

LA ORGANIZACIÓN Y EL REPARTO DEL TRABAJO COMO MECANISMOS GENERADORES DE OCUPACIÓN

RAMÓN JÁUREGUI, Consejero de Justicia, Economía y Seguridad Social del Gobierno Vasco

Transcripció de la conferència pronunciada pel Sr. Ramón Jáuregui el dia 10 d'octubre de 1996 al Saló de Cent de l'Ajuntament de Barcelona, en un acte organitzat pel Consell Econòmic i Social de Barcelona. Ramón Jáuregui, actualment Conseller de Justícia, Treball i Seguretat Social, s'ha significat per les seves reflexions entorn del temps, l'organització i el repartiment de treball com a mecanismes generadors d'ocupació; ha combinat la reflexió i l'acció en aquest terreny, i ha impulsat diverses mesures en l'àmbit de la seva responsabilitat. La Conferència la va introduir el President del Consell Econòmic i Social, Agustí Bonavía, i la va presentar l'Alcalde de Barcelona, Pasqual Maragall. Agraïm al Consell Econòmic i Social haver-nos facilitat la reproducció d'aquesta conferència, que serà editada pel propi Consell amb els parlaments introductoris i el debat que es va produir posteriorment.

Buenas tardes señoras y señores. Gracias al Colegio de Periodistas, al Consejo Económico y Social de Barcelona y gracias Pasqual.

Siempre que Pasqual hace esas reflexiones sobre mi persona me deja turbado y me produce un extraordinario rubor porque él, además, ha establecido en su presentación la contradicción de sus elogios. Ha expresado que puedo ser un experto en solucionar la complejidad y, realmente, en la complejidad en que me muevo la solución es francamente difícil. No tanto por lo que vamos a hablar, sino por lo que, turba mi acción política diaria

en aquel país tan querido y tan próximo como es el País Vasco. Las soluciones, porqué negarlo, no están tan claras.

Hablando, ayer, con una de esas personas que Pasqual citaba, y que formaba parte de su círculo, como amigo de ambos, José Manuel Recalde, deduje lo que podía ser, en cierto modo, la introducción de mi charla hoy. Él me decía que había hablado con Jorge Semprún y que éste le transmitía la enorme perplejidad, la enorme incertidumbre, el desasosiego y la preocupación social que existe en Francia. Obviamente, Jorge Semprún es una persona que tiene capacidad suficiente para conocer el clima social y el debate político de Francia. Decía que la crisis regeneracionista producida en el 98 en España se produjo en otros países de Europa y se produce también ahora. Éste es el inicio y éste es el hilo que quiero recoger para disertar ante ustedes.

Es, efectivamente, un clima social extendido prácticamente en todo el mundo, en todo el pensamiento, en todo lo que se refiere a la organización social, que en el modelo de desarrollo económico que configura el futuro existe una gran incertidumbre. Ya es tópico apelar a las razones que explican la incertidumbre de este fin de siglo. Una, sin duda, desde el punto de vista ideológico y político, se produjo el año 1989 con la caída del muro de Berlín. Se organizó toda una ofensiva ideológica y, como dice Raimon Obiols, muchas veces se pagó para que Fukuyama explicara que se había acabado la historia y que no había oportunidad para la política ni para las ideas.

Los otros dos grandes fenómenos son la globalización y la mundialización. Touraine insiste en distinguir entre globalización y mundialización, aceptando como evidente la segunda y cuestionando la primera y la revolución tecnológica. En un marco de crisis política, de nuevas formas de organizar la economía en el mundo y con el impacto de la gran revolución tecnológica que vive y disfruta la humanidad, en este marco de complejidad se está produciendo una gran mutación histórica. Es una mutación que, día a día, vemos ante nuestros ojos y va configurando, claramente, un nuevo mundo. No sabemos como resolver, políticamente, muchos problemas, muchas situaciones nuevas ante las que, valga la paradoja, son los mercados quienes están respondiendo: los únicos que ni pueden, ni deben, hacerlo. Esta es la antepuerta de la intervención que quiero hacer.

Futuro de incertidumbre

Yo no pretendo dar aquí una respuesta a toda esta problemática. No soy tan ingenuo, ni mucho menos tan pretencioso. Quisiera explicarles a ustedes lo que son mis ideas respecto a una de esas cuestiones que definen ese futuro de incertidumbre y de problemas que es el empleo. Simplemente, quisiera aportarles algunas reflexiones en torno a la que es, probablemente, la piedra angular de la configuración de una sociedad en la que, efectivamente, ese elemento de inserción con dignidad en la vida que es trabajar, está seriamente cuestionado.

Es, por lo tanto, una aproximación a lo que va a ser el empleo en el futuro o a lo que es el futuro del empleo.

Sé que es frecuente escuchar decir a muchos expertos que el problema del empleo es un problema coyuntural, que todas las fases históricas han tenido algún tipo de situación semejante, pero que la humanidad será capaz de ir resolviendo, poco a poco, este problema. También es frecuente escuchar: “No pasa nada. No es tanto el paro, hay muchas razones para pensar que esto va a solucionarse...” Yo no creo que esto sea objetivamente cierto.

Admitiendo, por supuesto, que cabe la especulación sobre la materia, permítanme que les exprese cuatro grandes reflexiones en torno a lo que, en mi opinión, determina el futuro del empleo.

El paro, un drama no reflejado en las estadísticas

Primero querría recordarles que, muchas veces, nuestras cifras, las estadísticas del paro que manejamos, no son todo lo dramáticas que la propia realidad puede reflejar. A las cifras de paro, que en nuestro país son el doble de lo que constituye el paro medio en la Comunidad Europea, hay que añadirles cuatro categorías humanas que no se cuentan, según los expertos: la primera, es la de los desempleados que no están en las cifras oficiales del paro porque están en programas de reciclaje profesional; la segunda, es el fenómeno masivo de los estudiantes que prolongan artificialmen-

te sus estudios a través de diversos masters y viajes; en tercer lugar, el fenómeno, también masivo, de las prejubilaciones teniendo en cuenta que respecto a la edad de prejubilación en un país como el nuestro y, desde luego, en Francia y Alemania, se ha llegado incluso a los 46 años como edad previa de prejubilación, no olviden que la edad media de jubilación en España está más próxima a los 62 años que a los 65; por último, la cuarta categoría es el paro oculto de los desanimados, de los inactivos mayores de 45 años, especialmente mujeres pero también hombres, que ni siquiera están en el mercado de trabajo. El *Financial Times* recogía, hace poco, un análisis de lo que denominaba los “hombres desaparecidos” y llegaba a la conclusión de que éstos eran 2,7 millones de personas en la Unión Europea. En los EE.UU. la cifra es mucho mayor.

Primera referencia que, con todos los matices que ustedes quieran, pretende provocar la reflexión. Evidentemente, hay tintes que algunos pueden considerar extraordinariamente pesimistas o caricaturescos, pero son bastante objetivos, son rigurosos, científicamente hablando, y deben contemplarse en el marco general de la reflexión que les propongo.

Crecimiento económico y creación de empleo

La segunda referencia es que durante mucho tiempo, sobre todo en los 10 o 15 últimos años, la economía afirmó y,

por supuesto, la política también, que el crecimiento económico era condición necesaria y suficiente para crear empleo. Esto ha dejado de ser verdad.

El crecimiento económico sigue siendo una condición necesaria para crear empleo, pero es evidente que por sí solo no garantiza y no es condición suficiente para el crecimiento del empleo.

Permítanme que les cite algunas cifras que ponen en evidencia esta aseveración tradicional de los economistas. Piensen, por ejemplo, que en los últimos 22 años el PIB de la UE creció el 73%, mientras el empleo crecía, esos mismos años, un 7%. Si dejamos de lado esa referencia no debemos olvidar que entre el 91 y el 95, ciertamente en el periodo de crisis importante, Europa perdió 4,5 millones de empleos. España ofrece unas cifras semejantes: en los últimos 20 años nuestro PIB se ha multiplicado por dos y nuestra población laboral es prácticamente la misma que hace 20 años. Incluso, si tomamos referencias estadísticas más próximas, entre los años 85 y 95, periodo en el que se produjo el más alto nivel de paro en España, la economía española creció a ritmos altísimos, a una media de crecimiento del 3%. En esos diez años la población laboral mantuvo la misma tasa de paro, aproximadamente, que la que tuvo en el peor momento de la crisis del petróleo de los años 85-86, es decir el 24% de paro.

En el año 95 se crearon 300.000 empleos y la tasa de paro no bajó del 24%. Esto tiene una explicación: todavía

estamos sufriendo la presión de la evolución demográfica y continuará hasta el año 98 en que seguirá aportando al empleo más jóvenes que jubilados. La presión de la demografía, en ese sentido, es importante pero, por supuesto hay otra razón más importante: la población activa es anormalmente baja en este país. En los momentos en los que la economía crece y crea empleo, provoca una demanda de empleo entre personas que jamás pensaron poder acceder a él. Esto es una consecuencia de que la tasa de población activa española sigue siendo entre 3 y 4 puntos más baja que la media europea; 5 o 6 puntos por debajo de la norteamericana.

La presión de población activa, sobre todo mujeres, que quieren acceder al mercado de trabajo en cuanto la economía ofrezca oportunidades, va a seguir.

El año 1996, fruto de la reforma laboral y de la flexibilidad que, sin duda, ha sido un elemento favorable, y como consecuencia de que la economía ha continuado creciendo, aunque no tanto como quisiéramos, se sigue creando empleo. Sin embargo, no olvidemos que es una creación de empleo precario y, sobre todo, a tiempo parcial. Es un empleo que no lleva a un número de horas trabajadas, globales, semejante al del año pasado, aunque haya más contratos. Por lo tanto, como explicación global y sobre una tasa de paro como la que hemos señalado en España, por mucho que crezcamos, es evidente que no hay una solución clara, ni que el cre-

cimiento económico pueda ser la solución definitiva al problema del paro.

Efectos de la revolución tecnológica

La tercera circunstancia que quiero señalar es una reflexión sobre los efectos de la revolución tecnológica en el empleo. Aquí, naturalmente, se puede partir de consideraciones, incluso, antagónicas. Les voy a citar dos, relativamente recientes, que creo que enmarcan la discusión. Leontief, premio Nobel de Economía, un hombre de 87 años con el que estuvimos no hace mucho en EE.UU., nos grabó unas intervenciones para nuestro debate en el País Vasco. Nos dijo algo que yo creo que está en lo que pudiéramos llamar la expresión pesimista del problema: “el papel de los seres humanos, como el más importante factor de producción, está destinado a disminuir, de la misma forma que el papel de los caballos en la producción agrícola disminuyó y luego desapareció con la introducción de los tractores.” En el lado opuesto, Modigliani afirmaba en Bilbao: “el progreso tecnológico siempre ha beneficiado al hombre y siempre lo hará.”

Lo cierto, sin embargo, es que no tenemos capacidad para cuantificar los efectos de una revolución tecnológica de dimensiones, todavía, desconocidas. La combinación de la electrónica y, sobre todo, la microelectrónica, la informática, el desarrollo del *software* y las telecomunicaciones han permitido a la humani-

dad conocer un desarrollo tecnológico que no sabemos donde parará. Es una tecnología que nos permite crecer de manera exponencial en todo. Se puede hacer más y mejor con menos y más rápidamente. Es una tecnología veloz, que ahorra tiempo de trabajo y que genera enormes incrementos de productividad.

No les voy a citar datos que conocen perfectamente respecto a lo que ha significado este proceso en los últimos 20 años en el sector industrial. En la del País Vasco, la industria, que fue el sector tractor de la economía por excelencia con un 49/50% de influencia en el PIB de la Comunidad, ha bajado a un 29%. En EE.UU. ha pasado del 35% en los años 60, al 17-18% que tiene ahora y dentro de pocos años, según Peter Drucker, sólo representará el 12%.

Hay una afirmación que me gusta citar de un director ejecutivo de la ABB, fabricante de generadores eléctricos, una empresa que factura 30.000 millones de dólares anuales y que ha recortado 50.000 empleos al tiempo que aumentaba su volumen de negocio un 69%. Este hombre se preguntaba: “¿A dónde va a ir toda esta gente? Me dicen: espera dos o tres años que habrá nuevos empleos. Pero yo me pregunto: díganme dónde, qué tipo de empleos, en qué compañías, en qué ciudades.” Esto es trasladable a todas las industrias.

¿Hay una respuesta para este problema? Se ha dicho siempre que el sector servicios generará el empleo que la industria pierde y, en parte, es verdad,

pero me permito preguntarles: ¿No es verdad también que el sector servicios, como consecuencia de las tecnologías, empieza a ser un sector que está destruyendo cada día más empleo? Por ejemplo, la compañía telefónica ATT acaba de anunciar que reducirá 40.000 empleos en tres años, por cierto, nada más decirlo suben sus acciones en la bolsa automáticamente... porque los operadores telefónicos humanos están siendo sustituidos por operadores automáticos controlados por ordenador capaces de reconocer la voz y de hablar a los usuarios canalizando un 50% más de llamadas con un 40% menos de empleados. Lo que está ocurriendo en la banca tampoco es una sorpresa para nadie. En diez años los bancos de EE.UU. han eliminado 180.000 empleos de caja, el 40% de sus plantillas. Arthur Andersen acaba de comunicar que esta automatización mejora la productividad entre el 20 y el 30%; las razones son muy sencillas: un cajero humano, un empleado de caja, realiza 200 transacciones diarias, trabaja 30 horas semanales y gana entre 8 y 20.000 dólares al año, se toma un café a media mañana, tiene vacaciones y libra por enfermedad; el cajero automático procesa 2.000 operaciones por día, trabaja 178 horas a la semana, cuesta 22.000 dólares al año y no se va de vacaciones, ni toma cafés...

En este tema también hay expertos que contraponen sus visiones sobre el futuro de la tecnología y del empleo. Rifkin asegura que los trabajadores manuales no tienen futuro, que en las empresas de manufactura no habrá trabajadores

manuales. En el año 2030 las fábricas funcionarán sin trabajadores. Tiene una visión muy, muy preocupante, de lo que es la influencia de la tecnología en el empleo. ¿Es exagerada la visión de Rifkin?, le preguntamos a Paul Krugmann y él nos contestó con una anécdota para convencernos de su opinión. Nos dijo que cenando con unos banqueros en Manhattan que vivían a más de 100 km les comentó lo incómodo de vivir tan lejos. La respuesta fue: “No. Vamos en helicóptero...” Él nos lo contó para expresarnos que si la automoción, a principios de siglo, provocó una tracción de la economía tan tremenda “¿No será sustituida por la industria de los helicópteros? ¿Quién iba a idear nos decía, a principios de este siglo, un hogar con todo lo que tenemos hoy en día y unas oportunidades de desarrollo y de bienestar tan extraordinarias? ¿Quién podía pensar en algo semejante hace tan pocos años?”

Yo no sé quién tiene razón. Les confieso que la cuestión, con todo lo que tiene de especulativa, requiere una seria reflexión. No estoy seguro de que la tecnología, en este fin de siglo, no vaya a tener en el futuro una repercusión gravísima en el empleo o, al contrario, no sé por qué la tecnología no nos va a permitir vivir mejor a todos. Esta es la clave de la cuestión.

Creo que si no damos una respuesta, si no organizamos, si no gestionamos lo que es incuestionable, que hay tecnología y que tiene que ser para el bien vivir de la humanidad, viene un mundo malo,

mal organizado y muy desestructurado. Piensen, además, para acabar la reflexión, que dado el valor exponencial que atribuíamos al desarrollo de la tecnología que tenemos, este final de siglo la humanidad sólo habrá conocido el 5% de la tecnología que podrá disfrutar el siglo XXI.

Un nuevo pacto social

Por último, el cuarto elemento que configura la reflexión sobre el empleo es lo que yo llamaría la “ruptura del pacto social existente”. Es decir, ruptura del contrato social que ha regido las relaciones industriales en la segunda mitad del siglo XX en Europa, como consecuencia, fundamentalmente, de las políticas socialdemócratas o de las políticas pactadas con los cristianodemócratas, verbigracia en Alemania, que ha constituido el pacto social más moderno en la historia de la humanidad desde el punto de vista de concepción de relaciones industriales entre capital y trabajo.

Creo que, como es evidente, la globalización, yo la llamaría más bien el “imperio de los mercados” como la define Touraine, o la mundialización, no es cuestionable. Es así, el mundo funciona de esta manera. La globalización, dice Touraine, es el establecimiento de nuevas reglas por medio de las cuales mandan en las políticas de todo el mundo los mercados. Es Modds, la empresa que determina las ratios de fiabilidad financiera de los países, quien dice si Italia va bien o si Suecia va mal. Son los gabinetes

jurídicos de algunos grandes despachos de Washington, de Londres o de Bruselas quienes crean el derecho, suplantando la soberanía parlamentaria de los países, para resolver los conflictos de las multinacionales.

Este marco de globalización de la economía, de relocalización industrial, de *dumping* social... está provocando una gravísima ruptura de las condiciones que han regulado la relación industrial, especialmente en EE.UU. y Gran Bretaña, proponiéndonos, prácticamente, una ecuación para elegir entre lo malo y lo peor.

Lo peor, probablemente, es lo de Europa, con un magnífico empleo, pero escaso; con convenios, con sindicatos, con prestaciones sociales, con garantías sanitarias y para la vejez, etc., pero con un 12,5% de paro, con 4 o 5 millones de empleos destruidos el último quinquenio. Lo malo, el modelo norteamericano que nos plantea, efectivamente, un sistema en el que hay más empleo. Las cifras de paro no son de 5,5% como dice Clinto, son bastante más, pero con unos riesgos gravísimos de perder lo que han sido grandes conquistas de la humanidad en el siglo XX.

El peligro de una desvertebración social

Allá donde se inventó el sindicalismo, en Inglaterra, se ha tenido que renunciar a las Trade Unions para que Toyota se instale en el sur de Inglaterra, o se están aceptando negociaciones

colectivas muy por debajo de lo que son derechos mínimos e, incluso, se está renunciando a la negociación colectiva...

Se están produciendo efectos de desvertebración social muy graves. ¿Mucho empleo? Puede que sí, pero hay un subproletariado total, una renuncia a derechos y a garantías mínimas, a legislaciones protectoras, a sistemas de cobertura social, de sanidad o de vejez, etc., consecuencia de la presión que los mercados ejercen sobre el empleo. Se está planteando una tremenda presión orientada a conseguir la máxima flexibilidad, la máxima desregulación, los mínimos costes sociales, los mínimos costes fiscales.

En un debate que tuvimos hace poco tiempo, aquí, en Barcelona, cuando un ilustre economista, Alfred Pastor, que ha sido Secretario de Estado de Economía, enumeraba los obstáculos para la creación de empleo, decía: "Despido caro, costes sociales altos, demasiada regulación laboral..." En fin, lo de siempre, lo que se dice todos los días; y tiene razón. El problema es que tenemos que elegir entre una cosa o la otra. Ésta es, más o menos, la cuestión. Éste es el marco, un tanto dramático, lo reconozco, pero aquí es donde se inscriben las respuestas.

El empleo del futuro

Sin hacer demasiada filosofía, yo quisiera plantearles tres líneas de actuación sobre el empleo del futuro:

1. Reordenación del tiempo de trabajo: ¿Cómo concebir la jornada? ¿Cómo concebir el trabajo? ¿De qué manera reordenar y reorganizar el tiempo de trabajo para permitir un mayor reparto del empleo existente?

2. ¿Cómo contemplar la jornada y el empleo? ¿De qué manera una progresiva reducción de la jornada, puede constituir una respuesta adecuada al problema del empleo?

3. Como consecuencia de lo anterior, ¿cómo organizar la empresa y cómo proyectar su futuro?, desde el punto de vista de la ruptura, de lo que creo que es la necesidad de superar el carácter antinómico de la empresa desde la perspectiva de capital y trabajo. Y ¿cómo ser capaces de generar un nuevo concepto de participación y corresponsabilidad en la cogestión de la empresa?

Estas tres ideas no son fórmulas que sustituyan lo que pudiéramos llamar la respuesta clásica al problema. Es evidente que al problema del empleo hay que seguir respondiendo con economías sanas, que crezcan de manera sostenida; con políticas horizontales adecuadas, verbigracia, las políticas a favor de la internacionalización, de la mejora de la I+D, de todo lo que signifique renovación del aparato productivo y tecnológico, de todo lo que favorezca las infraestructuras de un país, del esfuerzo que hay que hacer en la formación de las personas. Todo esto ya es sabido. No discrepo en nada y hay que hacerlo. La pregunta es si no hay que añadir algunas cosas más, y en este sentido se inscribe una reflexión

que lleva años produciéndose en muchos países. Hay medidas, hay decretos, hay fórmulas que han resuelto en favor de estas cuestiones, en Holanda, en Dinamarca, en Bélgica, en Alemania, en Francia, etc. Existe este debate, existen las medidas. Es posible que no se hayan articulado de una manera tan sistemática como lo hemos hecho en el País Vasco en el Decreto, pero es una cuestión ampliamente debatida.

Reorganización del tiempo de trabajo

Todo lo que se refiere a la flexibilidad de la organización del trabajo favorece la posibilidad de que se organice el trabajo de otra manera, que se reordene y que, al mismo tiempo, se desmilitarice la jornada y se permitan fórmulas cada vez más flexibles de sustitución de trabajo a tiempo parcial, de contrato de relevo, de años sabáticos, de varios empleados para el mismo puesto de trabajo, etc. Ésta es la filosofía. Ésta es la cultura. No vamos a descubrir nada.

En el Decreto que hemos aprobado en el Gobierno Vasco no hemos inventado nada. Hemos encontrado 18 figuras que existen en la legislación o en la práctica laboral para concluir que aplicándolas vamos a movilizar un poco el mercado laboral y vamos a repartir, un poco, el empleo. Ya sé que repartir el empleo no es solución. La concepción simplista consiste en pensar que el reparto del trabajo es que quien trabaje 8 y gane 100, trabaje 4 y gane 50, nada que ver con la

realidad, y desgraciadamente, es un handicap para la comunicación de este problema. En todo caso, existe todo un conjunto de hipótesis y de circunstancias en nuestra legislación que permiten agilizar esta cuestión. ¿Qué hemos hecho, por poner un ejemplo, con un contrato que no funciona en España, el contrato de relevo? Establecer dos estímulos: en primer lugar a la persona que se acerca a esa edad y que quiere disfrutar de un trabajo menor, sin pérdida de pensión de jubilación, le vamos a subvencionar/estimular con una ayuda de cerca de un millón de pesetas. En segundo lugar, a las empresas que contraten a un trabajador que le sustituya la mitad de la jornada, les vamos a pagar la mitad de la Seguridad Social.

En el cuidado de hijos encontramos una figura semejante. Es frecuente que haya matrimonios en los que uno de los dos podría dedicarse, el padre o la madre, al cuidado de los hijos. Cuando esto se haga y se contrate a otro trabajador para sustituirle, vamos a subvencionar el 50% de la Seguridad Social. Puede que haya personas que deseen reducir la mitad de su jornada reduciendo proporcionalmente su salario, y ¿cuántas parejas que trabajan lo dos no desean, incluso por interés fiscal, para no llegar a un determinada línea de la tabla fiscal, trabajar menos horas uno de los cónyuges, sin que le cueste más a la empresa, y poderlo sustituir por un trabajador parado?

Esto queremos extenderlo como cultura sindical y como fórmula organi-

zativa. Sé que a las empresas les molesta mucho que un solo puesto de trabajo esté cubierto por dos personas. ¿Es una complicación? Lo admito, pero el futuro camina un poco por ahí.

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias, ¿cuántas se hacen? Es una vergüenza. Se están haciendo horas extraordinarias violando sistemáticamente la ley. Hay empresas, yo las conozco en mi Comunidad Autónoma, con nombre y apellidos muy conocidos, que están siendo sancionadas sistemáticamente, año tras año, por exceder el número de horas extraordinarias máximas por año que puede hacer un trabajador. La sanción 500.000 pesetas repercute en el coste de cada hora extraordinaria en un valor de 5 pesetas. Ridículo. Por ello le he propuesto al ministro de Trabajo que multiplique por diez la sanción y que aumente la cotización de las horas extraordinarias.

Hay algunos sectores, por ejemplo en la construcción, en los que el 95% de las empresas realizan horas extraordinarias cuando tienen mecanismos de flexibilidad laboral total, como las ETT, para poder contratar una parte de la jornada, o para poder hacer frente a ese exceso de jornada que la empresa necesita.

Hoy en día, en la legislación laboral española, hay flexibilidad máxima para poder evitar la realización de horas extraordinarias. Algunas no son evitables, lo sé, pero que no se cobren, que se conviertan en tiempo libre, que se establezca

una cuenta-ahorro jornada, como han pactado los franceses, que permita que el trabajador pueda, incluso, jubilarse antes o hacer un año sabático o irse un año a estudiar. Todo esto coincide con Delors cuando dice que se acabó la militarización de la jornada. Trabajar de 8 a 5, durante 40 años de nuestra vida, desde que nos formamos hasta que nos jubilamos.

Una nueva cultura de trabajo

Viene una nueva vida y una nueva cultura del trabajo. Nos formamos, trabajamos, seguimos formándonos y descansamos, todo a la vez. La flexibilidad con la que se organiza el trabajo lo permite.

La tecnología nos permite reducir la jornada. La jornada laboral sistemática y en paralelo con las revoluciones tecnológicas se ha ido reduciendo. La primera gran revolución industrial provocó una reducción de 80 a 60 horas; la segunda, la de comienzos de este siglo, la electricidad y el sistema taylorista de producción, provocó una reducción de 60 a 48 y de 48 a 40 horas en la jornada semanal, ¿por qué a finales del siglo XX, cuando la tecnología nos permite incrementos de productividad como jamás conoció la humanidad, no se rebaja la jornada? ¿Por qué se está organizando el mundo de manera que unos pocos trabajen tanto y otros muchos no tengan acceso al trabajo? La tecnología, como cuentan Castells y Krugmann, está provocando que la organización laboral del

trabajo se haya dualizado. Hay trabajadores capaces de trabajar en cualquier parte del mundo, son los trabajadores, que diría Tofer “del conocimiento”, los trabajadores que dominan las materias que se venden en este momento y son una cuarta parte de la población laboral. El resto de la población laboral es una población cada vez más descualificada, una población con salarios cada vez más bajos.

Esta organización laboral tiene su corolario en la organización social de la sociedad de los tres tercios, es decir una sociedad en la que hay una parte que trabaja, otra parte que lo hace en condiciones de subproletariado y una tercera parte de la población que no trabaja.

Reducción de la jornada

Este horizonte tiene una reflexión en la jornada laboral. Creo que Rocard tiene razón, aunque el Parlamento Europeo haya modulado su propuesta porque había que conseguir el voto de los populares europeos y el consenso con los cristianodemócratas europeos, en la reflexión que ha propuesto a Europa. Rocard tiene razón en que, efectivamente, el mundo tiene que caminar hacia una jornada laboral progresivamente más reducida, hacia una organización del trabajo que permita que una reducción del 10% de la jornada, en 5 o 6 años, pueda crear, como en Francia, por ejemplo, un millón de empleos directos.

Lo primero que hay que hacer es articular un discurso, proponer un obje-

tivo. Vamos a hacer la propuesta y vamos a hablar. Ya sé que hay problemas, pero si nadie habla, ¿cuándo se enfrentará la humanidad con una lógica tan evidente como ésta? Hay muchas cosas que hacer. El sindicalismo tiene mucho que descubrir. Las negociaciones colectivas tienen que orientarse más a la reducción de jornada que al incremento salarial, no sólo en España, sino en toda Europa y en todo el mundo.

Cabe también que nos planteemos en serio, en Europa, la fiscalidad y el coste social del empleo y la posibilidad de estimular a las empresas que reduzcan la jornada, como ha propuesto Rocard, y en función de la creación de empleo generada por la reducción progresiva de jornada se podrán compensar las cotizaciones fiscales y sociales de esas empresas. Sé que es complicado, pero tenemos que introducir este debate, tenemos que empezar a hacer esta negociación sindical y política. Es la única manera de que la política tenga voz y pueda responder al hecho de que sea el mercado el que está imponiendo las reglas y definiendo un mundo brutal, un mundo totalmente desvertebrado que, incluso, preocupa al propio capitalismo que no sabe cuál va a ser la respuesta que la demanda, como parte fundamental del funcionamiento de la economía, puede tener.

Una nueva organización

En tercer lugar está la idea de concebir la empresa de otra manera. Creo

que, en este momento, la evolución tecnológica y la flexibilidad laboral que se está produciendo, nos permiten contemplar que la empresa tiene que organizarse superando el binomio que ha caracterizado gran parte de las relaciones industriales. La empresa no es, como ha podido serlo durante mucho tiempo para la concepción sindical, un enemigo de clase; no se puede tener una concepción del empresario como adversario. Esto ha acabado, primero porque, para los trabajadores, la empresa es la cosa más importante de su vida después de la salud o la familia; segundo, porque todos los métodos de producción que exigen competitividad, los ritmos, todos los sistemas, el *just in time*, la calidad total, todo lo que es ahora tecnología de la producción, todo ello exige, cada vez más, la máxima participación.

Es muy difícil que ningún sistema de producción moderno, no hablo del taylorismo o del fordismo de principios de siglo, sino de los de ahora, del trabajo en equipo, de calidad total, todo esto requiere la participación y la corresponsabilidad plena de los trabajadores y España es un país donde existe un gran retraso en lo que pudiéramos llamar fórmulas de participación.

Algunos expertos dicen que hay una gran opacidad en el mundo empresarial español, que la empresa siempre busca

ocultar su información cuando, por otra parte, en Europa, hoy en día, cuando te pones frente a un empresario, lo primero que hace es mostrar la cuenta de balances para que lo conozcas. Aquí parece que todo el mundo se guarda la información. Sin embargo, lo cierto es que una consecuencia lógica de los nuevos tiempos en la empresa será la exigencia de una mayor y progresiva participación de los trabajadores en los beneficios y en el capital de las empresas. Quizás esto sea también una utopía.

Mayor participación en la empresa

Hace poco Ignasi Farreres, consejero de Trabajo de la Generalitat, propuso el establecimiento de una parte del salario vía beneficios. No comparto esta idea si no está planteada como consecuencia de la negociación colectiva y si no está limitada respecto a la participación de esos beneficios en el salario. Pero la idea debe de formar parte de este debate.

Creo que una mayor participación en la empresa es obligada. Primero, porque restaura principios de credibilidad en la gestión; segundo, porque fomenta y asegura la transparencia empresarial; tercero, porque da una mayor estabilidad al empleo; cuarto porque asegura una productividad mayor y está comprobado por la OCDE que las empresas que tienen

sistemas de participación en beneficios o en capital tienen incrementos de productividad del entorno del 10%; por último, porque consolida el compromiso recíproco entre las partes estableciendo consensos en cuanto a riesgo compartido. ¿Cuál es el mecanismo? La negociación colectiva ¿Y cuáles son los límites? En este momento, en Europa, la participación en beneficios no supera el 5% del salario. Esta fórmula se está empezando en nuestro país, la he leído en el convenio de Iberdrola; CAF, que es una empresa de ferrocarriles del País Vasco, tiene participación en capital y en beneficios y funciona no saben ustedes cómo, Alcampo está planteando a sus trabajadores sistemas de salarios por compra de acciones a bajo precio de la empresa; también es una fórmula utilizada en BBV o en El Corte Inglés. Esta práctica podría, incluso, permitir que parte de estos beneficios pudieran ir a fondos de pensiones.

Son tres capítulos de un complejo problema: participación en la empresa, jornada y empleo. Reducción de la jornada como mecanismo de acceso al empleo, flexibilidad y reordenación del tiempo de trabajo que permita un mayor reparto del trabajo existente. Todo esto es una breve respuesta a un problema que, sin duda, es mucho más amplio, mucho más complejo. 🔑