



# LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL

*Michel ROCARD*

**I**ndependientemente de los países vecinos y a diferencia del resto del planeta —incluida América del Norte— lo que tienen en común los países de la Unión Europea, aparte de su necesidad de seguridad mutua, es que han desarrollado un modelo social, un alto nivel de vida, una democracia representativa, el respeto de los derechos humanos, así como un alto nivel de protección social. Esto es lo que tenemos en común, aunque cada uno de nosotros lo haya construido sobre bases muy nacionales, y de ahí la dificultad a la hora de armonizar. Pero el alto nivel de protección social nos caracteriza a todos; es el documento de identidad europeo.

Europa, ¿qué es?: derechos humanos y seguridad social. El resto no importa.

Dos fenómenos ponen este modelo en peligro. Si sólo hablamos de uno, estamos olvidando la mitad del problema. Tememos y combatimos el desempleo, pero al mismo tiempo olvidamos la pobreza, sobre todo la pobreza consecuencia de

unos salarios bajísimos, del trabajo precario y de corta duración, de los pequeños trabajos intermitentes y discontinuos, que también provocan desasosiego y marginación social. Es decir, luchamos contra el desempleo y contra la pobreza, independientemente del modelo social elegido, que hace que, dentro del drama general, algunos países (sobre todo en Europa) limitan la pobreza y aceptan una tasa más alta de desempleo, mientras que Estados Unidos, Canadá o Japón prefieren dar trabajo, incluso muy mal pagado («en casa» bajan los sueldos al nivel de los países del Tercer Mundo para terminar con la competitividad sobre los salarios), y de esta forma hay mucho menos desempleo y mucha más pobreza. Esto no es un modelo social recomendable. Pero es difícil mantener un debate sobre este asunto, ya que en Estados Unidos son expertos en campañas de publicidad, de propaganda, encaminadas a ocultar el capítulo de la pobreza de su modelo social.

Hay una auténtica crisis del arte de producción en una sociedad desarrollada. Se puede hablar de crisis del trabajo, a condición de que por «trabajo» se entienda trabajo asalariado productivo. No estamos inventando nada: en 1930 Keynes escribió que «antes de finales de siglo con 3 horas diarias, 15 horas semanales, la humanidad podrá subsanar todas sus necesidades y satisfacerlas». En los años sesenta, la gran filósofa alemana Hanna Arendt y el sociólogo de trabajo francés Georges Friedman se refirieron al fin del trabajo. Estábamos en período de pleno empleo, con 48 horas de trabajo semanales, y ya se hablaba de fin del trabajo. En este comentario se incluye el hecho de que el progreso técnico permitió sustituir al hombre por la máquina, no sólo en el trabajo repetitivo y penoso sino también en el trabajo inteligente, lógico, incluso de concepción. Lo que decía Alfred Sauvy de que la máquina creaba más empleo del que destruía, dejó de ser verdad. Cuando la máquina desarrolla un trabajo intelectual, se llega a la crisis del fin del trabajo.

El auténtico bloqueo es sin duda cultural, político y psicológico. Nuestra preocupación es qué vamos a hacer con nuestra vida durante el tiempo que no esté dedicado al trabajo asalariado productivo, es decir, nuestro tiempo de ocio. ¿Cuáles serán nuestras actividades el día de mañana? ¿Acaso estamos dispuestos a asumir una vida más creadora que laboriosa, tanto en lo artístico como en las relaciones personales?

Lo sorprendente de esta cuestión es la formidable reticencia de todo el cuerpo social para asumir la idea de una reducción masiva del tiempo de trabajo, aumentando la eficacia. Al nivel

en el que estamos actualmente, es decir, tolerando 18 millones de parados, (el 11% de nuestra población activa en Europa), y el mismo número de pobres (*sólo* el mismo; en Estados Unidos hay 5 veces más pobres que parados), esta resistencia a rechazar la reducción del trabajo es sorprendente.

Voy a decir algo de forma bastante brutal. Todos tenemos tabúes. El primero de ellos es el de los teóricos de la economía: no pueden «tragarse» la idea de que la reducción del tiempo del trabajo sea compatible con un crecimiento global si todo el mundo tiene más trabajo. Esto rompe con un *comfort* intelectual teórico, es decir, la relación hombre/año. Hay que calcular nuestras *ratios* matemáticas en horas de trabajo por año. No sabemos hacerlo, no estamos acostumbrados. Toda la teoría económica compara datos demográficos con datos económicos calculados sobre una base anual. La variación de la jornada no está en los parámetros que utilizamos.

Segundo tabú, los sindicalistas. Para ellos, la idea de reducir la jornada laboral sin perder mucho salario no es de recibo. La responsabilidad de eliminar este tabú corre a cargo de los gobiernos y sobre todo, de los empresarios. Volveré sobre esta cuestión. Desde que trabajo sobre este tema y que escribo sobre ello, no lo he entendido todo. En mi libro tampoco me he referido demasiado al futuro, no me he atrevido. Cada día estoy menos seguro de que los dirigentes sindicales, hombres o mujeres, que negocian en sus empresas la duración laboral, estarían encantados de pasar en casa un día más cara a cara con su cónyuge. Habría que llorar en lugar de reír. Esto es muy grave.

Tercer tabú. Los empresarios deberían ser los primeros en ir en este sentido. ¿Por qué? Porque en cuanto hagan el cálculo del coste fiscal, se darán cuenta de que las indemnizaciones por desempleo se incrementan mucho más rápido que los costes sociales cuando hay trabajo para todos, y que además, finalmente, lo que encontraremos en los impuestos serán los gastos policiales, de justicia y de administración penitenciaria. Pero la patronal no lo entiende.

A veces, me pregunto si en las viejas familias aristocráticas francesas que dirigen nuestras empresas, no existe aún la idea de que el pueblo está mejor bien encauzado, y que un pueblo libre en sus actividades, que pueda dedicar demasiado tiempo a la lectura, a sus preferencias, a sus actividades sindicales, es un pueblo peligroso. La reticencia patronal no se entiende si tenemos en cuenta la explosión social en ciernes.

El cuarto tabú es el de los políticos, intimidados por los tabúes que acabo de mencionar y su impacto electoral, porque uno no vota a quien le ha asustado, se trate de dirigentes económicos, sindicalistas o empresarios. Y además temen que cueste caro. Y luego los déficits no están de moda, y yo estoy en contra de los déficits. Yo he gestionado mi país como un tacaño.

¿Se puede demostrar que la reducción de la jornada laboral desempeña un papel en este asunto? Cuando el concubinato, seriamente adúltero, entre máquina de vapor y sociedad anónima engendró el capitalismo —estamos en 1820/1830—, se pudo comenzar a hacer trabajar a muchos hombres juntos en condiciones muy ventajosas. La condena era de 4.000 horas año. La clase obrera se enfada, pasamos a 3.000 horas por año en 1900. El Primero de Mayo es el aniversario de una gran lucha obrera, duramente reprimida, por la reducción de la jornada. En 1938-39 se pasó a menos de 2.000 horas. Con la reconstrucción y el crecimiento entusiasta, volvemos a las 2.000 horas de 1945 a 1960. Después vuelve a comenzar la gran presión histórica y bajamos a 1.600 horas, que es la situación actual (menos en Japón). Desde los años ochenta estamos en 1.600 horas. Aparte de las crisis de regulación coyuntural, la más grave en 1929-32, la larga historia del capitalismo es una historia de pleno empleo. Pero la jornada laboral se reduce a más de la mitad. Desde los años ochenta se estabiliza, pero se duplica el número de parados. ¿Quién se atreve a decir que no hay una relación directa? Además, si la calculamos desde principios de siglo, la jornada laboral se ha dividido por la mitad, y los sueldos se han multiplicado por ocho. Por tanto, que no nos cuenten pamplinas; las empresas saben producir riqueza y distribuirla en jornada laboral.

El desbloqueo cultural consiste en hablar de horas-año, y no de horas-hombre. Me he dado cuenta de que en 9 de cada 10 grandes empresas multinacionales que tienen unidades de producción en nuestros países, las consignas que da la empresa matriz a las filiales son: obligación de beneficios, obligación de compra de material limitada, equis francos, dólares o ecus por hombre o mujer por año. Cuando se razona en estos términos, el jefe de unidad con estas consignas no puede modificar la jornada laboral. No puede. Esto lo he entendido después de haber escrito mi libro. A veces uno es un poco lento. Incluso nosotros tenemos que aprender a razonar en horas por año. La derecha francesa reflexiona en estos términos: para hacer frente al desempleo no hay que trabajar menos, sino que hay que trabajar más. La respuesta es que la condición para que en Francia y en Europa haya más empleo es que todos tengan trabajo, y para que todos tengan trabajo es preciso que cada cual tenga un poco

menos. En Francia, estábamos en 34.000 millones de horas de trabajo por año hace seis o siete años; estamos ahora en 31.000 millones, distribuidas en 38.5 horas por semana para un 87% de la población, y 0 horas semanales para un 13%. Con 30 o 31 horas, no más, se podría pasar a 33, 34 o incluso 35.000 millones de horas por año. Este razonamiento rompe las culturas, nadie está preparado. Cuando uno habla en estos términos nadie le entiende.

Las limitaciones del problema son dos: coste y *factibilidad*. En primer lugar, resulta difícil; en cuanto una empresa tiene más de 100 obreros hay por lo menos 25 categorías de trabajadores con horarios distintos. Es imposible que trabajen con un mismo horario aquellos que producen los bienes de consumo, los comerciales con los clientes, los de trabajo administrativo, los que negocian con los suministradores. Todos estos horarios son distintos. Y luego están las condiciones locales: uno va a cazar tórtolas, otro a recoger cerezas, es decir, cada región tiene sus tradiciones. Esto es, cada empresa ha de negociar de forma individual, lo cual quiere decir que la ley no puede hacer nada y que sólo se puede alcanzar un resultado mediante una negociación voluntaria y si las pérdidas de salario no son demasiado fuertes. Es imposible. Uno puede soñar, pero si decimos que hay que disminuir los salarios, estamos trabajando en vano. La media de los sueldos en Europa es inferior a 2.000 dólares por mes. A este precio, los que ganan 3 veces más pueden ceder un 5% o 10% de su sueldo, pero los que tienen este promedio poco pueden ceder. Y además históricamente nunca se ha hecho. Con lo cual la obligación es negociar por empresa.

En cuanto a los costes y las limitaciones financieras, hay que aceptar la idea de la reducción de jornada para crear empleo pero sin pérdida de sueldo y salario significativa. Los socialistas lo podemos decir, y además es un lema precioso. Ahora bien, conseguirlo es más difícil. Actualmente no podemos sobrecargar aún más a nuestras empresas. Cualquier aumento de coste de la hora de trabajo es un auténtico lastre para la empresa, hasta el punto de que se puede crear desempleo por quiebra. La competitividad es demasiado fuerte. No se puede aumentar la carga de las empresas. Por consiguiente, la primera obligación es de método social; la segunda es de contabilidad. Por otra parte, el Estado no puede pagar; los déficits pesan mucho. Estamos en un tipo de interés real serio en los países no inflacionistas, y cualquier aumento de la deuda se tiene que pagar demasiado caro. Estamos bloqueados. Si el Estado no puede pagar; si las empresas, tampoco; si los asalariados, tampoco, pues apaga y vámonos.

Pero, en la Unión Europea, de media —escuchen bien—, el 4% del PIB, es decir, 400.000 millones en Francia, 400 millones de ecus para el conjunto de Europa, se destina al desempleo. El 6% en Finlandia, el 2% en Grecia, el 3% en España. Pero la media es de un 4% del PIB entre subsidios de paro, seguro de enfermedad que se da al trabajador que no tiene que cotizar por estar en el paro, jubilación anticipada y un crecimiento importante en gastos de formación. Con lo cual, y esta es la clave del comentario, si conseguimos rebajar masivamente el desempleo haremos unos ahorros tan enormes, que su utilización inteligente en la financiación de la compensación de los salarios con la reducción de jornada será una realidad y una posibilidad.

El Parlamento Europeo me honró hace unos tres años con la aprobación de una solicitud a la Comisión Europea para que efectuara un análisis macroeconómico, exhaustivo, serio, con estudio de los parámetros y *tests* de las consecuencias, para ver si esto era posible. La Comisión nunca lo ha hecho. Esta mañana en la reunión de presidentes de comisiones he reiterado esta solicitud al Comisario Oreja, porque hay un trabajo cuantificable teórico importante. Se pueden ajustar las cotizaciones a la variación de los salarios. En este punto todos estamos de acuerdo. Los costes laborales son demasiado elevados. Los empresarios también están de acuerdo. Con lo cual, bajamos las cargas sociales, en relación con la reducción de la jornada. Así, las cotizaciones perdidas por las arcas de la seguridad social se compensan mediante una reducción del subsidio de desempleo o en un número más elevado de personas que cotizan. Este es el mecanismo que hemos propuesto.

Este mecanismo es difícil de entender porque todos tenemos nuestras luchas simbólicas, nuestra comodidad intelectual, incluido el Parlamento Europeo y el Grupo Socialista, donde también luchan los que están a favor de la legislación, la ley, es decir de la nobleza con la que los elegidos del pueblo dan instrucciones, y los que están a favor del contrato y de la libre negociación de los interlocutores sociales. Ni lo uno ni lo otro basta.

El ejemplo alemán, el más valiente, donde los interlocutores sociales se pusieron de acuerdo en relación con la reducción intensiva del tiempo laboral, pasa por dificultades, pues cuesta demasiado a los empresarios y, en pérdida de salario, a los sindicalistas. Los interlocutores sociales alemanes no se fían del Estado central y, amigos alemanes, nos estáis haciendo un flaco favor al haber fracasado en la reducción de las 35 horas. Y se está contaminando el escenario internacional diciendo: Alema-

nia no funciona con las 35 horas. ¿Por qué? Porque no habéis querido incorporar al esquema contractual los ahorros que se llevan a cabo cuando desciende el paro. En consecuencia, tenemos que integrar un nuevo elemento cultural, una articulación entre la ley y el contrato. La ley no puede ser opresiva, no puede dar órdenes, tiene que definir las condiciones que inciten a una reducción de los costes sociales cuando se reduce la jornada, y calcular los tipos de forma que los mecanismos se equilibren. Un 100% ya sé que es imposible, pero un 85% o un 90% no está mal.

Todo lo que acabo de explicar no sirve de nada si es para rebajar la jornada una hora al año. Esto se lo comen los beneficios de productividad. Si queremos obtener resultados sobre el empleo, hay que bajar más, cuatro o cinco horas. Hay que respetar la diversidad. Hay un número significativo de grandes empresas ultramodernas en Francia que están en 32 o 33 horas. Y mi peluquero, como la mayoría de las pequeñas y medianas empresas en Francia, está en 44.

Si queremos verdaderamente luchar contra el desempleo las empresas que ya están en 32 horas tienen que pasar a 28. Y, después de todo, antes de final de siglo —pero ya estamos a finales de siglo— quince horas de trabajo semanales serán suficientes.

El gobierno francés quiere abordar el problema en estas condiciones, con una ventaja sobre los otros gobiernos de la Unión Europea: cree en la reducción de la jornada. Y con un inconveniente cultural: no está todavía muy habituado a jugar con una buena articulación entre la ley y el contrato, sobre todo porque la historia sindical francesa es mala. A diferencia de los demás países, somos los únicos en el que los 4/5 del estatuto de los trabajadores es normativo, y 1/5 contractual. De ahí que la ley que hemos hecho rompe con el tabú; dice que habrá que reducir la jornada, da importancia al objetivo simbólico de 35 horas semanales —que no es suficiente—. Si queremos ofrecer trabajo a todos, sabemos que, beneficios incluidos, hay que bajar a las 31 horas. Estamos en 38.5 horas, tenemos 13% de parados. De 38.5 a 35 sólo hay un 7,5% de reducción. Pero la ley es un paso de sentido común. Y por ello lo apoyo. Habría que haber hecho más. La incitación a la reducción ha de ser más fuerte.

Ultimo comentario: culturalmente, tenemos que trabajar juntos; nuestras economías son interdependientes. La empresa que juega a ser más fuerte que las otras destruye las relaciones comerciales. Esto hay que pensarlo juntos. Pero los medios toda-

vía son nacionales. La fiscalidad, la para-fiscalidad, la protección social, el derecho laboral siguen siendo medios nacionales. No podemos tener en las instituciones europeas, en particular en este Parlamento Europeo, más que una función de creación intelectual y de armonización. Nada más por el momento.

En conclusión, todo esto es moderadamente importante. Se trata meramente del futuro o de la decadencia de nuestra civilización.

---