejemplo, estudios realizados por las organizaciones sindicales europeas concluyen que la reducción de la jornada laboral sí puede crear empleo, entre otros motivos, porque "en el caso de una reducción de jornada de 40 a 36 horas (por ejemplo), el 50 por 100 de esta reducción sería compensada por el aumento de productividad como consecuencia de un mayor rendimiento del trabajo, menor absentismo, eliminación de las bolsas de paro encubierto y una mejor ordenación del trabajo" (J. M. Zufiaur, Reducción de jornada y empleo, "Papeles de Economía", n.º 8, 1981).

En otros estudios se afirma lo contrario. Para que la reducción de la jornada de trabajo promueva la creación de empleo tiene que darse la difícil condición, entre otras, de que las horas de trabajo que realiza una misma persona o varias personas sean "iguales y homogéneas". Y esto difícilmente se da.

A esta conclusión parece haber llegado un estudio publicado por la Fundación del INI en el que "se demuestra que la productividad de las distintas horas de trabajo de una misma persona no es igual. Las horas que son objeto de la reducción tienen una productividad mayor que la media observada durante el conjunto de una jornada de trabajo, dado que con el horario más reducido se continuarán produciendo las mismas interrupciones de trabajo productivo, como es el período destinado a poner la maquinaria en funcionamiento" (Alfredo Molinas, en "Horizonte Empresarial", diciembre 1982).

Otros estudiosos del tema, sin negar la posibilidad de que la disminución del tiempo de trabajo pueda aumentar el empleo, concluyen que "una reducción de la jornada laboral producirá en nuestro país, en buena medida, un posible incremento de las horas extras, más que un incremento de trabajadores empleados" (Salvador García-Atance, "Papeles de Economía", cit., p. 244).

Estos tres intentos de respuesta a nuestra pregunta, de si es o no eficiente la reducción de la jornada de trabajo para promover la creación de empleo, son una muestra de la pluralidad de opiniones existentes y de la complejidad del problema. Pero si de los datos que hoy disponemos a nivel nacional e internacional, se desprende que sólo con un 7 por 100 de crecimiento de la economía de un país —en España aspiramos a un 2 o 3 por 100— es posible aumentar los niveles de ocupación, no queda

más remedio que plantearse la reducción progresiva de la duración del trabajo.

Y no existe otro planteamiento porque aquí y ahora el problema central es el de distribuir un volumen estacionario y hasta decreciente de horas de trabajo, entre un número creciente de hombres y mujeres (N. Cacace, en "Lavorare meno per lavorare tutti", Edizioni Lavoro, Roma, 1978). Por eso y por la diversidad de planteamientos al respecto urge el dar con una metodología lo más acertada posible en la implantación y aplicación de la jornada semanal de 40 horas. Y éste es el tercer punto sobre el que también pedimos mayor clarificación.

El proyecto de ley sobre implantación de la jornada máxima legal de 40 horas semanales se encuentra en las Cortes por iniciativa y decisión del Gobierno socialista. Hasta aquí el procedimiento es acertado. Pero antes de que llegue al "Boletín Oficial" en forma de ley, ese proyecto debería ser discutido en el Parlamento con una metodología distinta a la que se ha empleado durante la negociación colectiva entre la CEOE y los sindicatos UGT y CC.OO. para 1983, si de verdad se quiere que la ley de las 40 horas semanales sea una medida de política de empleo, para ayudar a crear los 800.000 puestos de trabajo netos en cuatro años y no se quede en una simple ley paliativa del paro.

Es un hecho que la reducción de la jornada laboral ha estado presente desde la primera reunión para negociar el "Acuerdo Interconfederal" de 1983. Y lo único que se logró al introducir el tema de la reducción de jornada en la negociación colectiva fue bloquearla hasta el límite de la ruptura.

Y es que pretender negociar la reducción de la jornada laboral a cambio de una banda salarial inferior al 12 por 100 (índice de inflación previsible en 1983), como insinuó la patronal CEOE, equivale a pedirles a los trabajadores que renuncien al mantenimiento del poder adquisitivo de sus salarios o lo que es lo mismo, de su nivel de vida.

Tal planteamiento nos parece incorrecto porque choca frontalmente con el Convenio antes citado de la OIT referente a la semana de 40 horas que sienta el principio irrenunciable de que la "semana de 40 horas ha de aplicarse en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores".

Pero tampoco la posición de los sindicatos fue correcta durante la negociación colectiva al repetir una y otra vez como un eslogan electoral: "La semana de 40 horas no es negociable

EDITORIAL

porque depende del Gobierno y éste no participa en las negociaciones." No es negociable a cambio de renunciar al poder adquisitivo de los salarios. Y en esto tienen razón los sindicatos. Pero sí es negociable porque lo ha sido ya en las empresas que ya la han conseguido y porque el mismo proyecto de ley en las Cortes prevé que tendrá que ser negociable su aplicación.

El mismo J. M. Zufiaur en 1981 y en el estudio antes citado nos da la razón al afirmar: "A la hora de negociar en los convenios colectivos la reducción de jornada, es necesario tener en cuenta las diferentes situaciones y las repercusiones de tal medida sobre los diferentes sectores y empresas, a fin de acomodar los ritmos para su aplicación." Si esta posición se fundaba en estudios serios de las organizaciones sindicales europeas, como reconoce su autor, cabe preguntarse ahora qué es lo que le ha hecho cambiar de opinión.

Todavía faltan varios meses para que la semana legal de 40 horas semanales se implante en España. Va a afectar a cuatro millones y medio de trabajadores de la pequeña y mediana empresa principalmente, pero puede y debe afectar a los 2.150.000 parados. Precisamente por esto estamos a favor de la semana laboral de 40 horas, pero pedimos que se haga con un planteamiento correcto, es decir, como medida específica de creación de empleo, apoyándose en nuevos estudios no sólo macroeconómicos, sino microeconómicos, a nivel de empresas, y huyendo lo más posible del debate paleoideológico que es el más inadecuado para crear empleo.

Cada día toma más cuerpo en la sociedad la conciencia de que es preferible la redistribución del bienestar social a través del reparto del trabajo que a través de las medidas de asistencia pública. Pero tanto la redistribución del trabajo como la redistribución del capital requieren planteamientos, no sólo desde el punto de vista ideológico, sino, sobre todo, desde el punto de vista socioeconómico. Este creemos que es el mayor desafío que tiene hoy el Gobierno socialista.