

«La Comisión Europea ante la reducción del tiempo de trabajo»

Este artículo aporta el punto de vista de la Comisión Europea en materia de reducción del tiempo de trabajo y empleo. Inmersa desde hace veinte años en este debate, la Comisión mantiene desde el comienzo su filosofía básica de relacionar flexibilidad del tiempo de trabajo, productividad y creación de empleo. También subraya la importancia de planteamientos descentralizados y voluntaristas basados en acuerdos «a la medida» entre empresarios y trabajadores, así como la necesidad de alcanzar un equilibrio entre el logro de una organización flexible del trabajo que asuma las diferentes modalidades de contratación existentes y la protección de los derechos de los trabajadores.

Artikulu honek Europako Batzordeak enplegua eta lan denboraren murrizketari buruz duen ikuspegia ematen du. Eztabaida horretan hogeitaz murgilduta dagoela, Batzordeak lanaldiaren malgutasuna, ekoizkortasuna eta lanpostuen sorketa lotu behar direlako oinarritzko filosofiari eusten dio. Halaber, enpresari eta langileen artean «neurritza» eginiko akordioetan oinarritzen diren tokian tokiko ekimen boluntaristen garrantzia azpimarratzen du eta baita dauden kontratazio moetak kontuan hartuko dituen lanaren antolakuntza malguaren eta langileek dituzten eskubideen babesaren arteko oreka lortzeko beharra ere.

This article provides the European Commission's point of view on working time reduction and employment. The Commission has been involved in this discussion for twenty years and it has maintained, from the very beginning, its consistent basic philosophy on the link between working time flexibility, productivity and job creation. It also underscores the importance of decentralized and voluntarist approach based on tailor made collective agreements between Management and Labour, as well as the need to reach a balance between the need for flexible organisation of work which assumes the various existing types of employment contracts and the need to protect workers' rights.

Palabras clave: Reducción del tiempo de trabajo, flexibilidad, productividad, creación de empleo.
Nº de clasificación JEL: J20, J22, J38

La Comisión lleva mucho tiempo inmersa en este debate. Hace veinte años, en 1976, se organizó una conferencia tripartita entre los ministros europeos de economía y asuntos sociales, empresarios y sindicatos para debatir sobre la situación económica y el desempleo en la Comunidad. Una de las contribuciones de la Comisión fue un documento con propuestas sobre la relación entre la reducción del tiempo de trabajo, crecimiento de la productividad y creación de empleo.

Dos años más tarde, en otra conferencia tripartita, el núcleo del debate recayó en la misma cuestión, no alcanzándose ningún acuerdo entre los gobiernos y los agentes sociales.

Como resultado de esta conferencia y posteriores análisis y discusiones, el Consejo de Ministros europeo adoptó en diciembre de 1979 una resolución sobre la adaptación del tiempo de trabajo. Esta

resolución señalaba siete campos de acción:

- la relación entre trabajo y formación,
- horas extraordinarias,
- jubilación flexible,
- trabajo a tiempo parcial,
- trabajo temporal,
- trabajo a turnos,
- jornada laboral anual.

Esto era hace diecisiete años. Sobre la primera cuestión, la relación entre trabajo y formación, que es un tema muy importante, el Consejo adoptó en la misma reunión una resolución sobre lo que se debía hacer en los Estados miembros. A comienzos de los 80, la Comisión presentó propuestas de directivas sobre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal, pero estas directivas nunca fueron adoptadas por el Consejo. Por otro lado, la Comisión propuso una recomendación al Consejo

sobre la jubilación flexible, que fue adoptada en 1982.

En el ínterin, la situación del empleo sufrió un fuerte deterioro en la Comunidad. En los diez Estados miembros de ese periodo de rápido crecimiento del desempleo en la Unión, la tasa de paro creció del 5,4% en 1979 al 9,2% en 1983.

Se presionó mucho a los gestores políticos para que adoptasen medidas para reducir el desempleo, también mediante la reducción del tiempo de trabajo, por lo que la Comisión propuso una recomendación al Consejo relativa a la reducción y reorganización del tiempo de trabajo. La idea principal era reducir las horas de trabajo individuales junto con una más eficiente y flexible utilización del equipo de capital, ampliando el tiempo de producción. En las discusiones finales del Consejo en 1984, nueve gobiernos estaban a favor, pero Reino Unido se manifestó en contra y bloqueó la decisión.

Expongo estas viejas historias porque la filosofía subyacente en la reducción del tiempo de trabajo no ha cambiado mucho desde el primer documento de la Comisión de 1976; la Comisión establece una relación entre flexibilidad, productividad y creación de empleo.

La Comisión también ha destacado la importancia del enfoque voluntarista basado en acuerdos colectivos «a la medida» a nivel sectorial o de empresa. En este sentido, el consenso entre empresarios y trabajadores es esencial.

La reducción del tiempo de trabajo está teniendo lugar desde hace tiempo, y se puede decir que desde la Segunda Guerra Mundial, el tiempo de trabajo ha disminuido a una tasa media anual del 0,5% en la mayoría de los países de la Unión.

Al comienzo, la reducción del tiempo de trabajo adoptó la forma de reducción de la jornada semanal y aumento de las

vacaciones anuales. También se redujeron las horas extraordinarias.

Más tarde entraron en escena otras formas de reducción del tiempo de trabajo, incluyendo la reducción de la vida activa mediante las jubilaciones anticipadas. Un fenómeno específico ha sido el rápido crecimiento del trabajo a tiempo parcial en los últimos años. En 1983, un 11,5% de los empleados trabajaban a tiempo parcial en la Unión. En 1988, esta cifra había ascendido al 13,5% y en 1994 al 15,5%.

En Reino Unido y Dinamarca más del 21% de las personas trabajan a tiempo parcial y en los Países Bajos la cifra era del 36% en 1994. Esta proporción es destacablemente alta y también es destacable que la mayoría de la gente de este país lo hace de forma voluntaria, según encuestas recientes. Parece que los directivos están a favor debido a la elevada productividad, y los trabajadores porque este tipo de trabajo se ajusta bien a sus responsabilidades familiares y otro tipo de intereses personales. Hay que destacar también que los trabajadores holandeses a tiempo parcial tienen los mismos derechos legales y la misma protección social que el resto.

Lo importante es que los resultados alcanzados en este país son muy positivos. Holanda es el miembro de la Unión donde se han creado más puestos de trabajo en los diez últimos años, no lejos de los niveles de EE.UU.

Retomando el posicionamiento de la Comisión, esta institución, teniendo en cuenta la difícil situación económica de 1992 y 1993, elaboró a finales del 93 un Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo, el llamado Libro Blanco de Delors. Aquí establece que sólo mediante un planteamiento descentralizado, por ejemplo a nivel de empresa, los ajustes de jornada pueden conducir a mejorar la competitividad y por tanto estimular la creación y el

mantenimiento del empleo. Así, podemos ver como en Volkswagen, negociaciones imaginativas basadas en una semana laboral de cuatro días han conducido a una sensata y socialmente responsable forma de trabajo a tiempo parcial. Sistemas de jubilación más flexibles, jornadas laborales más diversificadas y un mayor fomento del trabajo a tiempo parcial corresponden en muchas situaciones a los deseos de los asalariados y a los intereses de los empresarios de lograr una mejor utilización de su capital.

Desde la publicación de este Libro Blanco a finales de 1993, el debate internacional ha adquirido un fuerte dinamismo y muchas empresas han acometido diversas acciones.

El Comité Económico y Social ha debatido en agosto de 1995 un informe sobre el tiempo de trabajo preparado por H. Vanden Burg. Analiza diversos elementos de debate, entre los que se incluyen el tiempo de trabajo, productividad y salarios; la reducción del tiempo de trabajo y desempleo; jornada laboral y segmentación del mercado de trabajo entre hombres y mujeres; desempleados y sustituciones en sistemas de permisos, jubilación y prejubilación, y por último, jornada laboral máxima y horas extraordinarias.

Me gustaría destacar dos conclusiones de este informe que comparto plenamente. En primer lugar, que la reducción y reorganización del tiempo de trabajo puede contribuir significativamente a mejorar la situación del empleo, y consecuentemente el progreso social y el bienestar en la Unión Europea. En segundo lugar, que no hay un único modelo de reducción y reorganización del tiempo de trabajo que las autoridades europeas puedan establecer por decreto. Hay, sin embargo, razones convincentes para impulsar las opciones de tiempo de trabajo hechas a la medida.

Un segundo informe importante que formará parte del debate a nivel internacional en la etapa venidera es el correspondiente a M. Rocard, miembro francés del Parlamento Europeo. Un aspecto crucial del plan es que el tiempo de trabajo se reduzca sin costes. Cuando los empresarios contratan nuevos trabajadores de las listas de parados como consecuencia de las reducciones del tiempo de trabajo, deberían recibir una compensación para ese periodo transitorio del dinero ahorrado por el seguro de desempleo. El Sr. Rocard sugiere cinco maneras para estimular la reducción del tiempo de trabajo semanal, anual o total y sostiene que cada una de ellas debería ser estudiada y fomentada de forma separada.

La Comisión también ha contribuido mediante propuestas legislativas en los últimos años. En 1990 preparó una directiva sobre tiempo de trabajo a fin de asegurar la salud y seguridad de los trabajadores. Esta directiva fue adoptada por el Consejo en 1993.

También en 1990, la Comisión hizo una propuesta sobre los llamados «trabajadores atípicos». Como se ha señalado antes, a comienzos de los ochenta propuso ya dos directivas sobre trabajo a tiempo parcial y temporal que nunca fueron adoptadas por el Consejo. Teniendo en cuenta la creciente importancia de estas categorías de trabajadores, la Comisión preparó una nueva propuesta en 1990. Esta propuesta, de hecho tres directivas, se basaba en dos hipótesis. La primera es que las empresas precisan mano de obra flexible para ser competitivas en el mercado nacional, europeo y mundial. Pero estos trabajadores necesitan condiciones laborales adecuadas comparables con las que rigen para los trabajadores a tiempo completo. Estos dos elementos, son fundamentales. Lamentablemente, los principales aspectos de esas propuestas no fueron asumidos por el Consejo.

El último debate sobre esta materia tuvo lugar en diciembre de 1994, sobre la base de una propuesta muy diluida que fue finalmente bloqueada por Reino Unido.

Por ello, en septiembre de 1995 la Comisión ha puesto sobre la mesa un documento de discusión para someterlo a consulta por parte de los agentes sociales. Estos disponen de seis semanas para reaccionar y si el resultado es positivo se podría alcanzar un acuerdo social a nivel europeo sobre cómo tratar a los trabajadores a tiempo parcial.

Por último desearía mencionar el resultado o acuerdo de Essen. Como saben, en diciembre de 1994 los Jefes de Estado y de Gobierno reunidos en la Cumbre de Essen establecieron una estrategia de empleo para la Unión. A lo largo de 1995, los propios Estados Miembros, la Comisión y los agentes sociales nacionales y europeos han trabajado mucho para preparar la Cumbre de Madrid de diciembre.

Sobre la base de todo este trabajo, la Comisión ha publicado una comunicación bajo el título «Estrategia europea para el Empleo. Avances recientes y Perspectivas de futuro», en la que se señalan dos elementos claves. Primero, que el desarrollo de políticas europeas restauraría las finanzas públicas y posibilitaría el crecimiento empresarial y la creación de nuevos puestos de trabajo. Segundo, que la Comunidad debería desarrollar una enérgica política estructural, poniendo mayor énfasis en una política de mercado de trabajo activa, frente a las políticas laborales pasivas.

La situación del mercado laboral de la U.E. en su conjunto ya está mejorando algo. A mediados de 1994, la tasa de paro era del 11,4%, mientras que ahora se sitúa casi un punto por debajo.

Existen algunos factores positivos fundamentales para esperar una mejora adicional. En primer lugar, estamos

viviendo un proceso de recuperación basado en las exportaciones. Las exportaciones están impulsando nuestro crecimiento económico. En segundo lugar, la posición competitiva de muchas empresas ha mejorado significativamente. La rentabilidad de su capital permanece alta y, en consecuencia, hay posibilidad de inversiones generadoras de empleo, apoyada por bajos tipos de interés en la Comunidad y una inflación reducida. La flexibilidad del mercado de trabajo está aumentando, por lo que las perspectivas actuales son favorables.

Pero hay dos condiciones muy importantes. Primero, la evolución salarial es muy importante y el crecimiento de los salarios reales debería situarse por debajo del crecimiento de la productividad para posibilitar la inversión. En segundo lugar, los déficits públicos deberían situarse por debajo del 3% del PIB. Si se sigue esta estrategia, podemos esperar un crecimiento económico del 3 al 3,5% de aquí al año 2.000. Esto supondría la creación de 11 millones de puestos de trabajo en la U.E. y un descenso de la tasa de paro hasta el 7,5%.

Pero si además se acometen reformas estructurales en el mercado de trabajo, entonces el desempleo podría descender hasta el 5,5%. Los cambios estructurales se basan en medidas por el lado de la demanda que incluyen, incentivos para la creación de empleo compatibles con una senda de crecimiento no inflacionista, acuerdos de flexibilización del tiempo de trabajo e iniciativas locales para mejorar los servicios, así como ajustes de los costes no salariales.

La Comunicación de la Comisión señala además que todos los Estados Miembros están buscando reformas apropiadas para alcanzar un equilibrio entre la necesidad de una organización flexible del trabajo (que asuma los diferentes tipos de contratos laborales existentes) y la necesidad de proteger los derechos

de los trabajadores. En segundo lugar, merecen especial atención aquellas medidas que establecen un vínculo entre una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo y la creación de empleo. Y tercero, las reducciones del tiempo de trabajo pueden ser particularmente atractivas para las empresas que desligan el tiempo de trabajo de la mano de obra del tiempo de funcionamiento de la planta, por ejemplo semanas de cuatro días para los trabajadores y de seis días para la planta. Este tipo de medidas han demostrado su capacidad para incrementar significativamente la productividad del

capital y resultar beneficiosas incluso sin ir acompañadas de reducciones importantes en los salarios reales.

Mi última observación es que veo dos elementos clave. Uno, el consenso. Empresarios y trabajadores deben llevar a cabo acuerdos voluntarios, a veces con el apoyo de las autoridades públicas. El segundo elemento es la imaginación. Tenemos ya cientos o miles de exitosos ejemplos sobre cómo crear empleos, basados en la creatividad y la imaginación.

Estoy convencido de que lo pueden hacer tan bien o incluso mejor en el País Vasco.