

EL DEBATE SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

No ha sido accidental haber escogido el tiempo de trabajo como tema monográfico para el primer número de *Lan-Harremanak*. Razones varias han determinado su elección. La reducción del tiempo de trabajo (en adelante RTT) ha sido y es una reivindicación central del movimiento obrero. La evolución del tiempo de trabajo se inscribe en un proceso de larga duración, que afecta y está determinado no sólo por las condiciones de funcionamiento de las empresas, sino por los modos de vida de los trabajadores. En la actualidad la validez de la reducción del tiempo de trabajo como instrumento de lucha contra el desempleo es uno de los temas de debate entre los economistas. Las condiciones ligadas a los procesos de reducción, en cuanto a la flexibilidad horaria y la anualización del tiempo de trabajo afectan a las condiciones de vida de los asalariados, a la vez que tienen implicaciones en la distribución entre los sexos del trabajo doméstico. Porque en efecto, el trabajo no es sólo el que se realiza en la esfera mercantil, sino también –siendo incluso mayor– el que se realiza en la esfera del hogar. Estos son los temas que hemos querido abordar en este primer número de *Lan-Harremanak*.

Para Antonio Rivera es necesario pasar del debate del reparto del trabajo a la discusión en torno al control del tiempo de trabajo. Así, el autor critica que la discusión se centre de modo exclusivo en “trabajar menos para trabajar todos”, sin tener en cuenta suficientemente qué contraprestaciones se ofrecen y qué sociedad se genera. Si lo nuevo es que cada vez más el trabajo adquiere naturaleza de riqueza en sí mismo, y de otro lado, que la falta de trabajo desestructura sociedades, el problema sin embargo es el mismo de siempre: el reparto de la riqueza, el poder, la organización social y política, y las transformaciones tecnológicas que generan las nuevas relaciones de producción. En estas relaciones de producción, defiende el autor, es constatable una tendencia histórica hacia el incremento del control del empleador –tan unido la división del trabajo y al desarrollo tecnológico en la producción– así como el proceso de constante adaptación a esta realidad por parte de los trabajadores. Y esa es precisamente la clave susceptible de ser sostenida desde un punto de vista histórico: la importancia reside

en el control distribución y gobierno del tiempo de trabajo más que meramente en su reparto; de hecho, esta idea ha orientado al movimiento obrero organizado desde sus inicios.

Al fin y a la postre, discutir meramente la disminución de la jornada significa introducir en el debate elementos como la flexibilidad, es decir, la pérdida del control del trabajo por parte de los trabajadores, una vez más.

Imanol Zubero desvela el carácter de construcción social del concepto de tiempo, criticando su apropiación y subordinación a la lógica del capital para, finalmente, proponer un reparto del trabajo que permita potenciar las relaciones humanas no mercantilizadas.

El autor argumenta la existencia de dos tipos de tiempo: el tiempo de la naturaleza y el tiempo industrial. El segundo se impondría al primero y aparecería vinculado a la productividad como forma de disciplina, es decir, como forma de control por parte del capitalista. Este tiempo industrial/mecánico sería gradualmente percibido como realidad natural y no como construcción de forma que se constituiría en elemento clave en el proceso de construcción y configuración de la sociedad capitalista, donde el tiempo pasaría a convertirse en “tiempo de trabajo” y a partir de cuyo control pasaría también a controlarse la vida toda de los individuos.

Pero Zubero añade, además, que este concepto de tiempo industrial coloniza otros tiempos locales, se globaliza y adquiere carácter de tiempo mundial, es decir, carácter de no-tiempo y no-espacio. Esto supone la generalización de mercados de capital globales que funcionan en “tiempo real” y que tiene como objetivo eliminar limitaciones para la generación del capital, pero no liberar tiempo para la vida. La prueba de ello es que los fenómenos de exclusión social pueden ser explicados sobre todo por la posesión de un trabajo y por la calidad de éste. Por todo ello, el autor insta a pensar con seriedad las propuestas de reparto de trabajo sabiendo que repartir trabajo es repartir riqueza, pero sin por ello trasladar al mercado tareas que forman parte de las relaciones interpersonales no salarizadas. Se hace necesario –defiende el autor– un proyecto político de transformación social que tenga como objetivo superar la sociedad salarial para configurar otra donde prime el tiempo local que haga posible una vida más humana.

Para Vidal Ruiz Elúa las Empresas procuran minimizar su empleo buscando mayor flexibilidad ante las alternativas del mercado. Los asalariados persiguen maximizar sus ingresos, por ejemplo, vía horas extraordinarias, debido a sus necesidades familiares. Ambas partes se hallan atrapadas en un equilibrio de bajo nivel

del que nadie puede salir individualmente con perjuicio para los participantes y la sociedad en su conjunto. Se trata de una situación típica donde se requiere la intervención pública, a través de la Política Económica.

La RTT puede contribuir a mejorar esa situación. Se trata de un procedimiento mediante el cual la autoridad pública selecciona los casos a quienes proponer una RTT, con contratación efectiva de nuevos asalariados, mediante incentivos de carácter comercial y cumpliendo unas restricciones: La competitividad de la empresa, medida en Costes Laborales Unitarios, no puede verse alterada; los asalariados no pueden cobrar menos sueldo no perder capacidad adquisitiva y ha de respetarse la autonomía de las partes en la negociación. Además, hay que garantizar la viabilidad macroeconómica de la intervención, lo que no siempre ocurre con la denominada 2RT (Reducción con Reorganización del Tiempo de Trabajo).

El artículo de Miguel Cardenal aborda algunas de las cuestiones jurídicas de la regulación del trabajo a tiempo parcial, a la vista de sus últimas normas reguladoras. Analiza las disfuncionalidades de la regulación del Derecho del Trabajo para el trabajo a tiempo parcial, puestas de manifiesto en las dificultades para su delimitación y los problemas para proyectar en el mismo el régimen jurídico del trabajo a tiempo completo. Se interroga sobre las razones del desarrollo del tiempo parcial desde la triple perspectiva del mercado de trabajo, el empresario y el trabajador. Considera que la incentivación del mismo para hacerle atractivo para las empresas, en la medida en que suponga flexibilidad e indeterminación de la jornada, no podrá satisfacer las eventuales aspiraciones de carácter personal, familiar, formativo y profesional. Concluye que se puede producir el riesgo de que el tiempo parcial sea una vía para la reducción generalizada del tiempo de trabajo mediante la eliminación de las horas menos productivas.

Las contribuciones de Jon Bilbao y Mikel Noval, nos parece que constituyen muestras representativas de las posiciones de las organizaciones patronales –la primera– y de los sindicatos –la segunda–, en cuanto a la virtualidad de la RTT como elemento para la creación de empleo y sus condiciones de aplicación, especialmente en cuanto a los salarios.

Para Jon Bilbao, con el advenimiento de la sociedad “post-industrial”, la RTT ha dejado de jugar su papel histórico de mejora de las condiciones de trabajo de la población asalariada. Sólo para algunos sectores, con trabajos “poco gratificantes”, son deseables y exigibles medidas de limitación de la jornada. La RTT no sería una reivindicación motivadora para una mayoría de los asalariados más preocupada por la carrera profesional y el nivel salarial.

En cuanto a su validez como instrumento de creación de empleo, el autor mantiene un punto de vista negativo. En una economía globalizada el mantenimiento y desarrollo del empleo se basa en la competitividad de las empresas, que es contradictoria con medidas de RTT, incluso cuando las mismas se realicen con disminución correlativa de salarios. Por otra parte, la RTT no es una política generalizable: sólo es aplicable para los trabajos de baja cualificación, trabajos cuyo papel relativo va disminuyendo.

En cuanto a la valoración social del resultado de las ganancias de productividad, Jon Bilbao expone que, en su mayor parte, su destinatario final es “el mercado”. La dedicación de parte de las ganancias de productividad a la RTT conduciría a empeorar la situación competitiva de las empresas y con ello al empeoramiento del empleo.

Una prueba para confirmar la validez de sus tesis, la encuentra en la coexistencia en la CAPV de la jornada laboral más corta del Estado Español, con niveles de desempleo altos en la banda más alta.

En todo caso, la clave para la creación de empleo no está en la RTT sino en la “reordenación” del tiempo de trabajo, pudiendo ser la primera una contrapartida derivada de la primera.

Para Mikel Noval el crecimiento de la productividad durante los últimos años hubiera permitido en la CAPV reducciones importantes del tiempo de trabajo de haberse mantenido constante el reparto de la riqueza producida entre salarios y beneficios. La RTT a 35 horas tendría esa función de recuperación de las ganancias de productividad que en el inmediato pasado han ido de forma casi íntegra a manos empresariales. Critica algunos de los argumentos más comunes contra un modelo de RTT con mantenimiento de salarios y concluye en la necesidad de que la RTT se concrete en medidas legales, única forma de extender la medida al conjunto de la población asalariada.

Arantxa Rodríguez y Mercedes Larrañaga empiezan su artículo examinando las consecuencias de la división sexual del trabajo tanto para el trabajo interior al hogar familiar como externo al mismo, que origina una situación laboral de las mujeres caracterizada por la escasa participación en el trabajo asalariado y estrecha relación entre la actividad laboral y el ciclo de vida familiar. La menor participación de las mujeres en el trabajo asalariado tiene el contrapunto en una sobrerrepresentación en el trabajo no remunerado, cuya escasa consideración social se refleja en su no-inclusión en la Contabilidad Nacional. Estas dos características están evolucionando. Por un lado en el sentido de una mayor participación de las mujeres en el trabajo asalariado, como se demuestra en las

crecientes tasas de actividad de las mujeres. Por otro lado, en una mayor asunción de tareas domésticas por los hombres. Sin embargo, las autoras subrayan que las mujeres siguen asumiendo una carga global de trabajo superior a los hombres. La asunción de tareas domésticas por éstos, además de producirse a un ritmo de incremento débil, sigue dejando en manos de las mujeres las tareas más constrictivas.

La voluntad mayoritaria de las mujeres de incorporarse al trabajo remunerado, a fin de conseguir mayores cotas de autonomía personal, ha producido lo que las autoras denominan “una inmensa” revolución silenciosa. Esta incorporación se ha producido en un contexto de crisis profunda del mercado laboral, con el desarrollo de la precariedad y el paro masivo. En este contexto, las mujeres sufren las peores consecuencias en términos de mayores tasas de paro, temporalidad de los contratos, tiempo parcial y salarios inferiores. La superación de estas desigualdades exige, a juicio de las autoras, unas políticas públicas que supriman los obstáculos en el ámbito público y sobre todo en lo que hace referencia a las responsabilidades familiares.

Según Mikel de la Fuente para que, en el contexto de Francia, una política de RTT sea eficaz desde el punto de vista de la creación de empleo, se requiere que tenga el apoyo de la mayoría asalariada, única forma de hacer retroceder la resistencia del empresariado. Para el autor, la “Ley Aubry” sobre las 35 horas presenta importantes deficiencias, que han reducido el apoyo popular al compromiso electoral que favoreció la victoria electoral de la “izquierda plural”: su carácter “orientativo” e “incitativo”; la exclusión inicial de importantes sectores de la población asalariada (empresas de menos de veinte trabajadores, función pública...); la falta de concordancia entre reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo a fin de la concesión de ayudas financieras; el carácter no discriminado de estas ayudas, que se conceden a sectores y empresas, cuyas tasas de beneficio les permitiría asumir la reducción del tiempo de trabajo sin subvención alguna.

A su juicio, el balance inicial de su aplicación no es muy optimista, por cuanto que las concesiones que están obteniendo las empresas en los acuerdos y Convenios para la aplicación de la Ley Aubry, entre otras en materia de tiempos considerados hasta el presente como de trabajo efectivo y de flexibilidad horaria, van a reducir las potencialidades de creación de empleo. A su entender, las carencias de la Ley Aubry pueden sea corregirse, sea consolidarse, en la nueva Ley que se tiene que presentar en el Parlamento antes de octubre de 1999.

Luis Belaustegi y Mikel de la Fuente