

«Reparto del Tiempo de Trabajo como medida de creación de empleo. El caso vasco»

Jon Bilbao Saralegui

Director del Dpto. Jurídico-Laboral de CONFEBASK

Palabras clave: Reducción del tiempo de trabajo, creación de empleo.

Nº de clasificación JEL: J20, J21

Quiero manifestar desde el principio que nuestra posición sobre esta cuestión es doble. Distinguimos, por un lado, el instrumento genérico, es decir la Reducción del Tiempo de Trabajo como medida generadora de empleo, considerado en su globalidad, en su género, podríamos decir. Y por otro lado, distinguimos la propuesta concreta, con todos sus matices, que el Departamento de Economía y Trabajo nos ha hecho llegar a los agentes sociales vascos y, concretamente, a CONFEBASK.

Pues bien, también desde el principio quiero decir que la postura empresarial sobre el instrumento genérico, es negativa. Sin embargo, la propuesta que nos ha hecho llegar el Departamento de Economía y Trabajo merece, por nuestra parte, una valoración más abierta.

Desde luego, sigue siendo una especie de ese género de calificación empresarial negativa y, en consecuencia, no es una propuesta que despierte entusiasmos, precisamente. Ahora bien, también es cierto que la propuesta del Gobierno plantea matices y dibuja unos perfiles que la hacen, sin duda, merecedora de un detenido análisis.

Por otra parte, tampoco hay que olvidar que la situación de paro que se vive en Euskadi es de suficiente magnitud, para que cualquier iniciativa que se plantee con unas mínimas dosis de seriedad y coherencia, requiera estudio y atención. Y, por supuesto, el mundo empresarial organizado que representa CONFEBASK, no ha escatimado nunca esfuerzos- y tampoco lo va a hacer ahora.

Así pues, volviendo a mi planteamiento inicial, conviene distinguir el género y la especie, esto es, la Reducción del Tiempo de Trabajo, como medida de creación de empleo, de la propuesta concreta del Departamento de Economía y Trabajo. En este mismo sentido, es necesario explicar, aunque sea someramente, las bases de nuestra posición sobre este instrumento, para que pueda entenderse debidamente contextualizado, nuestra respuesta a la propuesta concreta que se nos ha hecho.

Pues bien, respecto a la Reducción del Tiempo de Trabajo como forma de creación de empleo, no es la primera vez que tengo la oportunidad de decir que desde la perspectiva empresarial se observa con profundo escepticismo cuando no, con una abierta reticencia.

Desde una perspectiva empresarial, lo primero que sorprende es la forma en la que se ha configurado este supuesto instrumento de generación de empleo.

Independientemente de que esta fórmula se haya ensayado en otras ocasiones, el tema se pone en candelera desde un origen muy concreto: una propuesta que hace Volkswagen a sus trabajadores para reducir sustancialmente el tiempo de trabajo a cambio de salvaguardar miles de empleos, en un momento gravísimo para la empresa automovilística.

El caso es, pues, ese: un ejemplo aislado, coyuntural, en una situación de emergencia y mientras dure la situación.

Con estas características, la comunidad empresarial aprecia con atención una medida muy interesante, novedosa, valiente, que puede dar juego, etc. Pero lo que tiene claro en todo momento es que se trata de una medida singular, de crisis y sólo para resolver un problema coyuntural en un momento concreto.

Así pues, quiero llamar su atención sobre este punto: un caso concreto, una circunstancia específica. Pues bien, hasta aquí, ninguna reticencia empresarial.

La sorpresa viene más tarde cuando lo que era una fórmula concreta se pretende generalizar; cuando lo que era una solución específica para un caso y unas circunstancias muy definidas, se plantea como una fórmula genérica.

Aquí sí que empieza el escepticismo empresarial, es decir, cuando lo que es una medida concreta y específica, se pretende generalizar.

Pero es que, además, existe un segundo elemento: la fórmula que ensaya VW u otros que hemos tenido oportunidad de analizar, se plantean como instrumento para *mantener el* empleo. Nunca se ha pretendido que constituyeran fórmulas para *crear* empleo.

En definitiva, el escepticismo empresarial aparece cuando lo que era una medida concreta para mantener el empleo, se convierte en un instrumento genérico para crear empleo.

Y este planteamiento empresarial negativo se basa en que hay cosas que no cuadran.

En primer lugar, uno tiene la impresión de que la Reducción del Tiempo de Trabajo como una fórmula de creación de empleo, puede ya cotejarse con cierta experiencia histórica.

Para empezar, conviene recordar que el mayor experimento de reparto del trabajo, de alguna forma ya se ha dado en todo el mundo comunista y el desastre no ha podido ser mayor.

Sin embargo, tampoco hay que irse tan lejos. Aquí mismo en Euskadi llevamos muchos años reduciendo sistemáticamente el tiempo de trabajo, que ha pasado, por ejemplo, en el Convenio del Metal en Guipúzcoa, de 1.820 horas anuales en 1985, a 1.751

en 1995 y no por eso hemos creado un solo puesto de trabajo. Al contrario, alcanzamos la pavorosa media del veintitantos por ciento de desempleo.

Otra cosa que no cuadra: todos tenemos claro que los empleos del futuro son aquellos que son capaces de incorporar un alto grado de formación. Pues bien, resulta que los empleos cualificados son, precisamente, los menos repartibles.

Así pues, para un empresario, la Reducción del Tiempo de Trabajo como medida genérica de creación de empleo, ya se ha intentado y ha fracasado. Y además, no parece aplicable a los empleos de futuro.

Por estas razones, la Reducción del Tiempo de Trabajo, emplaza la atención, no voy a decir, en un lugar equivocado, pero sí, en un lugar no prioritario.

Desde una perspectiva empresarial, para encarar el problema del desempleo, hay que ir por otro sitio. No me quiero meter ahora por la vía de las alternativas y medidas para crear empleo, pero sí quiero dar algunas pinceladas sobre cuál es el pensamiento empresarial sobre la materia, lo que nos permitirá contrastar mejor la propuesta de la Reducción del Tiempo de Trabajo.

En principio, hay que decir que la apuesta empresarial es por la creación de nuevos trabajos y no tanto por repartir lo que ya existe. Y para crear empleo hay dos grandes tipos de elementos:

Unos, digamos, derivados del sentido común y otros, diferentes y que van más allá, que tienen más que ver con un conocimiento y valoración adecuados del momento histórico que nos ha tocado vivir y la serie de respuestas, imaginativas, que tenemos que dar a los retos que se nos plantean.

Empecemos por donde hay que empezar: por el sentido común.

El mundo empresarial, viene manifestado desde hace muchos años que el empleo no escapa a las reglas de funcionamiento de todos los factores de la producción.

Lo que quiero decir con esto es que no podemos perder de vista que el empleo depende, como cualquier producto industrial o cualquier servicio, fundamentalmente de los mismos elementos: del precio, de la calidad y del mercado.

En el empleo, el precio es el nivel salarial y, por supuesto, tiene una influencia directa en su nivel de utilización.

Ahora bien, no todo es precio. El precio de un producto está estrechamente ligado a su calidad. Sólo los productos de calidad pueden tener un precio alto. En el empleo, la calidad se llama cualificación. Por eso resulta tan trascendental todos los esfuerzos que se hagan en cualificación, en formación. Por la misma razón son tan importantes los acuerdos de Formación Continua que acabamos de firmar con las centrales sindicales y también con el Gobierno.

Finalmente, un producto depende también del mercado en el que se quiera introducir y de sus reglas de funcionamiento. Exactamente igual sucede con el empleo: las reglas de su funcionamiento, es decir, el mercado de trabajo, resulta fundamental, para que se utilice más o menos. Que esas reglas de funcionamiento de la relación laboral, esto es, en su inicio con las formas de contratación, en su desarrollo, con las formas de organización de las empresas y, por supuesto, en su extinción, sean adecuadas, sean

las idóneas a la realidad de las empresas, resulta vital para que una decisión empresarial se oriente hacia el empleo y no hacia cualquier otro factor.

En definitiva hay que tener presente que el empleo, más que de repartos de trabajo, entiende de estos tres factores:

- precio-nivel salarial,
- calidad-cualificación,
- mercado-ordenamiento laboral.

Y aquí sí que se plantean las cuestiones vitales.

- ¿tenemos niveles salariales correspondientes a nuestro nivel de productividad?,
- ¿tenemos la cualificación suficiente para competir en calidad y, por lo tanto, prosperar y, por lo tanto, crear empleo?,
- ¿tenemos las reglas de funcionamiento laboral que exige la realidad en la que vivimos? La Reforma Laboral ha sido un gran intento de adecuación. ¿Lo ha logrado en todos sus aspectos? También en las formas de contratación que siguen girando alrededor de un contrato tipo, el indefinido, que sólo se utiliza en menos de tres ocasiones de cada 100 contratos?

Pero, no me quiero desviar del tema propuesto. Decía antes que a la hora de valorar esta propuesta de Reparto del Trabajo como fórmula de creación de empleo, hay que contextualizarla en las características del mundo de hoy y observar si en ese escenario tiene alguna virtualidad.

Además de los mecanismos básicos del mercado a los que acabo de hacer alusión, hay que tener claro que para detener el proceso del paro y ponernos a crear empleo, no se puede estar despistado. Hay que entender qué es lo que está pasando y por qué.

Cuando vemos que un gran imperio siderúrgico, aquí al lado, pasa de tener 15 ó 16.000 trabajadores a tener 3.000 y pico, ¿qué está pasando? Cuando aún así, se plantea la incorporación de nuevas tecnologías que van a dejar la plantilla reducida a menos de 500 trabajadores, ¿qué está pasando?, ¿cómo se frena esto?, ¿tiene freno?, ¿qué hacemos?, ¿nos repartimos los 500 puestos de trabajo o, por el contrario, tratamos de entender qué es lo que está pasando ahí; cómo se puede pasar de 11.000 a 500?

Primera condición, pues: entender cabalmente dónde estamos, cuáles son las características de nuestra época, no vaya a ser que el tiempo que nos ha tocado vivir vaya más rápido que nuestra capacidad de adaptación.

Para empezar, nos cuesta tener claro lo que no somos o, mejor, lo que hemos dejado de ser.

En efecto, no vivimos en economías nacionales, más o menos cerradas, donde podemos vender toda nuestra producción. Tampoco nos articulamos en torno a empresas muy grandes que producen grandes masas de bienes. Nuestro nicho del empleo, nuestra máquina de crear puestos de trabajo, ya no está en aquellas grandes plantillas industriales. Todo ese es el mundo de la chimenea y del casco está viendo sus últimos días.

Así pues, si ya hemos establecido lo que hemos dejado de ser, hay que hacerse la siguiente pregunta: ¿Dónde estamos y cuáles son las reglas de juego en este momento?. Vamos a ver.

Para empezar, vivimos en una economía internacional. Se acabó el mercado nacional para nosotros solos. Hoy en día, las capitales sobrevuelan el planeta a la búsqueda constante de una mayor rentabilidad: en unos casos buscarán los menores costos, en otros, buscarán la capacitación necesaria.

Ya no existen frenos a este proceso. Las barreras físicas desaparecen con una mejora superlativa de las comunicaciones y de los transportes. Ya es casi indiferente la ubicación de las empresas: los productos pueden hacerse llegar rápidamente y la información, inmediatamente.

Por otro lado, en todo el mundo de hoy, las grandes empresas, consideradas como grandes unidades piramidales, jerarquizadas de arriba a abajo, van desapareciendo. Ya no ocupan a millones de trabajadores. Hace muchos años que no crean un solo empleo. En su lugar, surgen miles de empresas más pequeñas, más ágiles, más móviles y éstas sí que crean empleo.

En definitiva, el nicho tradicional de generación de empleo desaparece.

Pero el mundo actual, no sólo cierra unos nichos de trabajo, sino que abre otros. Lo que sucede es que nosotros conocíamos bien los antiguos y no conocemos bien los nuevos. Pero haberlos, claro que los hay.

Por esta razón, es tan interesante el Libro Blanco de Delors sobre el paro en Europa porque tras determinar las características del mundo en el que vamos a vivir, en el que vivimos ya, se lanza a identificar los nichos en los que probablemente se encuentre el empleo del futuro. Y ese sí que es un planteamiento sugerente, al menos para un oído empresarial. No se trata de repartir lo poco que queda, sino que se trata de crear nuevas oportunidades, nuevos empleos y ver dónde pueden estar.

Y es aquí donde el Libro Blanco se lanza a proponer redes transeuropeas de infraestructuras, autopistas de información, un esfuerzo priorizado en I+D centrado en tecnologías de la información, biotecnologías y ecotecnologías y se lanza también a localizar específicos nichos de empleo en los que llama servicios de proximidad, mejora de las condiciones de vida o protección del Medio Ambiente.

Pero en estos momentos, lo de menos son los nichos concretos que localiza. Lo que quiero llamar la atención es sobre la manera de encararse el problema del desempleo y el tipo de respuesta tan abierto y tan valiente que propone, en contraste con el talante defensivo y pesimista que se trasluce de las fórmulas de reparto.

Empezar a resolver el problema del paro intentando concretar los nuevos nichos del empleo de nuestro tiempo, es el primer gran paso en la dirección adecuada. Pero no es el único; hay más.

Si sabemos cómo funciona el mundo que nos ha tocado vivir, sabremos también que los capitales necesarios para crear empresas y empleos andan por ahí buscando su oportunidad. ¿Qué los atraerá al punto que a nosotros nos importa? Esa es la segunda gran pregunta.

Resumiendo mucho, una inversión puede elegir un determinado punto por dos razones.

Porque se le ofrezcan costos muy bajos. Esta es una opción, pero no parece la más adecuada para nosotros. Nunca conseguiríamos niveles de costos que pudieran competir con los del Tercer Mundo. Al menos, globalmente.

Ahora bien, una inversión puede sentirse atraída porque se le ofrece las infraestructuras y la cualificación adecuadas para fabricar los productos de calidad o los servicios sofisticados que quiere ofrecer. Voy a poner un ejemplo exagerado pero gráfico: un broker de inversiones se ubicará en Zurich o Nueva York y pagará salarios altísimos. Pero no se le ocurrirá ubicarse en Kinsasa aunque el coste sea infinitamente menor. Así pues, no es sólo costo lo que buscan los capitales.

Aquí está otro de los elementos básicos del empleo del futuro: la cualificación de los trabajadores y la abundancia e idoneidad de las infraestructuras.

Necesitamos la formación y las infraestructuras necesarias para ser capaces de fabricar productos y ofrecer servicios de calidad que sean apreciados en el único mercado que queda que es el internacional. Cuanto mayor sea nuestra cualificación y mejores nuestras infraestructuras, más calidad seremos capaces de ofrecer y, en consecuencia, seremos capaces de crear más empleo y remunerarlo mejor.

En definitiva, la problemática del empleo se plantea para nosotros en las condiciones de creación del empleo y éstas, a su vez, en dos planos: el plano de la realidad actual, esto es, la que configura el nivel retributivo, el grado de cualificación de los trabajadores y las reglas de funcionamiento de la relación laboral.

Queda abierto, en segundo lugar, el plano del futuro que pasa por determinar cuáles son las reglas de juego del mundo en el que nos va a tocar vivir, dónde están sus oportunidades para crear empleo y qué tenemos que hacer para materializarlas.

En este contexto, el planteamiento genérico de la Reducción del Tiempo de Trabajo como forma de creación de empleo nos encaja poco y creo que no puede extrañar que tengamos una valoración un tanto negativa de este instrumento.

Ahora bien, decía al principio, que desde CONFEBASK se distingue entre el género y la especie, es decir, entre la Reducción del Tiempo de Trabajo como forma de creación de empleo, por un lado y la propuesta concreta que sobre el mismo tema nos ha llegado desde el Departamento de Economía y Trabajo, por otro.

Después de lo que he dicho hasta ahora, se puede entender también que una propuesta concreta sobre esta cuestión, no se reciba con entusiasmo desde el colectivo empresarial. Seguimos creyendo que las claves de la creación del empleo están en otra parte.

Ahora bien, lo cierto es que el planteamiento que ha venido haciendo el Departamento de Economía soslaya alguno de los inconvenientes más graves que tiene esta medida y eso hace que nuestra posición varíe. Insisto que, sin entusiasmos, pero varía.

La propuesta del Gobierno Vasco parte de unos planteamientos fundamentales y un proyecto de funcionamiento. Los planteamientos fundamentales son los siguientes:

1. La Reducción del Tiempo de Trabajo como medida de creación de empleo, no puede ser una medida genérica, sino que tiene que ser concreta y avanzar caso por caso, es decir, empresa por empresa.
Hasta aquí bien, compartimos la imposibilidad de generalizar esta medida.
2. Segundo, nos dice el Departamento que esta medida no puede surgir de una iniciativa normativa del Gobierno que se imponga a las partes, esto es, que no se puede hacer por decreto. Y añade: sólo puede basarse en el acuerdo entre una empresa y sus trabajadores. Una vez ocurrido este acuerdo, el Gobierno

intervendrá incentivando su contenido. Pero sólo después de ocurrido el acuerdo. También hasta aquí de acuerdo.

3. Por último, el Gobierno nos señala que el Reparto del Tiempo de Trabajo tendrá que darse sin aumento de los costos unitarios de la empresa.

Para nosotros esto es difícil pero estamos de acuerdo porque si no fuera así, la medida se convertiría en un puro sobrecoste lo que llevaría acarreada pérdida de competitividad de la empresa y, en consecuencia, no creación, sino previsible pérdida de empleo.

Sobre estas bases, se nos ha hecho llegar algún proyecto concreto que, muy sucintamente se trataría de lo siguiente: en los aumentos salariales que excedan del IPC, aquella parte que precisamente excede de éste, no se retribuiría a los trabajadores en plantilla, sino que éstos disfrutarían de ese porcentaje en forma de más tiempo libre. Los ahorros que la empresa obtendría de ese porcentaje del aumento salarial no abonado monetariamente, se dedicaría a realizar nuevas contrataciones con las que efectuar el trabajo no desarrollado en el tiempo liberado por la plantilla o incluso trabajos nuevos, maximizando así la utilización de la maquinaria que en Euskadi tiene un grado de utilización notablemente inferior al resto de Europa.

Finalmente, en los proyectos que hemos manejado, los nuevos contratos que tendrían que realizar las empresas deberían tener carácter indefinido y podrían ser económicamente incentivados por el Gobierno.

Ante un proyecto de estas características, CONFEBASK ha trasladado al Gobierno, no tanto una posición específica, pero si algunos matices que sirvan para avanzar por este camino.

Por un lado, se ha manifestado, por nuestra parte, que los márgenes que existen entre el aumento salarial y el IPC, cuando existen, son escasos y no es previsible que aumenten al menos en grado suficiente como para que ese margen permita demasiados proyectos. Si ese margen no es suficiente, la única posibilidad es arañar una parte mayor del incremento salarial que reciba el trabajador con lo que éste empezará ya a perder poder adquisitivo. Es posible, incluso, que para que cuadren los números del proyecto que se nos presenta, sea necesario disminuir en términos absolutos la retribución de los trabajadores. Todos los que conocemos de cerca la negociación colectiva nos hacemos una idea de las enormes dificultades y resistencias que plantea una propuesta de estas características.

Por otro lado, se nos planteaba que con los ahorros obtenidos de la renta no abonada a los trabajadores, se realizarán nuevas contrataciones de carácter indefinido que serían, además, incentivadas por el Gobierno. Así pues, dos elementos nuevos: incentivación económica para contrataciones indefinidas.

Empezando por la incentivación, desde CONFEBASK se ha manifestado en repetidas ocasiones que el incentivo económico en la contratación tiene un efecto muy relativo. Realmente, es muy difícil que una empresa realice nuevas contrataciones incentivadas por una subvención pública.

En un mundo que es constantemente cambiante, lo que las empresas buscan es adaptabilidad o, si se quiere, ganancia de capacidad organizativa para dar respuestas rápidas a los requerimientos cambiantes del mercado.

Así pues, en este orden de cosas, la contraprestación más interesante que para una empresa puede tener la disminución del tiempo de trabajo, es la ganancia de capacidad organizativa y adaptabilidad. Habría, pues, que avanzar más por una transacción concretada, no en tiempo por subvención, sino en tiempo por organización. Además, desde nuestro punto de vista, sólo en este sentido puede entenderse la posibilidad de incrementar el tiempo de utilización de las instalaciones empresariales que plantea fundamentalmente, no tanto un problema de tiempos y contrataciones, sino un problema de turnos y, en suma, de organización de las condiciones de trabajo.

Finalmente, decía que en la propuesta que se nos avanza, las nuevas contrataciones a realizar tienen que tener carácter indefinido. Aquí, la propuesta se encuentra con un nuevo escollo y se topa con uno de los problemas reales que tiene hoy la creación de empleo y que ya he mencionado. Y que es: ¿son adecuados a los requerimientos de una empresa moderna las reglas de funcionamiento de la relación laboral que tenemos hoy en día?, más concretamente, ¿resulta adecuada la actual configuración del contrato indefinido, que se articula como el contrato tipo de la legislación laboral española pero que, por el contrario, no se utiliza ni en el 3% de las contrataciones?.

Pero aquí sí que nos desviamos del tema. En todo caso decir que es necesario sustituir el actual contrato indefinido por otras formas contractuales no temporales que permitan conjugar adaptabilidad y estabilidad de las relaciones laborales; dos objetivos que interesan tanto a las empresas como a los trabajadores.

En definitiva, las propuestas concretas que hemos recibido del Departamento de Economía y Trabajo tienen, desde luego, dificultades pero están enunciadas sobre unas bases que compartimos y que, por tanto, nos permiten valorar de una forma mucho más positiva que si se limitaría a una formulación genérica de la Reducción del Tiempo de Trabajo como forma de creación de empleo.

Ahora bien, insisto en que ya sea la fórmula genérica ya sea la fórmula concreta que estamos debatiendo durante estas jornadas, no se conviertan en una cortina de humo que eluda los problemas y los retos básicos que nos plantea la creación de empleo hoy y en el futuro próximo. Esos retos y esos problemas están ya planteados: sólo nos queda afrontarlos con decisión.