

«El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo»

Esta ponencia proporciona una visión general sobre los beneficios y las dificultades que conllevan los procesos de reducción y reorganización del tiempo de trabajo. Se centra en los principales resultados de las simulaciones realizadas en esta materia, poniendo de relieve las enseñanzas que se derivan a nivel macroeconómico y microeconómico para la política de empleo.

Artikulu honek lan denboraren murrizketa eta berrantolaketa prozesuek sortzen dituzten onurei eta zailtasunei buruzko ikuspegi orokorra ematen du. Gai honetan egin diren simulazioen emaitza nagusiak azpimarratzen ditu, enplegu politikarako makroekonomi zein mikroekonomi zentzuan ondorioztatzen diren irakaspenak agerian utziz.

This paper provides an overview on the benefits and the difficulties that are brought about by working time reduction and reorganization processes. The study focuses on the main results of simulations carried out in this matter, featuring the conclusions that are derived at macroeconomic and microeconomic levels reference to the employment policy.

1. Cuatro lecciones de la historia
2. ¿Qué dicen los modelos macroeconómicos de simulación?
3. Principales críticas
4. Consideraciones microeconómicas

Palabras clave: Política de empleo, reducción del tiempo de trabajo.
Nº de clasificación JEL: J20, J22, J38

En casi toda Europa se están desarrollando al mismo tiempo debates sobre esta cuestión. No se trata de una idea que hayan tenido algunas personas del País Vasco, la idea se presenta a todo el mundo al mismo tiempo. Para darles una idea, la semana pasada he estado en Göteborg, Suecia, para un debate sobre el mismo tema, con el mismo título, con todos los países nórdicos, Alemania y Francia.

1. CUATRO LECCIONES DE LA HISTORIA

Recordaré brevemente cuatro lecciones que pienso son evidentes para todos los historiadores de cuestiones económicas y sociales. La primera es que cuando se razona en términos de un siglo o un siglo y medio, en todos los países sin excepción ha tenido lugar una reducción extremadamente importante de la duración del trabajo. Hemos pasado de más de

3.000 horas al año a una duración de entre 1.500 y 2.000 horas hoy en día, lo que supone una reducción a la mitad. Esto es así para todos los países y todas las épocas. Los hijos siempre han trabajado menos que los padres. Esto no es una sentencia de la Biblia, es el resultado de las estadísticas mundiales. Hay por tanto un fenómeno de extrema importancia y todo hace pensar que va a continuar.

En segundo lugar, cuando miramos retrospectivamente cómo ha sido posible financiar esto, nos damos cuenta de que, en el mismo periodo de tiempo, el nivel de vida, el poder de compra de los asalariados se ha incrementado mucho. No me refiero de un año a otro, sino de 20 en 20 años, de 50 en 50 años. Por tanto, el economista está obligado a concluir que la reducción del tiempo de trabajo ha sido financiada mediante las ganancias de productividad. No se puede entender de otro modo una historia tan clara como ésta sin comprender que, de todas maneras, cualquiera que sea la

forma por la que se va a pretender reducir el tiempo de trabajo, ex post, como dicen los economistas, son las ganancias de productividad las que pagarán. Por tanto, la reducción es una elección sobre la manera de repartir las ganancias de productividad.

La tercera lección clara de la historia es que, cuando tiene lugar una reducción del tiempo de trabajo en cualquier país, si por ejemplo la gente trabaja una hora menos, eso no reduce la producción en una hora, sino que disminuye un poco. Esto quiere decir que hay una ganancia de productividad suplementaria que se deriva de la reducción del tiempo de trabajo. Dicho de otra forma, cuando hay una reducción del tiempo de trabajo, ésta se transforma en parte en ganancias de productividad suplementarias y en parte en empleo. La experiencia nos muestra que siempre hay una ganancia de empleo, pero esta ganancia es menos que proporcional. Si reducimos la duración del trabajo en un 10%, no ganaremos un 10% de empleos, sino alguna cifra entre cero y diez por ciento. Evidentemente, es muy importante saber si está más cerca de diez o de cero. Esto depende mucho de los países, los periodos históricos y los métodos elegidos para reducir el tiempo de trabajo, por lo que el debate es muy importante.

La cuarta lección es que las modalidades, las formas de proceder a la reducción del tiempo de trabajo han sido siempre cambiantes. Al comienzo se luchaba sobre todo contra el trabajo nocturno de niños y mujeres, y a continuación el de los hombres. Después se ha luchado por conseguir descansar el domingo y luego por librar el sábado a la tarde. En Francia se llamaba a esto la semana inglesa, porque los trabajadores ingleses fueron los primeros en conseguir el sábado por la tarde. También han sido los primeros en obtener el sábado por la mañana (hoy en día están retrasados), y por eso en casi toda Europa hablamos del *week-end*, porque el fin de semana libre ha sido inicialmente una invención británica. Seguidamente se planteó el

problema de las vacaciones anuales pagadas, luego el permiso de maternidad, hoy en día llamado permiso parental o a progenitores, o los permisos para formación, y después la edad de jubilación... En resumen, satisfecha cada generación respecto a un punto, no ha abandonado ese punto, sino que ha buscado obtener nuevas modalidades de forma diversa. Si bien es cierto que hoy en día nos encontramos ante una situación histórica totalmente nueva, ya que existen diez, quince o veinte formas distintas de reducir el tiempo de trabajo.

Y señalo a continuación mi principal conclusión: sobre todo, no hagáis lo que hemos hecho en Francia durante mucho tiempo. No os esforcéis en decir: estoy a favor de este método, estoy a favor del otro. Intentar más bien utilizar un poco de cada uno de los métodos, es la forma práctica que os aportará más empleos.

2. ¿QUÉ DICEN LOS MODELOS MACROECONOMICOS DE SIMULACIÓN?

Una vez expuestas las lecciones históricas, paso ahora a mi primer punto central: ¿qué podemos esperar ahora para el periodo que viene? Existen trabajos macroeconómicos, macroeconómicos, muy importantes que se han realizado en diferentes países, fundamentalmente Alemania, Escandinavia, Francia, y yo mismo he tenido el honor de coordinar para el conjunto de la Unión Europea un trabajo con los modelos Hermés de la Comisión. Estos modelos macroeconómicos muestran en efecto que una reducción suplementaria del tiempo de trabajo crearía empleo en Europa, pero menos que proporcionalmente, como acabo de señalar. Por tanto, podernos pensar que en el período próximo, si elegimos buenas modalidades de empleo del tiempo de trabajo tendremos una ganancia de empleo menos que proporcional y ciertamente insuficiente por sí sola para conducirnos al pleno empleo. Pero el crecimiento económico no puede llevarnos por sí mismo al pleno empleo, la

reducción del tiempo de trabajo tampoco, ni la competitividad de la industria, ni la creación de empleo en los servicios, hay que hacer un poco de todo. La lucha contra el paro, en mi opinión, debe ser diversificada.

¿Que se extrae de los modelos macroeconómicos cuando hacemos simulaciones con ellos?

En primer lugar, la reducción del tiempo de trabajo crea empleos, menos que proporcionalmente.

En segundo lugar, el incremento de la duración de la utilización de los equipos hace rotar más tiempo las máquinas, crea empleo. Si dos obreros trabajan con la misma máquina uno después del otro, ciertamente se produce una economía de capital, es pues más eficaz. Así, si se logra introducir lo más ampliamente posible en las empresas nuevas formas de organización con equipos sucesivos que trabajen a tiempo reducido, por ejemplo dos equipos que trabajen 32 horas cada uno, las máquinas rotarán 64 horas: esto supone claramente la máxima creación de empleo. Conseguir hacer trabajar más tiempo las máquinas y menos tiempo a los hombres y mujeres implica la máxima creación de empleo en todos los modelos. En todos los modelos y en todos los países, se obtiene este mismo resultado.

En tercer lugar hay por supuesto efectos sobre el salario, al igual que sobre la productividad. No hablaré de ello porque los resultados varían en función del modelo que se utilice. No obstante, se puede decir que sea cual sea la hipótesis formulada en relación al salario o la productividad, los resultados cambian un poco, pero no el sentido general de los mismos. Lo que decía antes continúa siendo cierto. Así pues, es importante saber qué pasa con la productividad y los salarios, pero eso no va a invalidar el conjunto de los resultados.

En cuarto lugar, los modelos dicen también que en la medida en que la

reorganización y la reducción del tiempo de trabajo, aplicados conjuntamente, crean empleo, esto mejora la situación de las finanzas públicas, sobre todo del seguro de desempleo. Si el dinero que se economiza de esta forma se vierte a las empresas para impulsar más aún la reorganización, se conseguirá generar empleos suplementarios. Es pues conveniente que los fondos públicos procedan, no de un déficit presupuestario, sino de las economías realizadas con la reducción del tiempo de trabajo. Que sea restituido a las empresas, a los asalariados o a los empresarios, es discutible.

La última cosa que se extrae de los modelos es que si un país hace eso solo, independientemente de los otros, y se podría decir que si el País Vasco lo hace y el resto de España no, será bueno para el País Vasco y desfavorable para los otros, porque el País Vasco ganará en eficacia sobre los otros y acapará parte de sus cuotas de mercado. Pero si todos lo hacen al mismo tiempo, si toda España lo hace y toda Europa también, entonces es todavía mejor para todo el mundo. Porque lo que cada uno gana va a suponer las ganancias posibles de los otros. No es un resultado evidente, pero así se desprende de los modelos de la Comunidad Europea.

Es decir, que las políticas de reducción del tiempo de trabajo son muy favorables, incluso si se llevan a cabo de forma aislada, pero si se acometen de forma cooperativa es mejor. Dicho de otro modo, hacerlo a nivel de Europa es más positivo, pero no puede servir de pretexto para no hacer nada amparándose en que mientras que Europa no lo haga yo no haga nada, espero. No, no se debe esperar a Europa, pero si toda Europa lo hace, es mejor.

Estas son las principales conclusiones que se desprenden generalmente a nivel macroeconómico en los diferentes países. A partir de ahí, hay dos principales críticas a estos ejercicios macroeconómicos.

3. PRINCIPALES CRÍTICAS

Una crítica que calificaría de maximalista, a veces decimos integrista, de aquellos que piensan que podemos hacer todavía mucho más que eso, de aquellos que piensan que sólo con la reducción del tiempo de trabajo, a condición de que sea suficientemente fuerte, como pasar directamente a 35 horas o a 32 horas o a 30, se puede lograr el pleno empleo inmediatamente. Algunos modelos, fundamentalmente en Francia, han intentado mostrar esto. Hoy en día se dice por ejemplo que en Francia —con 3 millones de parados—, sólo con pasar a 35 horas se podría llegar a crear en 5 años dos millones y medio de empleos. Estos trabajos han sido publicados, y quizás los han podido ver en alguna parte. Ha habido muchos debates científicos en torno a esta cuestión. Actualmente la conclusión general es que esto no es cierto, o más bien que estos trabajos se sustentan en hipótesis muy extremas y que, en circunstancias normales, nunca se cumplirán. Eso confirma que no se puede suponer el hecho de que las empresas harán cualquier cosa por contentar a quienes realizan la modelización macroeconómica. Es muy importante saber que la modelización nos proporciona el marco general de reflexión, nos muestra lo que ocurre en toda la economía, pero que sólo puede razonar si eso que se dice es verdaderamente razonable al nivel microeconómico de cada una de las empresas. No hay que hacer hipótesis surrealistas sobre lo que pasa en las empresas. Hay que hacer hipótesis razonables.

Segunda crítica, al otro lado de la balanza. Procede sobre todo de autores anglosajones que han elaborado modelos microeconómicos, cálculos de óptimo de las empresas. En ocasiones han llegado a resultados paradójicos: si se reduce la duración legal del trabajo, las empresas tendrán interés en incrementar la duración efectiva del trabajo! Si se reduce la duración legal de 40 a 38 horas, a las empresas les

interesará incrementar la duración efectiva de 40 a 41 horas, porque las horas extraordinarias, explican estos autores, son más baratas que contratar un nuevo asalariado". Es decir, que en términos económicos, teniendo en cuenta el coste marginal, lo que es preciso pagar de más cuando se pasa de 40 a 38 horas, en lugar de contratar a alguna persona más se preferirá pagar horas extraordinarias. Evidentemente, esto es perjudicial para el empleo.

En diferentes trabajos, fundamentalmente S. Cueva, un destacado investigador ecuatoriano que acaba de defender su tesis en París, ha mostrado de forma definitiva que lo anterior sólo es cierto en condiciones microeconómicas excepcionales. Es preciso realmente casi entretenerse en buscar condiciones extremas para que eso se cumpla. La historia indica que, de forma general, cuando disminuye la duración legal, o cuando se reduce mediante la negociación colectiva, a nivel interprofesional o sectorial, las empresas reducen su duración efectiva. Hemos realizado investigaciones en distintos países y el último resultado, el más evidente de todos, es el resultado de Alemania. Entre 1984 y 1995, la metalurgia alemana ha pasado de 40 horas semanales a 35, aumentando los salarios al mismo tiempo, sea dicho entre paréntesis, y Alemania no ha incrementado en absoluto su volumen de horas extraordinarias en ese periodo. Pero es cierto que si al mismo tiempo se incrementa dicho volumen, evidentemente la creación de empleo es menor.

Lo interesante de estas dos posiciones extremistas, aun cuando hoy en día son rechazadas, es que llevan a destacar que, finalmente, es a nivel microeconómico donde se juega lo esencial. Lo importante de la reducción del tiempo de trabajo es saber crear una articulación, una dialéctica, entre lo que se quiere hacer desde el punto de vista macroeconómico y cómo lograrlo a nivel microeconómico. Es esta articulación entre la macroeconomía y la microeconomía la que hace que el

problema sea difícil. Es erróneo pretender tratar la cuestión sólo a nivel macroeconómico o desde un punto de vista microeconómico. Es casi un partido de tenis entre la macroeconomía y la microeconomía, remitir sin cesar las lecciones de una a los análisis de la otra, y viceversa.

4. CONSIDERACIONES MICROECONÓMICAS

Paso por tanto al nivel microeconómico. Existen numerosas monografías de empresas, grandes, pequeñas, industriales, de servicios, y en muchos países hemos hecho también estudios de panel. Acabamos de terminar en Francia un estudio sobre las 2.000 mayores empresas con datos del Banco de Francia, y estamos preparando un informe general de todos estos estudios a nivel de la Europa de los Quince. Se trata de un trabajo de tres años y estamos recopilando una documentación formidable sobre todas las empresas, cómo se han comportado frente a la reducción del tiempo de trabajo. Estamos tratando de ver todo esto.

No puedo dar los resultados por el momento. Lo que sí puedo decir es que la primera lección es totalmente evidente. La economía es un oficio y sólo es interesante cuando recobra la sensatez. A veces deja de lado ciertas formas de sensatez, pero entonces debe buscar otras. Lo decisivo a nivel microeconómico es ¿cuál es la situación de la empresa antes de la reducción de la duración efectiva del trabajo?. Me coloco, por ejemplo, en el caso de una rama industrial en el País Vasco donde la duración de referencia del trabajo es de 40 horas, me han dicho que generalmente es así. Eso quiere decir que si la empresa tiene derecho a hacer trabajar a la gente más de 40 horas, paga horas extraordinarias, es decir, más 25%, etc.. La cuestión absolutamente decisiva para saber cuál va a ser el efecto de una reducción de 40 horas a 38 o 37 horas, es

conocer cuál es la duración efectiva en las empresas antes de la reducción del tiempo de trabajo.

De hecho, hay tres soluciones. Que la duración que practica la empresa sea igual a duración legal de 40 horas. Evidentemente, nos encontramos ante el mejor caso. Si la duración era de 40 horas y la legislación la pasa a 37 horas, probablemente pasará a 37 horas en casi todos los casos. Es decir, la medida se aplicará integralmente en la mayoría de los casos. Se trata del caso más fácil para los partidarios de la reducción de la duración legal o de la duración determinada a nivel de convenios colectivos sectoriales.

El segundo caso tipo es el de la empresa que está por debajo de la duración legal. Por una u otra razón, he fijado un horario inferior. Quizás porque ha desarrollado el trabajo a tiempo parcial, o porque tiene condiciones de trabajo particulares: por ejemplo, ha dicho a sus trabajadores, venís a trabajar el domingo por la mañana pero sólo haréis 36 horas, o acuerdos particulares de empresa. En este caso, la reducción de la duración legal no tiene eficacia. Al disminuir la duración legal de 40 horas a 37 horas, la empresa, que se sitúa ya en 36, no va a reducir su duración efectiva.

En tercer lugar estaría la empresa que sobrepasa la duración legal, que practica sistemáticamente horas extraordinarias, situándose en 43 o 44 horas. Esta empresa se encontraría en el caso explicado por los autores americanos. Para ella, las horas extraordinarias son más baratas. Así, si se reduce la duración legal de 40 a 38 ó 37 horas, ella no va a reducir la suya, o sólo un poco para tener en cuenta el hecho de que hay sindicatos o que los poderes públicos digan: estabas ya en 43 horas cuando era de 40, ahora es de 38 y sigues sin bajar. Entonces, quizá reducirá algo, pero muy poco.

¿Que quiere decir esto? Es absolutamente esencial saber cuál es la posición de partida de la empresa en relación a la duración legal. Esto significa

que no es suficiente ver, desde un punto de vista macroeconómico, cuál es la duración efectiva media de las empresas del País Vasco, por ejemplo. Hay que ver cuál es la dispersión de las empresas alrededor de esta media. Si hay dos empresas con 40 horas y se reduce la duración legal, se obtendrá una eficacia máxima. Pero si de las dos empresas, una se sitúa en 30 horas, no llevará a cabo ninguna reducción. Y si la otra está en 50 horas, lo que hace una media de 40, prácticamente tampoco bajará. Por tanto, la lección que se puede extraer para impregnar prudencia en las personas que sólo hacen macroeconomía es que, cuanto mayor es la dispersión de la duración efectiva de las empresas, mayor la dispersión de horarios, menos eficaces serán las medidas de reducción de la duración legal. Cuanto más homogéneo sea el comportamiento inicial de las empresas, menos disperso en torno a la duración legal, más eficaz será la reducción de la duración legal. Así pues, en mi opinión, antes incluso de comenzar a hacer un verdadero trabajo macroeconómico para ver cuanto va a poder ganar el País Vasco o España, es extremadamente importante tener estadísticas de empresa. Sé bien que no se puede hacer esto empresa por empresa, pero sería preciso tener una muestra representativa de empresas a las que se podría enviar un cuestionario serio para saber cuál es la práctica efectiva en unas y otras.

Otra lección que se deriva de la microeconomía es que, cuando las empresas están lejos de la duración legal, lo eficaz no es reducir la duración legal sino las medidas financieras o fiscales. Las empresas son sensibles a esto. El caso más evidente es el de una empresa que hace un uso extensivo de las horas extraordinarias. De hecho, hay dos tipos de horas extraordinarias. Si una empresa conoce durante tres meses un aumento imprevisto de su cartera de pedidos, naturalmente, para hacer frente a estos pedidos utilizará horas extraordinarias. Para eso están, es algo normal y conveniente. Por lo que a mí respecta, sería partidario de ser más

liberal con los directivos y permitirles aún más cuando es estrictamente provisional. Se podría llegar a un acuerdo según los sectores, por ejemplo durante tres meses. Pero, por el contrario, hay horas extraordinarias que son una práctica empresarial permanente. Conozco grandes empresas automovilísticas francesas que exceden constantemente el límite autorizado de horas extraordinarias, demandan constantemente derogaciones, pero no porque se enfrenten a un pedido excepcional, sino que lo hacen de forma permanente desde hace 7 u 8 años. Esto es muy perjudicial para el empleo. Se dice que los asalariados están satisfechos con esto porque ven incrementar sus ingresos a fin de mes. Pero es una ilusión. Momentáneamente sí, desde luego. Pero la experiencia muestra que en todos los países —he hecho un estudio en Argentina, he estudiado de forma bastante cercana la situación inglesa, belga y francesa; creo que la situación en España es similar— las empresas que emplean sistemáticamente, de forma permanente, las horas extraordinarias, practican al mismo tiempo bajos salarios. A la larga, los asalariados y sindicatos que creen ganar con las horas extraordinarias, no ganan nada. Así pues, creo que hay que perseguir las horas extraordinarias permanentes. Mientras que pienso que hay que dejar las horas ocasionales, e incluso ser más amplios, las horas extraordinarias permanentes deben ser gravadas. A fin de cuentas, cuesta dinero a la colectividad, porque conllevan más parados. Por tanto, soy partidario de establecer una imposición suplementaria a las horas extraordinarias a favor de las arcas del seguro de desempleo. No hay que darle a los asalariados porque entonces se les haría cómplices del empresario. Para ser francos, esta idea no es mía, sino que procede de sindicalistas españoles que me han comentado la situación española en una conferencia internacional. Hemos examinado el sistema en Francia y creemos que se debería instaurar un sistema progresivo, es decir, que si se trabajan

horas extraordinarias más de 3 meses, la imposición suplementaria sea por ejemplo del 5%. Si pasa de 6 meses, 10%, si excede de nueve meses... El problema, consiste en quitar de la cabeza a los directivos la idea de que las horas extraordinarias son un medio permanente de gestión del personal. Es un medio ocasional y nunca debe convertirse en un medio permanente. Así pues, aquí hay un tipo de incitación financiera eficaz para las empresas que están netamente por encima de la duración legal.

Simétricamente, para las empresas que están netamente por debajo de la duración legal. Si ésta es de 40 horas, se trata de empresas que hacen ya, por las razones que antes he señalado, 36 ó 37 horas, o bien de otras empresas que quizás podrían hacerlo. Ciertamente interesa apoyar este tipo de empresas. Es decir, que al igual que se grava a las empresas con horarios superiores al legal, se puede reducir los impuestos a las empresas con jornadas inferiores a la legal, por ejemplo mediante una disminución de las cotizaciones sociales. Hemos calculado que, en Francia, cada vez que una empresa haga una hora menos que la duración legal, se podría acordar una reducción de la cotización social de aproximadamente el 1%. Esto supone que si una empresa, por ejemplo porque introduce el trabajo a turnos, en equipos sucesivos, trabaja con 4 ó 5 equipos, en general la duración efectiva será por ejemplo de 34 horas semanales porque los equipos se suceden, incluida la noche, etc. ... Se ha calculado que no costaría nada a las finanzas públicas el aplicarle 6 puntos, 6% menos de cotización social, porque obtienen un ahorro en las arcas del desempleo. Para una empresa constituye un incentivo financiero importante el saber que tendrá 6% menos de cotizaciones sociales con una duración del trabajo de 34 horas.

Se puede hacer lo mismo si se quiere desarrollar —es un tema más controvertido y España no está muy adelantada en estas materias— el trabajo a tiempo parcial. Existen dos métodos

complementarios. Se puede suprimir un punto de cotización por hora, así si alguien trabaja 30 horas en lugar de 40 horas se le reducen 10 puntos de cotización. El trabajador, en lugar de perder el equivalente a 100 de salario sólo pierde 65, recuperando un tercio de lo que perdería por abandonar un empleo a tiempo completo. Esto no quiere decir que todo el mundo lo quiera hacer, pero es un incentivo y hay personas a las que sí les puede interesar.

La segunda cosa, esta vez cualitativa, que hay que hacer para desarrollar el trabajo a tiempo parcial es evitar que sea una especie de subempleo femenino. Tal como funciona en Europa, las mujeres son víctimas del tiempo parcial, porque se ven obligadas a ello, bien porque el empresario no les ofrece otra cosa o bien porque el marido o compañero tiene tanto interés en que haga el trabajo de la casa que puede desear que salga a trabajar un poco fuera, pero no mucho. Además, si ella tiene muchos ingresos, quizá sea menos obediente, menos disciplinada, todos sabemos esto, somos latinos y conocemos bien estas cosas ... Si se desea realmente desarrollar el trabajo a tiempo parcial, y no sólo el de las mujeres, no hay más que un método: es necesario que el trabajo a tiempo parcial se convierta en un trabajo a tiempo «elegido». Esto significa que es preciso que el asalariado, hombre o mujer, que va a trabajar a tiempo parcial pueda recuperar su trabajo a tiempo completo. Es preciso por tanto prever un mecanismo. No se trata de que diga, mañana vuelvo a trabajar a plena jornada. Esto no es posible, el empresario no se puede organizar en función de esto. Pero es preciso prever las condiciones, los plazos, las circunstancias, poner eventualmente en marcha en ciertas empresas comisiones paritarias para examinar las demandas, etc..

El mayor logro en este ámbito, con diferencia, se ha producido en los Países Bajos, donde hay un 32% de trabajo a tiempo parcial, un 15% entre los hombres

y un 60% entre las mujeres. ¿Por qué?. Porque hay muchas personas que lo aceptan ya que saben que pueden recuperar fácilmente el trabajo a tiempo completo. El mecanismo es el siguiente: lo solicitan y hay una comisión paritaria que les dice si es posible en 3 ó 6 meses. En principio, el empresario debe, en un plazo previsto por la comisión paritaria, reintegrarles a plena jornada. Pero tiene el derecho a decir «no puedo», por una sola razón, «no dispongo de las condiciones económicas para readmitir a esta persona a tiempo completo». Entonces me dirán, es muy fácil para él. No, porque está previsto que si hay un contencioso ante los tribunales, le corresponde a él la carga de demostrar que no puede readmitir al trabajador a plena jornada. Como siempre en derecho laboral, lo importante es la carga de la prueba, porque en general se tiene el testimonio de la dirección y el testimonio contradictorio de los sindicatos, y los jueces no saben quien tiene la razón. Por tanto, el que tiene la carga de la prueba, es como en fútbol cuando se juega en terreno contrario, es más difícil que si se juega en propio terreno.

Prácticamente he terminado. Hay otros métodos que no desarrollaré que son interesantes porque encajan en el espíritu moderno de que las personas desean cada vez más autonomía individual. No hay que oponer la existencia de autonomía individual con la existencia de reglas colectivas. En otra época, había reglas colectivas, se hacía como si todos los individuos debiesen hacer lo mismo. La tendencia del liberalismo económico supone acabar con las reglas colectivas, cada uno hace lo que quiere. Pero es la pura relación de fuerzas la que nos lleva a los siglos XVIII y XIX, el fuerte tiene libertad para aplastar al débil. Por el contrario, hay que poner en marcha reglas colectivas más flexibles que permitan respetar la autonomía individual de cada uno. Esto es así tanto para el trabajo a tiempo «elegido» como para la jubilación progresiva. En este sentido, los escandinavos, sobre todo los suecos a partir de la Ley de 1977, están muy

avanzados, siendo el ejemplo a observar para los sistemas de jubilación progresiva. Lo mismo se puede decir para todas las nuevas formas de permisos laborales: permiso-formación, permiso parental y permiso sabático. En este ámbito los nórdicos, daneses, finlandeses y suecos han introducido reglas colectivas que permiten a cada persona realizar una elección individual, pero equilibrada en su relación con la jerarquía y el empresario. En mi opinión hay que avanzar en este sentido.

Terminaré diciendo que, sabiendo combinar bien las diferentes formas de reducción del tiempo de trabajo, hay mucho que ganar. La reducción del tiempo de trabajo nunca bastará, por sí sola, para alcanzar el pleno empleo. Es preciso por tanto que los medios de financiación de la reducción del tiempo de trabajo sean coherentes con la financiación del crecimiento, de la competitividad internacional de las empresas, fundamentalmente industriales, y de otras financiaciones socialmente útiles, como los servicios públicos, los servicios de proximidad, etc. No es muy difícil saber cómo financiar la reducción del tiempo de trabajo. Basta decir que se va a evitar hacer tonterías. Hay tres tonterías evidentes.

La primera consiste en pretender hacer pagar a los empresarios. Es decir, que las empresas vean incrementados sus costes de producción. Francamente, la competitividad internacional representa un problema tal que bajo ningún concepto se debe hacer pagar al empresario.

La segunda es hacer pagar a los asalariados. Pienso que en las condiciones sociales actuales de nuestros países, no se puede pensar en un retroceso del poder de compra de los trabajadores. Ni hablar. Además, sería muy perjudicial para el consumo y, en consecuencia, para el crecimiento a largo plazo. Por tanto, no se puede hacer pagar a los asalariados.

Tampoco se debe hacer pagar a las poderes públicos. Como he señalado antes,

las administraciones públicas pueden restituir las economías realizadas gracias a la reducción del tiempo de trabajo, pero no se les puede pedir ni que introduzcan impuestos suplementarios ni que agraven el déficit público porque entonces... tratado de Maastricht...

Me dirán entonces que es complicado, si no deben pagar ni los empresarios ni los asalariados ni los fondos públicos. Hay que hacer pagar a la productividad, como decía al comienzo. En el fondo, lo que hay que hacer (y empleo un término que comienza a discutirse en el País Vasco) es crear las condiciones de un verdadero contrato social para el empleo, en el que la patronal, los sindicatos y la administración pública se pongan de acuerdo respecto a la manera en la que se van a repartir las ganancias de productividad.

Creo que todos deben hacer un esfuerzo. Los empresarios deben comprender que las ganancias de productividad no pueden servir siempre únicamente para incrementar los beneficios; a menudo ha sido así, pero ahora es necesario que la participación de los beneficios se mantenga como está, que en general es importante, los márgenes son importantes, incluido el País vasco. Es preciso que continúen siendo importantes, pero no pueden seguir aumentando indefinidamente. Las ganancias de productividad deben servir para incrementar el salario/hora de los trabajadores.

Pero los trabajadores cuyo salario horario se va a incrementar no pueden pretender que, a fin de mes, el salario mensual haya incrementado como el salario por hora. Esto no es posible si se quiere crear empleo. Así pues, es preciso que los asalariados acepten ser pagados en tiempo libre, al menos en parte.

Existe por tanto un problema de reparto de las ganancias de productividad y esto comporta un contrato social para el empleo, si los poderes públicos por su lado, sin agravar su déficit, aceptan revertir a los agentes sociales las

ganancias que van a tener gracias a esta política de creación de empleo, sobre todo en la seguridad social. Se plantea la búsqueda de un compromiso dinámico. Es evidente que es mucho más difícil en España, el País Vasco o Francia que en Alemania o Suecia, debido a que en estos países es muy habitual celebrar contratos entre empresarios y sindicatos, y nosotros no tenemos este tipo de hábitos. Pero si tenemos mucho más paro que ellos. Tenemos que inventar, ya que seríamos incapaces de copiar el modelo sueco. Se que tratáis de llegar a ser como «la España alemana», de seguir el modelo alemán. Yo admiro mucho lo que hacen los alemanes, pero es preciso hacer la versión francesa o vasca de eso. Hay que llegar a los mismos resultados utilizando nuestras propias costumbres, nuestros métodos. Pero lo que es cierto es que no podemos escapar al hecho de trabajar conjuntamente, poderes públicos, patronal y sindicatos, mucho más que antes. Es inevitable. Si queremos salir adelante, necesitamos una coherencia conjunta. Hacía la comparación con el fútbol, no digo quienes son los delanteros, los centrocampistas y los defensas, pero es cierto que si en un partido internacional las tres líneas de juego no juegan juntas, la derrota es un hecho. Nos encontramos en una situación en la que es preciso que la patronal, sindicatos y la administración jueguen juntas en la competición internacional, de otro modo seremos eliminados en la primera vuelta. Es absolutamente indispensable. Pienso que ahora es posible, mientras que antes no. Creo que hemos llegado a tasas de paro en las que eso es posible. Se ha pasado de un estadio ideológico a un estadio mucho más realista sobre estas posibilidades. Sé que en el País Vasco se ha realizado un acuerdo algo novedoso en materia de formación. Pienso que hay que continuar, que el crecimiento, la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo en los servicios pueden llegar a ser un tema importante de las discusiones tripartitas, tanto aquí como en otros países.