

IV Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

“Trabajo y sociedad en el siglo XXI: los desafíos de la globalización del nuevo modelo económico”

Hermosillo, Sonora, 9-11 abril 2003

REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO (RTT) Y CIUDADANIA

Dr. Armando Rendón Corona

Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa
Departamento de Sociología

Contenido

Tendencia Histórica a la RTT
En busca de un nuevo modelo del trabajo social
Las políticas de pleno empleo
RTT y creación de empleos
Creación de empleos en el terciario
Derecho a un marco laboral libremente elegido
Comentario final



Tendencia histórica a la RTT

La reducción del tiempo de trabajo es un fenómeno que acompaña al capitalismo por lo menos desde los últimos dos siglos, de cuya observación los economistas Cette y Tadei, han deducido una verdadera ley de tendencia en la estadística internacional, que muestra una baja de la duración del trabajo desde el siglo XIX.¹ Lo característico de la etapa actual es su intensificación impulsada por la nueva revolución científica técnica, que disocia la producción de la creación de empleos generando un desempleo en masa, a la vez que por un lado intensifica el rendimiento de los trabajadores a tiempo completo, y por otro, expande una categoría creciente de trabajos a tiempo parcial y atípicos.

Para ilustrar esa tendencia baste dar algunos datos concluyentes para algunos países de capitalismo desarrollado. La duración anual de horas trabajadas por persona de 1870 a 1997 ha evolucionado como sigue: Bélgica, 2941 a 1620; Canadá: 2964 a 1673; Francia: 2945 a 1543; Italia: 2886 a 1528; Noruega: 2945 a 1486; Países Bajos: 2964 a 1387; Suecia: 2945 a 1466. Algo similar ocurre en otros cuatro países considerando un periodo algo más largo, de 1870 a 1989: Alemania: 2941 a 1607; Estados Unidos: 2964 a 1604; Japón: 2945 a 1998; Reino Unido: 2984 a 1552.²

Abundando sobre esta tendencia dice Rifkin que las ganancias en productividad en el siglo XIX tuvieron sus efectos en importantes reducciones en las horas de trabajo, que pasaron de las 80 a las 60 horas semanales, igual que en el siglo XX, por tecnologías basadas en el petróleo y la electricidad, pasaron de las 60 a 40 horas. En la actual tercera etapa de la revolución industrial, a consecuencia de la aplicación sistemática de los ordenadores y nuevos sistemas de información y telecomunicaciones, indican la reducción a 30 e incluso a 20 horas semanales, “para adaptar las exigencias de la clase

¹ Cette, Gilbert et Dominique Taddéi. Réduire la durée du travail. **De la théorie à la pratique. Librairie Générale Française, Le livre de Poche, Paris, 1997, 349 p., p. 313.**

² **Ibid., p. 23.**

trabajadora a la nueva capacidad productiva del capital". De ahí que carezca de sustento la suposición de muchos políticos de que el despido tecnológico sea un fenómeno pasajero, sin comprender que es una gran reestructuración económica.³

Grosso modo se puede decir que la tendencia a reducir el tiempo de trabajo se ha acelerado en las últimas décadas. En el periodo 1960-1985 la reducción ha sido de más de 20% en Holanda, Bélgica y Alemania Federal. La disminución ha sido relativamente débil en Suecia, Estados Unidos y Canadá. En EU la duración semanal permaneció estable entre 1960 y 1980, pero contrariamente a lo que sucedía en otros países de capitalismo avanzado, aumentó significativamente en la siguiente década. En Europa, a partir de los 80 se retoma el movimiento a la baja de la duración semanal bajo la presión de los poderes públicos y de los movimientos sociales. El primer factor determinante de la baja de la duración anual ha sido la reducción semanal, pero también han influido otros factores, de manera relevante el número de días de descanso pagados y con el desarrollo del trabajo a tiempo parcial conjugado con la extensión de la mano de obra femenina, de lo que el mejor ejemplo son los EU.⁴

Las estrategias destinadas a amortiguar el desempleo son bastante diferenciadas. En EU hay una tasa de desempleo de 5.5%, pero el promedio de tiempo de trabajo es de 30 horas; la mitad de los trabajadores (mujeres, jóvenes, minorías) busca pequeños trabajos, parciales, estacionales. Gracias a esos empleos se siguieron creando puestos de trabajo en los setenta y ochenta, y a partir de entonces su calidad empeoró; en 1990, 32 millones y medio de trabajadores ya eran clasificados en un nivel de pobreza e indigencia. El salario por hora en 1990 ya era el más bajo que en cualquier otro año desde 1965; desde la segunda posguerra los salarios de todas las categorías subían entre 2.5 y 3% anual, y las diferencias

³ Rifkin, Jeremy. El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Paidós, Estado y Sociedad, Méico, 1996, 399 p., p. 262.

⁴ **Institut national de la statistique et des études économiques INSEE.** La réduction du temps de travail. **INSEE, Liasons sociales, ARES, Les Dossiers thématiques, no. 6, París, 1997, 188 p., p. 66-68.**

entre los niveles más altos y los más bajos se redujo, pero desde fines de los setenta y 1990 los salarios de los ejecutivos subieron 12 % al año, mientras los otros descendían.⁵

En cambio en Francia, con un desempleo de 11%, y por lo general en Europa, se ha optado por una reducción concertada de la jornada de trabajo, incluyendo soluciones democráticas respecto al tiempo parcial. Por lo que se refiere a la Europa de los 12, el trabajo a tiempo parcial está en expansión: más de 35 millones de personas, poco más de 30% de los asalariados de la Unión, estaban sometidos en 1993 a trabajo atípicos; en el Reino Unido esta proporción es más fuerte, 51.8%; a la inversa, apenas un trabajador sobre diez en España y Portugal. Francia, Alemania y Países Bajos están en una situación media. Los horarios atípicos en la Europa de los 12 en 1993 sobresalen el trabajo en sábado 40.7 %, en domingo 21.3 %, seguidos por el trabajo de noche y otros. La distribución por sexo muestra una afectación mayor para las mujeres; la proporción de los asalariados trabajando a tiempo parcial en 1993 fue de 4.0 % hombres y 30.4 % mujeres; en conjunto, 15.2.⁶

Los fenómenos de desempleo y precarización del trabajo que produce la reducción espontánea del tiempo de trabajo se constatan por todas partes, baste citar que desde 1970 a 1996 el número de desempleados en Europa se ha multiplicado por diez, al mismo tiempo que disminuye el volumen laboral per cápita. En Latinoamérica hacia el año 2000, el 40% del empleo es informal, en algunos países alcanza a la mitad. La amplitud que cobra este fenómeno en Latinoamérica se proyecta ya sobre el futuro del trabajo en la Unión Europea.⁷

Esa proporción es bastante indicativa del deterioro de las economías latinoamericanas, entre ellas la de México, donde el empleo informal pasó de 24.7 en 1980 a 36% en 1990, mientras que otro cálculo lo

⁵ Reich, Robert B. El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI. Vergara, Buenos Aires, 1993, 314 p., p. 200-201. El que fuera secretario de Trabajo de Bill Clinton atribuye el aumento de la brecha entre las remuneraciones de ricos y pobres al nivel de formación.

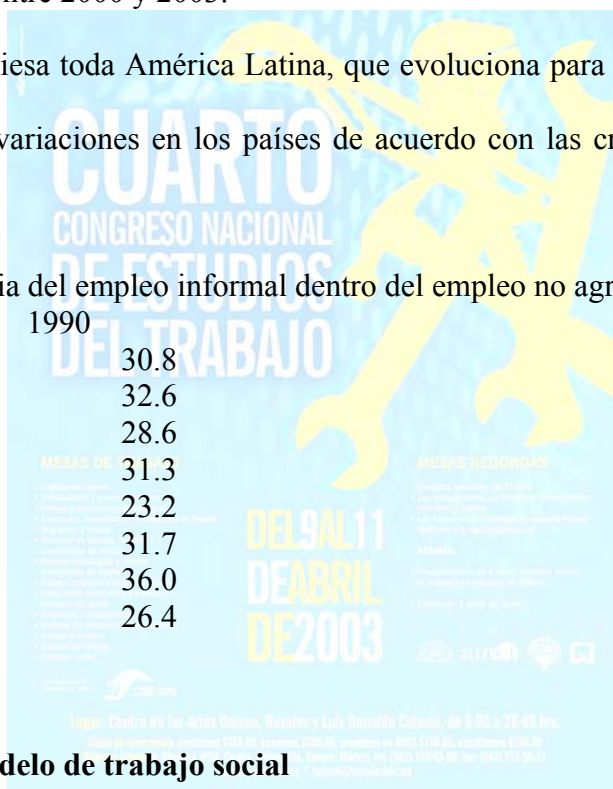
⁶ INSEE, p. 74-75.

sitúa en 38% en 1992. Otra medición establece que la importancia del sector informal aumentó de 48.3% en 1988 a 54.3% en 1996. Se considera informal el empleo no registrado en las instituciones de seguridad social, y se compone de autoempleos, empleos a destajo, a comisión y en menor importancia empleo asalariado. La importancia de este tipo de empleo se vio favorecida por el crecimiento demográfico de la oferta laboral y por el estancamiento del crecimiento del empleo formal. La evolución es negativa en los años siguientes después de la grave crisis desatada en 1995 y del estancamiento económico entre 2000 y 2003.⁸

Una situación similar atraviesa toda América Latina, que evoluciona para peor desde el periodo 1980-1990, aunque hay fuertes variaciones en los países de acuerdo con las crisis nacionales y regionales desde 1990 al 2002.

América Latina. Importancia del empleo informal dentro del empleo no agrícola (1980-1990) (%)⁹

Países	1980	1990
América Latina	25.6	30.8
Argentina	26.4	32.6
Brasil	24.0	28.6
Colombia	32.0	31.3
Costa Rica	22.4	23.2
Chile	36.1	31.7
México	24.7	36.0
Venezuela	25.7	26.4



En busca de un nuevo modelo de trabajo social

A partir del hecho de que el trabajo asalariado decrece en función de las nuevas tecnologías y formas de organización de la producción, arrastrando consigo al salario, se vuelve indispensable replantear la

⁷ BECK, Ulrich. Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. **Paidós, Barcelona, 2000, 270 p., 50-51.**

⁸ **Estimaciones del Programa Regional de Empleo de América Latina y el Caribe y Clara Jusidman (1997). En Hernández Laos, Enrique, Nora Garro Bordonaro, Ignacio Llamas Huitrón. Productividad y mercado de trabajo en México. Universidad Autónoma Metropolitana y Plaza y Valdés, México D.F., 2000, 267 p., p. 29-30.**

forma en que se distribuye el empleo y el concepto mismo de trabajo. En la medida que se reduce el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir una cantidad mayor de mercancías, en las décadas recientes se ha puesto en práctica políticas de reducción del tiempo de trabajo (RTT), por dos vías contradictorias: una llamada espontánea determinada por el mercado, sobre la cual se aplican políticas de precarización del trabajo, y otra que resulta de una política encaminada a la redistribución del trabajo y la creación de empleos en una perspectiva renovada de pleno empleo.

A esta tendencia se le ha denominado el fin de la sociedad laboral, con lo que se alude a que el trabajo productivo deja de ser el centro que articula la sociedad moderna¹⁰, perdiendo con ello las instituciones de integración del trabajo al sistema social, como son la jornada laboral de tiempo completo, el salario completo y la seguridad social.

Una descripción ampliamente compartida sobre el desempleo estructural, según el análisis para las últimas décadas hecho por Cette y Tadéi, advierte que en una situación de persistencia del desempleo opera la peor reducción de la duración media del trabajo obtenida con más desempleo. El modelo de RTT espontánea, neoliberal, muestra que la duración máxima establecida legal y contractualmente se hace obsoleta por dos fenómenos: el primero debido a la prolongación de la jornada para una parte de los trabajadores mediante las horas suplementarias, que se vuelven permanentes e implican salarios adicionales que complementan una capacidad adquisitiva a la baja, y el segundo que se manifiesta en la implantación del trabajo a tiempo parcial y atípico.

De esta manera los asalariados se fraccionan favoreciendo a unos estratos de trabajadores y discriminando a otros. El tiempo parcial se desarrolla discriminado a las mujeres y jóvenes (sin dejar de mencionar a los discapacitados, a los menos calificados, a los ancianos, inmigrantes, etc.), a quienes les

⁹ Fuente: Estimaciones REALC con base en encuestas de hogares y otras fuentes oficiales. En Hernández Laos..., p. 117.

¹⁰ A. Gorz, citado por Beck, Op. Cit., p. 135.

quedan los pequeños empleos, creando un flujo creciente de excluidos. De este cuadro inquietante los autores van a la cuestión esencial: “Por consecuencia, si la RTT es ineluctable y su forma espontánea frecuentemente detestable, ¿no es mejor dominar la tendencia, haciendo una política activa, hasta hacerla un elemento central de un proyecto de sociedad?”¹¹

Esto significa, según Cette y Tadei, abrir la posibilidad de que la gente se apropie la RTT, “no solamente como un principio político, necesariamente abstracto, sino concretamente como un medio de realización personal, de reencuentro con sus deseos.” La respuesta está en la utopía del siglo XXI de un nuevo ordenamiento social del trabajo, que refleja la utopía del siglo XIX: “trabajar sin alienarse”. Supone entonces un cambio en el orden social, asumiendo que “La duración prescrita del trabajo perderá sin duda cada vez más el papel central que ocupaba desde hace dos siglos”, en adelante, para una mayoría de ciudadanos, “el trabajo, antes de ser un medio de realización de sí mismo, será una necesidad trivial.”¹²

El reconocimiento de esta tendencia por todo el mundo viene generando conclusiones coincidentes sobre la necesidad y posibilidad de que las sociedades tomen en sus manos la conducción de un cambio histórico en la perspectiva de un sistema social a la altura de las necesidades humanas y no del capitalismo. En esa dirección, Yoneji Masuda, uno de los artífices de la revolución japonesa de los ordenadores, prevé una utopía futura en la que la revolución de la información contribuirá a la ampliación del tiempo libre, sustituyendo la “acumulación material como objetivo supremo de la nueva sociedad. “dando a los seres humanos ‘libertad para determinar voluntariamente’ el uso de su propio futuro.”¹³

¹¹ Cette..., p. 314.

¹² Ibid., p. 314, 320.

¹³ Rifkin, Op. Cit., p. 261.

De manera concordante con esta concepción, Rifkin ha sido enfático en señalar que las naciones del mundo no tendrán otra elección que reducir el número de horas trabajadas en las próximas décadas. “A medida que las máquinas sustituyen al hombre en cada sector industrial, habrá que elegir entre un modelo en el que unos pocos están empleados durante muchas horas mientras que otros muchos se hayan en el paro a expensas del subsidio público, o un modelo en el que haya más trabajo disponible dando a más trabajadores la oportunidad de compartir semanas laborales más cortas.” Por lo tanto, “La transición de una sociedad basada en el empleo masivo en el sector privado a otra basada en criterios de no mercado, necesitará, para organizar la vida social, un replanteamiento de la actual forma de ver el mundo.”¹⁴

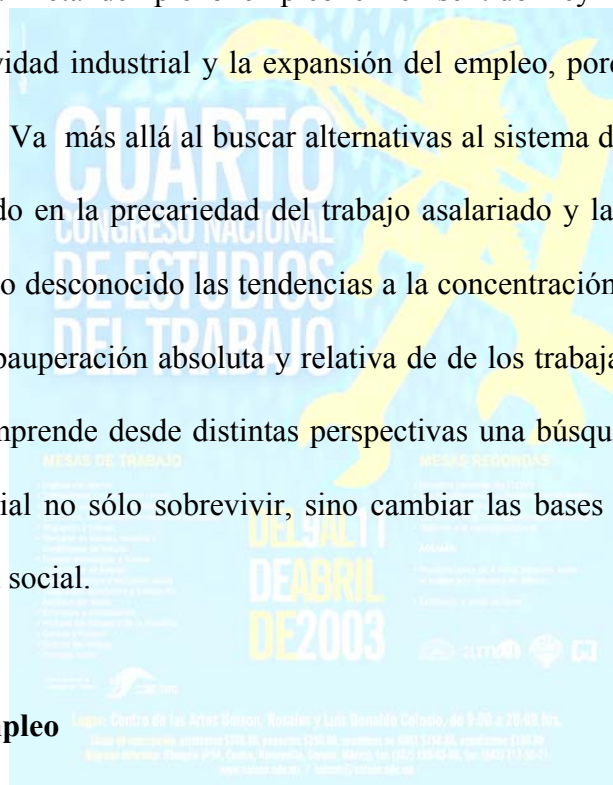
Es evidente que un cambio de esta profundidad tiene que contener con dos realidades: la reducción del tiempo de trabajo es asunto de voluntad política y es una solución parcial al desempleo, pero se inscribe en una visión más amplia del trabajo y su distribución. La forma generalizada del trabajo dependiente-asalariado productivo es el dominante en la sociedad moderna, de tal manera que llegó a entenderse como la única forma del trabajo, alrededor del cual giran los diversos tipos de trabajo productivo no asalariado (profesional independiente, artesanal, comunal) y dejando para todo lo demás el carácter de actividades, es decir, las actividades de la reproducción social, un no trabajo dedicado a la vida familiar, personal y a la comunidad. La formación de la voluntad política es un problema complejo que implica la búsqueda de un amplio consenso pero, aún si éste fuera impracticable en el corto plazo, quedaría expuesta una visión clara de las soluciones alternativas.

La utilización de los beneficios del aumento de la productividad mediante la RTT, se propone la búsqueda del bienestar social a través del pleno empleo, que no sería posible sin la introducción de la democracia en toda la vida social y política, incluyendo mecanismos democráticos en la empresa. ”En

¹⁴ Ibid., p. 273, 276.

esta perspectiva, propone Hoang, el acceso del asalariado al poder de decisión a través de una democracia asalariada en la empresa y en la polis permitiría la inflexión de los criterios de funcionamiento de la actual economía.”¹⁵ Se trata pues de una concepción política por la razón expuesta por Zarifian, de que no existe ninguna necesidad objetiva, ninguna ley económica que transforme la posibilidad de un reparto equitativo de los beneficios de la productividad en una realidad. La cuestión actual es cuál actor social es bastante fuerte para imponer la RTT.¹⁶

No se trata de reeditar la meta del pleno empleo en el sentido keynesiano, caracterizada por el incremento de la productividad industrial y la expansión del empleo, porque carece de sustento en la fase actual del capitalismo. Va más allá al buscar alternativas al sistema de dominación neoliberal que se viene imponiendo basado en la precariedad del trabajo asalariado y la inseguridad. El capitalismo actual ha llevado a un grado desconocido las tendencias a la concentración y centralización del capital, y simultáneamente a la depauperación absoluta y relativa de los trabajadores y los no trabajadores. En estas condiciones se emprende desde distintas perspectivas una búsqueda de contratendencias que permitan a la mayoría social no sólo sobrevivir, sino cambiar las bases del orden neoliberal por un nuevo modo de integración social.



Las políticas de pleno empleo

La propuesta de una reducción del tiempo de trabajo (RTT) se inscribe en una tendencia histórica, intensificada en la etapa actual de la producción capitalista, al aumento de la productividad, definida como una disminución del tiempo necesario para producir un bien o servicio. Las consecuencias del

¹⁵ Hoang-Ngoc Liem, « Existe-t-il une autre politique pour sortir de l’impasse libérale. Débat préalable à l’oraison funèbre du plein-emploi salarié ». En Varios autores. Appel des économistes pour sortir de la pensée unique. Pour un nouveau plein emploi. Syros, Alternatives Economiques, Paris, 1997, 186 p. , p. 35.

trabajo excedente pueden traducirse por un desempleo masivo, una baja en el tiempo individual de trabajo bajo diversas formas de trabajo a tiempo parcial y en una reducción del costo del trabajo.

Contra esa tendencia surge la necesidad de crear empleos para los trabajadores que van siendo excluidos. El problema es respondido de dos maneras opuestas, sobre el mismo reconocimiento de una economía que tiende a disminuir el tiempo de trabajo debido a un aumento en la productividad del trabajo, pero también por un decaimiento del crecimiento económico: la primera de orientación neoliberal opta por la baja del costo del trabajo y el empleo a tiempo parcial en detrimento de los trabajos a tiempo completo, y la segunda por una redistribución del tiempo de trabajo dentro de una distinta concepción del trabajo social.

Según la lógica neoclásica, el mecanismo para esa creación radica en la baja del costo del salario de los trabajadores no calificados, para lo cual se proponen dos soluciones: suprimir las rigideces del mercado de trabajo que se atribuyen al poder de negociación de los sindicatos, a la legislación que impone un salario mínimo y jornada máxima, y al peso de las contribuciones sociales. De ello se espera la total flexibilidad del salario y del empleo. Los riesgos políticos que esta concepción, en los países donde hay una resistencia social a su implantación, sugiere a los neoliberales una segunda solución con cargo a los ingresos fiscales: subvencionar el desempleo o bajar las cotizaciones sociales manteniendo el salario mínimo, que no pueden ser sino soluciones limitadas.

La tesis neoliberal de que el alto costo del trabajo inhibe la creación de nuevos empleos, más que responder a una ley económica obedece a un modelo de dominación política y a una ideología que ha sido controvertida de manera sustantiva. Una muestra de ello es la respuesta dada por Hoang-Ngoc Liêm quien afirma que ninguna prueba econométrica ha podido demostrar que el desempleo está ligado al costo excesivo del trabajo, especialmente el no calificado, por las siguientes razones: el desempleo

¹⁶ Philippe Zarifian, “**Pour la semaine de quatre tours: concilier productivité et civilité** », en Appel..., p.

presión a la baja sobre los salarios, lo que invalida la hipótesis de que el poder de negociación de los asalariados provoca una rigidez.; el supuesto alto costo del trabajo no es la causa de la emigración de la inversión a países con bajos salarios, porque la inversión directa de los países desarrollados va a los países desarrollados (en el caso de Francia el 98% de la inversión directa que sale va a Europa). Por otra parte, desde mediados de los ochenta aumenta la proporción de la ganancia en el ingreso nacional y baja la proporción del salario, y el aumento del costo del capital se debe al aumento de la tasa de interés; así, la baja del costo del trabajo no reduce el desempleo ni crea nuevos empleos, como ha predicho la teoría neoclásica.¹⁷

Si dejamos de lado por el momento la tesis del alto costo del trabajo, vale la pena examinar la posibilidad de incluir en las políticas de creación de empleos los estímulos mediante la baja de las cotizaciones sociales. Según Bernard Brunhes, los frenos a la creación de empleos no provienen tanto de un elevado costo total del trabajo, sino de la desproporción entre salario directo y cargas adicionales, sobre todo para las bajas remuneraciones. Esto tiene un efecto psicológico en los empleadores que desalienta el empleo. Es necesario, afirma, reducir las cargas que pesan sobre los bajos salarios. Según su informe del IX Plan de 1993 en Francia, reduciendo el costo salarial del empleo en 5% para el salario mínimo, se podrían crear entre 70 mil y 250 mil empleos en cinco años. Abona esta teoría la experiencia francesa de la ley Robien de 1996, que ofrecía a los empresarios una exoneración de 30 a 50% de las cotizaciones sociales por los empleos creados o no suprimidos por la RTT. Los adversarios de la ley temían un crecimiento del gasto público, pero más bien permitió recuperar más del costo de la

120-121.

¹⁷ Hoang..., Op. Cit., p. 22-23-24

exoneración bajo la forma de menores gastos por indemnización de desempleo y de presupuestos fiscales y sociales suplementarios.¹⁸

En todo caso, concluye por su parte Gaspard, no se pueden esperar milagros de la baja del costo del salario poco calificado, por sí sola no puede revertir el aumento del desempleo, sobre todo en periodos de lento crecimiento. En cambio, con un crecimiento rápido acompañado de un aumento del empleo, la reducción del costo del trabajo poco calificado permitiría ampliar la creación de empleos, ya que se inscribiría en un círculo virtuoso de expansión de la inversión y de la demanda.

La reducción del costo del trabajo, explicada según la lógica de Phillips, según la cual la competencia en el mercado de trabajo frena las alzas de salarios mientras dure el desempleo, no garantiza la creación de nuevos empleos, aunque contradictoriamente se sostiene que mientras los sindicatos no renuncien a demandar aumentos de salarios no habría una mejoría en el empleo, de donde los sindicatos deberían interesarse en una moderación salarial por un largo periodo. Esta incongruencia hace indispensable salir de esta lógica mediante la cooperación entre actores sociales para el crecimiento de las remuneraciones, como ya es tradicional en países como Alemania y el norte de Europa, en la perspectiva de una nueva etapa de crecimiento rápido y estable con crecimiento del consumo, que necesita de un aumento sostenido de los salarios a pesar del elevado desempleo, pero evitando la inflación.¹⁹

Desde la postura neoliberal y empresarial, se ha emprendido la disminución del costo del trabajo en el marco de políticas deflacionistas. Asimismo se ha intensificado el trabajo de varias maneras, una de las más importantes la prolongación de la jornada por medio de las horas extraordinarias, y bajo esa condición los empresarios pueden acomodarse a una RTT.

¹⁸ **Gaspard, Michel.** Réinventer la croissance. Les chemins de l'emploi en Europe. **Syros, Alternatives Economiques, París, 1997, 284 p., p. 218-219, 226-227.**

¹⁹ **Ibid., p. 271. Cette, Op. Cit., p. 310.**

La política neoliberal no sólo puede distorsionar el sentido de la reducción legal de la jornada de trabajo, sino que también puede evitar toda responsabilidad en la creación de empleo alentando el área de actividades no productivas, descargándolas en la sociedad. Bajo el supuesto perteneciente al pasado de que la crisis de empleo es coyuntural, considera la “actividad” como sustituto del pleno empleo, a la vez que confunde el trabajo asalariado y el empleo. La vía neoliberal en realidad genera una sociedad dual, con un sector de verdaderos empleos y otro de actividades débilmente remuneradas, lo que es una manera de legitimar el subempleo. Desde este punto de vista, no hay riesgo de un cambio del sistema económico porque las formas de gestión capitalista de las empresas no es puesta en cuestión. De ahí la persistencia del antagonismo irreductible entre lo económico y lo social.²⁰

Particularmente en lo que se refiere al uso intensivo de la fuerza de trabajo pese a los aumentos en la productividad, J. Rifkin señala el fenómeno paradójico en los Estados Unidos, donde en vez de reducir el tiempo de trabajo se ha producido lo contrario, desde 1948 el tiempo de trabajo se ha incrementado en 163 horas, equivalente aun mes al año; más de 25% de los trabajadores trabajan 49 horas o más por semana; asimismo las vacaciones pagadas han disminuido en los últimos veinte años. Desde los años cincuenta al fin del siglo XX el tiempo de ocio se ha reducido en más de un tercio. La revolución de la productividad ha afectado a la cantidad de horas trabajadas de dos formas: eliminación masiva de puestos de trabajo creando una reserva de desempleados, mientras los que tienen trabajo se ven forzados a trabajar más horas, en parte para compensar los reducidos salarios y subsidios. Muchas empresas prefieren emplear una pequeña fuerza de trabajo durante más horas en lugar de contratar una mayor durante menos horas para ahorrar los costes de las coberturas asistenciales y fondos de pensiones; incluso pagando horas extraordinarias, las empresas pagan menos. Desde 1981 las horas

²⁰ Christophe Ramaux, “La *¿plaine activité*’ contre le chômage: les chemins de l’enfer peuvent être pavés de bons intentions », en Appel..., p. 98.

extras se han incrementado 3.6%, mientras el número de trabajadores ha disminuido.²¹ Los asalariados a tiempo parcial también registran un aumento del tiempo de trabajo, sin las garantías con que cuentan los de tiempo completo y sin que sean tomados en cuenta en la reducción.

Este mismo fenómeno contradictorio es común en América Latina donde se han aplicado las recetas neoliberales sin miramientos, como en el caso de México, donde el desempleo creciente y la precarización del trabajo se acompañan con una intensificación del trabajo, sobre todo por la caída vertical de los salarios en las últimas tres décadas que obliga a los trabajadores a trabajar más horas por menos salarios. La jornada laboral semanal en horas pasó de 41.9 en 1991 a 43.6 en 1996; entre los hombres pasó de 44 a 46.3 en el mismo periodo, en tanto que en las mujeres permaneció estable en 37.9 horas.²²

En resumen, se trata de una estrategia política correspondiente a un sistema de dominación que tiene su punto de partida en el dominio al interior de la empresa. Para Gorz y Méda el mundo de la empresa es el del capital y la heteronomía; ni el empleo de las personas, ni la comunidad de trabajo en la que la cooperación entre individuos es necesaria pertenecen al concepto de empresa. La empresa ni es un lugar democrático, ni una comunidad en vista al bien de sus miembros. Esta visión impide ver otros modos posibles de organización de las empresas. El desacreditar la posibilidad de una gestión democrática de la empresa en nombre de su complejidad, ¿no arriesga volverse contra la gestión democrática de la vida de la polis?.²³ La respuesta se ubica en el nivel del régimen mismo, la ausencia de democracia en la esfera económica está en el origen del confinamiento de la democracia a la democracia política representativa.

²¹ Rifkin, Op. Cit., p. 263, 271.

²² Hernández Laos, Op. Cit., p.124.

²³ Ramaux, Op. Cit.,p. 104-105

Frente al programa político neoliberal se ha levantado otro programa político que se resume en el concepto de RTT. Esta perspectiva va dirigida contra la desigualdad en el acceso al empleo y en la distribución del ingreso, mediante la expansión económica.

Una visión opuesta a la mera atenuación de los efectos de la política neoliberal parte del pleno empleo como objetivo central, por lo que exige replantear el concepto de trabajo, considerando a la actividad como parte del trabajo; ahora bien, la actividad se descompone en varios tipos, principalmente el trabajo para fines sociales o trabajo cívico, y el trabajo familiar y personal. Al respecto, A. Gorz y D. Méda (1988 y 1995 respectivamente), subrayan la distinción entre el trabajo subordinado con un fin económico y con un pago, del trabajo doméstico y el trabajo para sí; estos dos últimos constituyen actividades autónomas que tienen un fin en sí mismas (artísticas, filosóficas, científicas, relacionales, educativas ...) Por su parte, G. Rostand (1996) reivindica la conciliación entre pleno empleo y la pluriactividad.²⁴ Con estos elementos se posibilita construir una visión integral de un nuevo sistema social, al mismo tiempo ético y económico.

Bajo una idea ético-filosófica innovadora, dice Ramaux, se privilegian otras actividades distintas al trabajo convencional, imagina un modo de regulación que pone en cuestión el fundamento de la sociedad moderna; distingue el trabajo del empleo asalariado que es una forma entre otras del trabajo. Puesto que el trabajo está racionado, conviene desarrollar una lógica de actividad de los servicios mercantiles y no mercantiles, lo cual supone la ruptura entre empleo asalariado e ingreso, al ligar el ingreso a toda actividad, “ingreso de actividad”, concretado en un “ingreso mínimo de existencia”. Un debate aparte merece el monto de este ingreso, que Ramaux sugiere que debería ser inferior al salario convencional asociado al empleo típico.²⁵

²⁴ Citados por Ramaux, Op. Cit., p. 96-98.

²⁵ Ibid., p. 94-95. Ver p. 161 y sig.

En el campo de los partidarios del pleno empleo se debate sobre dos versiones diferentes de la actividad, del trabajo en general: las fuentes nuevas de empleo y el reparto social del trabajo, que no deberían tomarse como opuestas en una visión de amplio espectro, dada la magnitud del desempleo y subempleo. De acuerdo con el planteamiento de Gadrey, la primera lógica alude a las fuentes o “yacimientos” a explotar. La teoría plantea que existen necesidades nuevas o en crecimiento a satisfacer por medio de innovaciones, ingeniería de proyectos, cooperación de actores, organización adecuada y, eventualmente, con estímulos públicos; con esos elementos es posible desarrollar la oferta de empleos privados, públicos o actividades cívicas. La segunda lógica consiste en el reparto social del trabajo, según la cual con un mismo volumen de riqueza producida y de trabajo globalmente necesario, se pueden producir más puestos de trabajo con la RTT, logrando con ello más participación en los intercambios sociales y menos exclusión. Las modalidades de la redistribución divergen sobre la preferencia por la reducción de la jornada diaria, semanal, por año, vida activa; descansos pagados o no; hay divergencias en cuanto a si el reparto de los ingresos debe ser proporcional a la RTT o con compensación integral o parcial; medidas dirigidas al conjunto de trabajadores o parte de ellos, etc. Los partidarios de esta segunda política se encuentran en los medios cristianos, en círculos mutualistas, ecologistas o en la función pública.²⁶

La RTT es una política de creación de empleo que por sí sola no puede generar los empleos que se necesitan, del mismo modo que aisladamente el trabajo cívico y la economía no mercantil o solidaria tampoco puede resolver un problema que en primer lugar compete a la política de crecimiento económico real, a contrapelo del despido técnico. La RTT debe hacer posible el trabajo estable a tiempo completo, junto con el trabajo a tiempo parcial dotado de las mismas garantías. A su vez, el trabajo o actividad cívica se ocupa de las necesidades sociales dejadas de lado por el mercado.

²⁶ Jean Gadrey, “Crecimiento o reparto?. Dos lógicas a reconciliar”, en Appel..., p. 79, 80-81.

El punto de encuentro de los partidarios de del crecimiento de nuevas fuentes de empleo, ligada a la expansión económica, y quienes están por la redistribución social del trabajo, reside en que pongan en el centro de todo proyecto social el pleno empleo. El factor desencadenante es la RTT, condición para el desarrollo de nuevos campos de actividad, sobre todo en el sector terciario, y la introducción de equipos suplementarios de producción y su tiempo de uso, de manera que la cuestión no se reduce a compartir el trabajo existente, que de otro modo tendería a reducirse.

RTT y creación de empleos

A lo largo de dos siglos se han establecido leyes limitando la jornada de trabajo, como en el caso de la jornada diaria a 12, 10 y 8 horas, en el caso de la jornada semanal, desde los años treinta se consiguió la semana de 40 horas, y más recientemente en Francia e Italia se legisló reduciéndola a 35 desde 1998; asimismo se han formulado otras variadas propuestas de reducción, como la semana de cuatro días con 32 horas, y hasta la reducción a largo plazo de 20 horas. Hay diversos métodos puestos en práctica en diferentes ramas y países. La RTT es una tendencia de larga duración en los países de capitalismo avanzado, que ocurre de manera desigual en distintas ramas, sectores y regiones de la economía. La reducción legal de la jornada semanal a 35 horas se entiende como una ley marco para dar una base homogénea a las negociaciones particulares, que pueden estar por debajo de ese límite y pueden variar en su distribución mensual o anual.

La reducción del tiempo de trabajo remunerado tiene el doble propósito de desencadenar un proceso de creación de nuevos empleos y redistribuir el trabajo. Claro está que no puede considerarse como la solución única ni la principal para ese fin, y no se puede esperar que ella sola impida el creciente desempleo que genera el capitalismo en su etapa actual, así como tampoco lo podría lograr la reducción

del costo del trabajo por la vía de bajar las cotizaciones sociales. Antes bien, se debe concebir como una política gradual y negociada, que evite la generación de tendencias adversas. Con todo es una medida de enorme trascendencia, que suscita resistencias del lado empresarial, aunque también demasiadas ilusiones de la parte de sus partidarios. Pese a que se le atribuye una función desencadenante, la RTT debe considerarse como una segunda fuente de creación de empleos después de una política de crecimiento económico.

En vista del exceso de entusiasmo que suscita la cuestión, Cette y Tadéi previenen contra tres tipos de ingenuidades. La primera es la creencia de que una mayor reducción y más rápidamente implantada creará mayor cantidad de empleos, por una suerte de relación proporcional, “regla simpática, pero evidentemente falsa”, ya que los empleos nuevos son inferiores, mínimo un tercio, de la RTT ganada. La segunda consiste en razonar sobre el nexo entre RTT y empleo con independencia de otras fuentes de creación de empleos, olvidando que no es la solución única ni principal a la persistencia del desempleo en masa en Europa. Desde un punto de vista cuantitativo, “el crecimiento ofrece más posibilidades de creación de empleos”, siempre que sea su objetivo, porque se sabe que el crecimiento por sí solo no es capaz de llevar lo bastante rápido al equilibrio en el mercado de trabajo. Una tercera consiste en creer que la relación entre RTT y empleo es solamente una cuestión económica, mientras que “Toda la historia nos ha enseñado...que no podría haber RTT lograda que no fuera querida por los interesados mismos.” Si la RTT al menos es neutra sobre el nivel del PIB, se vería la ganancia en términos políticos en términos de un “Bienestar Nacional Neto”.²⁷

Por lo general los europeos no comparten la solución estadounidense o inglesa al desempleo mediante bajos sueldos, precarización del trabajo y la desregulación que significa libertad para contratar y despedir. Más bien son partidarios de conservar su tradición de negociaciones entre los actores sociales

para acordar regulaciones colectivas, es lo que llama Beck “la vía europea al neocorporativismo” o modelo europeo de sociedad, que privilegia el diálogo social. En 1993 el Libro Blanco de la Comisión Europea subrayaba que “la flexibilidad interna”, debería ser el centro de las negociaciones en la empresa, acompañadas de mecanismos que aseguren las remuneraciones, la continuidad de las trayectorias individuales, particularmente a través de la calificación conducente a nuevos empleos.²⁸

En Holanda, Dinamarca y Suecia se enfrenta el desempleo mediante una política de trabajo activo, reduciendo el tiempo de trabajo, alentando el trabajo a tiempo parcial, que implica el abaratamiento de la mano de obra junto con compensaciones a las que se llega mediante la negociación de convenios. El Libro blanco de la UE indicaba que en 1993 en Holanda la duración semanal media había descendido a 33 horas, 13% menos que en 1983, y el empleo aumentó 30% en nueve años, la mitad atribuible a la RTT. En Alemania, por la vía contractual en las ramas, el aumento del empleo total fue de +12% en 1991 respecto a 1983, del cual 40% se explica por la reducción de la duración media del trabajo.

En Francia, el consultor Pierre Larrouturnan, propuso un plan de reducir la semana de 39 horas a 33 a partir de 1996, reduciendo un 5% los salarios, pero incrementando 2 millones de nuevos empleos; por añadidura, el Estado ahorraría subsidios para los trabajadores en paro. Por su parte el Ministerio del Trabajo (DARES) estimaba que el paso 39 a 37 horas crearía de 300 a 400 mil empleos, con una ganancia de la productividad de 1 a 2%, más aún, la reducción a 32 horas crearía 1.5 millones de empleos.²⁹

En ese mismo país, de acuerdo con los cálculos de Cette y Tadei, la RTT puede ganar en promedio 200 mil al año durante cinco años. Pero, advierten. hay que ser cuidadosos para no perder lo ganado provocando un crecimiento lento. Los riesgos que implica son: un encarecimiento de los costos de

²⁷ Cette, Op. Cit., p.315, 317.

²⁸ Gaspard, Op. Cit., p. 221-222.

²⁹ Rifkin, Op. Cit., 264. Coutrot, Op. cit., p. 49.

producción que haría perder a las empresas parte del mercado; una pérdida del poder de compra que deblitaría más el consumo asalariado; una baja de las finanzas públicas reduciría la demanda a las empresas. Es por eso que se encuentran tantos adversarios a la RTT, aunque sus conclusiones no están fundadas. Se puede emprender una estrategia coherente de creación de empleos que articule el estímulo al crecimiento y RTT.³⁰

Otros riesgos provienen del posible aprovechamiento empresarial, pretendiendo financiarse con la reducción del poder de compra, o tomándola como pretexto para imponer una agravación de las condiciones de vida y de trabajo (particularmente el trabajo de noche, en domingo o anualizaciones que impliquen precarización) al intensificar la utilización del equipo.

En Alemania se responde a las oscilaciones en el volumen de trabajo de varias maneras: las fábricas Ford trabajan 35 horas semanales más 2.5 suplementarias, más 7 horas al año suplementarias; si hay menos trabajo, los trabajadores consiguen días libres; en la Opel la semana laboral no tiene un número de horas fijas, oscila entre 31 y 38.75; en la Audi se intercalan 4 sábados suplementarios al año sin que se pague más, si la demanda baja se dan cuatro días libres. En IBM no hay ninguna cartilla horaria ni un lugar de trabajo específico, cada cual organiza su horario, se les asigna una cantidad de trabajo a realizar en un plazo, que se realiza en casa o en la empresa y no se recibe ningún suplemento salarial por horas extraordinarias.³¹

Otros ejemplos que muestran la reducción a nivel de las empresas son la Volkswagen en 1993, que fue una de las primeras empresas en reducir la jornada laboral a 34 horas semanales. En Grenoble, Francia, la empresa Hewlett-Packard y Digital Equipment adoptó la semana de cuatro días, con 26.50 h. semanales en el turno nocturno, 33.30 en la tarde y 34.40 en la mañana.³²

³⁰ Cette, Op. Cit., p. 316.

³¹ Gaspard, Op. Cit., p. 224. Beck, Op. Cit., p. 53, 87-88.

³² Rifkin, Op. Cit., p. 264-265.

Dentro de la misma tendencia a la reducción de la jornada sin agravar la precarización se inscribe la experiencia de Japón, según lo refiere Rifkin, donde en las últimas tres décadas se ha reducido la semana laboral, acompañada de importantes incrementos en la productividad y el crecimiento económico, lo que “desmiente las continuas declaraciones de que menos trabajo y más tiempo libre disminuyen la competitividad y los beneficios de las empresas.” Líderes empresariales y economistas argumentan que más tiempo de ocio estimula la economía del sector servicios. Otros ven la calidad de vida, con más tiempo para estar con sus familias, educar a los hijos, relacionarse con el vecindario y participar en las actividades de la comunidad. En 1992 el gobierno anunció un plan a cinco años para mejorar la calidad de vida, cuya prioridad era acortar la semana laboral de 44 a 40 horas, cifra todavía distante de la evolución europea.³³

Para los EU, la AFL-CIO ha propuesto reabsorber los 9.3 millones de desempleados, que le cuestan a la economía 29 mil md en forma de pérdida de ingresos y por causa de que reciben asistencia pública en vez de pagar impuestos, usando dos mecanismos: tomando medidas para evitar las horas extraordinarias y retomando la semana laboral de 40 horas, con lo que se podrían crear 7 millones de puestos de trabajo adicionales.³⁴

En la medida en que la RTT tiene una dinámica por sí misma, la cuestión es cómo desencadenarla. A la luz de las experiencias históricas, el dilema es si la vía a seguir es centralizada mediante una ley, o descentralizada en las ramas y empresas. La vía de las negociaciones descentralizadas puede ser más efectiva, pero ha sido tomada de manera marginal por patrones y sindicatos, más en Francia que en los países del norte de Europa. A Por su parte, una ley marco puede ignorar un gran número de realidades microeconómicas, pero en contrapartida, sostiene Cette y Tadéi, es generadora de negociaciones descentralizadas. La reducción legal ha sido tratada por algunos de medida autoritaria, centralizada,

³³ Ibid., p. 266-267.

ineficaz y excluyente de la negociación, pero no es más democrática la situación en la que un empresario arbitrariamente fija la duración del trabajo sin consultar al personal ni a los representantes, si existieran, y sin respetar la ley ni los convenios colectivos.³⁵

No se trata de optar entre la vía centralizada o descentralizada, teniendo en cuenta que su establecimiento no puede ser inmediato; en todo caso, en determinadas condiciones se puede enfatizar más una que otra durante un periodo. Por ejemplo en Alemania antes de la reunificación, con una tendencia demográfica decreciente de la población activa, se seguía una vía gradual descentralizada hasta alcanzar las 35 horas semanales, pero la reunificación detuvo el proceso. En países como Francia que no registran ese fenómeno demográfico no se puede evitar una regulación legal. En los países subdesarrollados con un crecimiento relativamente alto de su población activa no podrían prescindir de un acuerdo legal para inducir la reducción en las actividades particulares.

La vía de la negociación de la RTT empresa por empresa en la Francia de los ochenta fue criticada por A. Lipiez debido a sus escasos resultados, de donde se pregunta, “¿Por qué iba a debilitar un empresario individual su competitividad disminuyendo sus horarios?”, si acaso para evitar los despidos, o bien si los asalariados aceptaran una disminución salarial no compensada. Luego entonces, concluye, “La reducción del tiempo de trabajo sólo es eficaz y aceptable si es masiva y general, es decir obligatoria en virtud de la ley o de un convenio colectivo interprofesional.” La RTT tiene que ser necesariamente coordinada macroeconómica y microeconómicamente, legal y contractualmente obligatoria. El reajuste del tiempo de trabajo sólo puede ser resultado de negociaciones en cada empresa y en cada servicio. A la ley le corresponde fijar un plazo de reducción, con limitación de las horas extras; en tanto a la negociación contractual, descentralizada, le corresponde fijar sus ritmos y

³⁴ Ibid., p. 270-271)

³⁵ Cette, Op. Cit., p. 275, 283-284, 319.

modalidades. La RTT implica dobles compromisos: entre asalariados y empresarios, entre los asalariados mismos, y entre activos y desempleados.³⁶

Más propiamente podemos observar que los cambios en esa perspectiva ocurren gradualmente y de manera irregular. Lo que importa es perseguir el objetivo ajustando las resistencias y desviaciones. No obstante las formas de RTT que legal o contractualmente se adopten, no se garantiza una baja en la duración efectiva, si no se lucha contra los horarios abusivos fuera de toda regla, que pesa todavía más entre los trabajadores independientes. Entre las líneas de acción que se proponen para corregir la extensión de la jornada, está la inclusión en la ley marco de la RTT que las horas suplementarias no fueran pagadas en dinero sino en la forma de un descanso compensador, en un plazo que podría ser negociado en cada rama profesional, ese mismo derecho se aplicaría a los trabajadores a tiempo parcial; además está una propuesta de la AFL-CIO, de un incremento del pago de las horas extraordinarias de dos y media veces a tres veces para que los empresarios dejen este mecanismo y contraten trabajadores adicionales.³⁷ A contracorriente de la práctica en muchos países de prolongar la jornada de trabajo

Los obstáculos que encuentra la aplicación de la RTT pueden ser remontados con medidas políticas, en primer lugar, reforzando la sindicación y el control de los sindicatos, porque es decreciente su presencia en muchas ramas y en las pequeñas empresas; en segundo lugar, mediante un mayor control de la administración para hacer respetar a las leyes. Para algunos economista como Coutrot, los mecanismos principales para asegurar el cumplimiento de la RTT giran alrededor de tres condiciones sociales: la RTT deber ser centralmente coordinada, debe fijar la duración semanal y debe acompañarse de otro reparto de la riqueza.³⁸

³⁶ Lipietz, Alain. Elegir la audacia. **Una alternativa para el siglo XXI**. Trotta, Madrid, 1997, 151 p., p. 103.

³⁷ Certe, Op. Cit., p. 298-300. Rifkin, *ibid.*.

³⁸ Thomas Coutrot, “La réduction du temps de travail: mesure technocratique ou innovation conflictuelle? », en Appel..., p. 40, 48.

En suma, una reducción institucionalizada legalmente junto con medidas de control sobre las horas extras, negociación sobre la distribución de la jornada y control político de su cumplimiento, forman las condiciones de la implantación de la reducción y redistribución del tiempo de trabajo.

Creación de empleos en el terciario

Se puede constatar por todas partes que el sector más dinámico de la economía en cuanto a la creación de empleos se produce es el sector servicios, lo cual da lugar a una apreciación de carácter muy general en cuanto a que entramos de manera irreversible en una nueva era de desarrollo posindustrial, después de dos siglos de desarrollo industrial, que sucedieron a algunos milenios de economía centrada en la agricultura y ganadería.

Hacia fines del siglo XX los servicios aportaban dos tercios de la creación neta de empleo y se espera que en los primeros años del siglo XXI aumentará a tres cuartas partes. Después del 2000, las actividades terciarias estarán constituidas por dos conjuntos complementarios: los servicios organizados en red a escala mundial (telecomunicaciones, servicios financieros, transportes, servicios a las empresas...); y los servicios en red a nivel nacional: los servicios colectivos (salud, educación y capacitación; el comercio, la hotelería, el mantenimiento) y una variedad de “servicios de proximidad” (a las personas, familias y colectividades), orientados a “nuevas necesidades”. Servicios muy diversos que responden a las necesidades de las empresas y las poblaciones, estructurados en el sector de las pequeñas y medianas empresas privadas, los servicios públicos gestionados directa o indirectamente por las colectividades locales y bajo formas asociativas o de economía mixta. Todos fuertemente descentralizados a nivel regional y local.³⁹

³⁹ Gaspard, Op. Cit.,p. 237-238.

Se puede resumir la anterior clasificación diciendo que el empleo total de un país es la suma de los empleos que corresponden al sector mercantil, al sector público y al sector social. Al primero lo determina la demanda y la competitividad internacional y, según supone equivocadamente Lipietz, no depende de las decisiones políticas. El segundo tipo depende de los impuestos que acepten pagar los electores. Un tercer sector en los servicios llamados de proximidad y comunitarios es designado por Lipietz como “semipúblicos” puesto que son subvencionados. Pese a su capacidad de generar empleos, el autor advierte que “no hay que esperar acabar el desempleo con ese método.”⁴⁰ Conviene precisar que dentro del sector social existe dicha modalidad semipública, pero también se desenvuelve una gran variedad de organismos cuyo funcionamiento es autónomo del sector público, aunque tiene vinculaciones con él, de la misma manera que intercambia con el sector capitalista.

La solución que anticipó Lipietz a fines de los ochenta consiste en transformar las ganancias de la productividad reduciendo el tiempo de trabajo con un aumento del salario por hora; de otro modo la misma masa salarial no aumentaría sino sólo sería repartida entre un mayor número de asalariados, mientras que la productividad aumenta incurriendo el riesgo de la sobreproducción. Compensar la disminución del tiempo de trabajo significa que hay más consumo total y que una producción creciente es posible. A fines de los noventa la situación era diferente, ya que se optó por una reducción de la jornada sin reducción de salarios, en el entendido que no es viable un aumento simultáneo de salarios, sino más bien el consumo se estimula mediante el crecimiento económico y del empleo.

Bajo una nueva economía política, la expansión del sector servicios está relacionada con una concepción que busca superar el conflicto entre la estrechez de los salarios y la sobreproducción, cuyo efecto es un subconsumo que impide el crecimiento, y que por consiguiente no genera empleo. Una visión que también supone un cambio en la cultura del consumo, al propiciar un crecimiento que no

⁴⁰ Lipietz, Op. Cit., p. 97.

prosiga con la tendencia al despilfarro de los recursos y al consumismo de los privilegiados, necesariamente destructores del medio ambiente y del crecimiento mismo.

Ahora bien, el modelo de consumo se orientaría no hacia una mayor cantidad de productos mercantiles que amenazan el medio ambiente sino hacia una restauración del entorno, planteamiento de Lipietz plenamente vigente, haciendo los suelos más productivos mediante la revolución agrícola; los gastos de los particulares, de los municipios, pueden orientarse hacia la protección de la naturaleza, el reciclaje de los residuos, la restauración y conservación de los bosques, reconstrucción de las ciudades. Por añadidura, la vivienda y los trabajos de urbanización son consumos menos orientados hacia la importación, por lo que la presión sobre el equilibrio de la balanza de pagos es menor. Es una forma de proteccionismo más al alcance de la regulación organizada por sociedades democráticas.⁴¹

En cuanto que el centro de gravedad laboral se desplaza de la producción al mantenimiento, reparación y prestación de servicios varios, plantea adoptar un marco económico y laboral ecológico y un “cambio de mentalidad hacia el consumo”, asumiendo estilos de vida alternativos que posibilite dejar de destruir la naturaleza, tomando medidas como el abandono del automóvil, el impuesto ecológico, el impuesto al consumo. Con ellas se puede crear más empleo y más protección ambiental. Cada empleo que se pierda en energía nuclear supondrá cinco nuevos en energía eólica. En Alemania en el 2000 se empleará un millón de personas en el ámbito de tecnologías de protección al medio ambiente. En Europa el empleo de energía solar empleará cinco millones de nuevos empleos. El ordenamiento ecológico “combina intervenciones estatales con la movilización de la sociedad civil mediante autocontroles y auto fiscalización económica.”⁴²

⁴¹ Lipietz, Op. Cit., p. 100-101.

⁴² Beck, Op. Cit., p.58-59.

Lo que se observa en un crecimiento del sector servicios por impulsos provenientes de una multitud de iniciativas públicas, privadas y de la sociedad civil, descentralizadas o no, movidas por el juego espontáneo de las fuerzas económicas y sociales. En el continente europeo es favorecido por iniciativas políticas nacionales y de la Unión, en dirección a nuevas instituciones y regulaciones económicas y sociales, toda vez que, como dice Gaspard, “...el mercado juega con las reglas del juego que las políticas les dan.”⁴³

La vía europea enseña que no se puede crear empleos reduciendo todavía más los salarios y la protección social. La solución se encuentra en la aceleración del desarrollo de actividades terciarias de calidad, que tendrán un impacto sobre el ritmo de crecimiento y todavía más grande en la creación de empleos correctamente pagados, asegurándoles condiciones profesionales y protección social equivalente a los otros sectores de actividad. En suma, plantea Gaspard, una inversión inmaterial, de acumulación de capital humano, que determinará las condiciones del desarrollo europeo en el siglo XXI.⁴⁴

Derecho a un marco laboral libremente elegido

El modelo neoliberal se caracteriza por la fragmentación y precarización de los procesos de trabajo, que se observan en los métodos de tiempo parcial, discontinuo, temporal, jornada flexible, etc., causantes de una disminución del costo del trabajo. Estas mismas realidades pueden cobrar un significado distinto sobre la base de la redistribución del tiempo de trabajo productivo y reproductivo, formando parte de un sistema que comprenda el salario, el ingreso básico y la compensación del trabajo cívico, generadores de estabilidad y seguridad, y del derecho ciudadano a la libertad de trabajo, que permita a cada quien hacer su propia distribución o elección entre trabajo convencional, cívico o familiar.

⁴³ Gaspard, Op. cit., p. 259.

Se podría objetar que esa libre elección de quien trabaja choca con la flexibilidad deseada por los empresarios, pero también se puede contradecir señalando tal flexibilidad como contraria a los derechos de la persona en una sociedad democrática. La libre elección del tiempo de trabajo es un derecho de ciudadanía del asalariado, y por sí misma no es anticapitalista aún cuando implica una regulación social del capitalismo. La RTT no pretende disminuir el número total de horas trabajadas en un país, lo cual depende de una estrategia económica que comprende los equilibrios macroeconómicos. En estricto sentido no se plantea la supresión del trabajo asalariado, ni se opone a la adaptación de la producción a las oscilaciones del mercado. Se trata ante todo de un tipo de acuerdo multisectorial en la esfera de la economía formal, especialmente entre los trabajadores y los empresarios, que trascienda el abuso del capital al disponer arbitraria y unilateralmente del uso de la fuerza de trabajo.

En este sentido entendemos la expectativa expuesta por Beck, concordante con la Comisión Europea, de que “La empresa asegura al trabajador sus ingresos y status y sobre todo el derecho a unos ingresos constantes para poder llevar una vida laboral discontinua y personalizada (que) permite a las empresas una mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra, y a los empleados una nueva forma de autonomía temporal, una nueva relación para con el trabajo en la que se reconocen y garantizan los ámbitos de actividad extralaborales y el valor cultural que supone el derecho a configurar la propia vida.”⁴⁵ La fórmula política propuesta se puede resumir en que la sociedad laboral podría ser relevada por una de actividades y trabajadores plurales o pluriactividad del trabajo.

La elección por el trabajador del tiempo reducido no debería desorganizar las unidades de producción, lo que supone la negociación paritaria. La reducción de 4 horas por semana (de 39 a 35) suma 188 horas por año. Es posible convenir en el nivel de empresa o de un establecimiento que los asalariados puedan escoger, con la debida anticipación, la forma en que prefieren tomar esas 188 horas de descanso

⁴⁴ **Ibid., p. 214, 237-238.**

suplementario: por semanas al año, por días a la semana (4 días), bajo la forma de media jornada por semana; tomando una hora por día. En suma, la distribución es objeto de modulaciones (flexibilidad) negociadas en función de la naturaleza de la actividad.⁴⁶ En los países escandinavos y Holanda la duración del trabajo es la más baja que en cualquier otra parte de Europa, porque los hombres y mujeres pueden escoger, sin regresión social, aplicando reglas colectivas negociadas, su duración del trabajo, los descansos temáticos, descansos de paternidad, jubilaciones progresivas. La RTT no encontrará plenamente su sentido si no es al mismo tiempo una política de tiempo elegido, no como un empleo parcial escogido por el empleador, sino escogido por el asalariado.⁴⁷ En Francia como en los países del norte de Europa el trabajo a tiempo parcial hace una contribución importante a la disminución de la duración efectiva media y, por ello, a la baja estadística del desempleo, aunque en Francia más bien parece un desempleo disfrazado, o una precariedad acrecentada.

En Europa, al lado de los asalariados a tiempo parcial (en su mayoría mujeres) en busca de un empleo de tiempo completo, hay un número más importante de asalariados de tiempo completo (incluidos los hombres) que preferirían un empleo a tiempo reducido (según encuestas de la Comisión Europea en 1995). De ahí que libertad personal para elegir el tiempo reducido representaría para un gran número de mujeres el paso de una situación impuesta a una elegida transitoriamente y se vería a un número creciente de hombres demandar un tiempo parcial.

Se pueden alcanzar los dos objetivos en una ley-marco que haga más atrayente el trabajo a tiempo reducido incluyendo las siguientes normas sugeridas por Cette y Tadéi: 1) asegurando su carácter elegido y con facilidad de ir volver al tiempo completo; 2) dando el mismo status o contrato del salario por hora, de manera de dejar de considerar el tiempo parcial como trabajo precario; 3) garantizar los

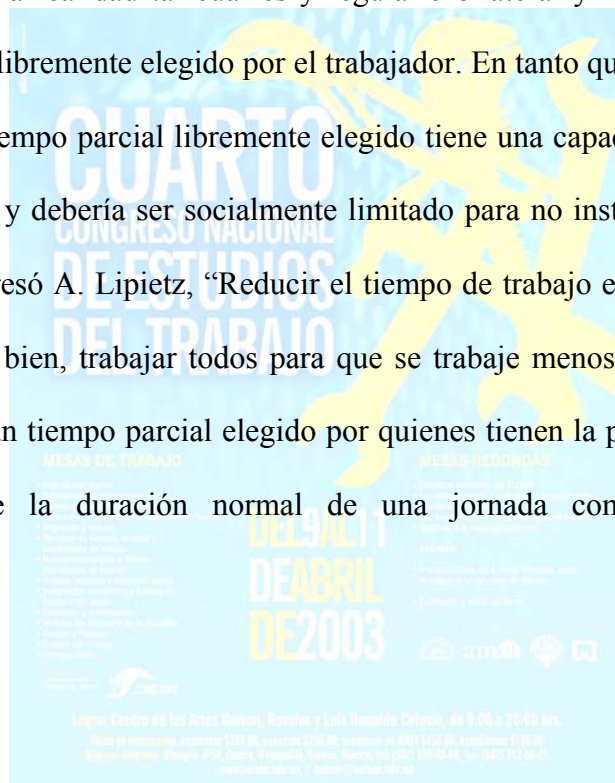
⁴⁵ Beck, Op. Cit., p. 71.

⁴⁶ Cette, Op. Cit., p. 286-287.

⁴⁷ Ibid., 321.

mismos beneficios de la prima de antigüedad y las mismas oportunidades de promoción en el curso del tiempo; 4) igual seguridad social, que implica un sobre costo aparente para el fisco, en la medida en se financia con la misma cotización por hora, pero el problema se minimiza al prorratear las obligaciones de las empresas; 5) no agravación de las condiciones de trabajo para los otros asalariados por la creación de empleos a tiempo parcial.⁴⁸

Finalmente, se puede decir que ante la imposibilidad de revertir la RTT por la vía del trabajo a tiempo parcial, se necesita tomar la realidad tal cual es y regularlo bilateral y legalmente, protegido y bien remunerado y, sobre todo, libremente elegido por el trabajador. En tanto que modalidad de la reducción del tiempo de trabajo, el tiempo parcialmente libremente elegido tiene una capacidad limitada para absorber el volumen del desempleo y debería ser socialmente limitado para no institucionalizar la precariedad. En resumen, según lo expresó A. Lipietz, “Reducir el tiempo de trabajo es, pues, trabajar menos para que trabajen todos, o más bien, trabajar todos para que se trabaje menos. No se conseguirá salir del apuro sólo generalizando un tiempo parcial elegido por quienes tienen la posibilidad de hacerlo. De lo que se trata es de que la duración normal de una jornada completa sea suficientemente remuneradora...”.⁴⁹



Comentario final

La tendencia a la reducción del tiempo de trabajo por la vía espontánea del mercado en el capitalismo actual se puede resumir en dos vertientes: de un lado el trabajo estable a tiempo completo disminuye pero se intensifica, a la vez que crece el empleo a tiempo parcial y los trabajos atípicos sin garantías sociales. Por el otro lado vemos una cada vez mayor exclusión de trabajadores que obtienen su

⁴⁸ **Ibid., p. 301-302.**

⁴⁹ **Lipietz, p. 98.**

sobrevivencia en el trabajo informal, que tiene una frontera borrosa con el empleo a tiempo parcial, mientras otros muchos son lanzados a la indigencia.

Es necesario insistir que este cambio fundamental se inscribe en un nuevo orden de dominación basado en la inseguridad y la desestructuración de las formas de resistencia a la disposición libre de la fuerza de trabajo por el capital.⁵⁰ La descomposición social que viene en consecuencia amenaza el orden social y las posibilidades de la democracia, de ahí la urgencia de emprender una nueva vía de integración social y de desarrollo económico que redistribuya el trabajo asalariado disponible y reintegre a los excluidos a una forma de actividad generalizada en función de objetivos colectivos, familiares e individuales, en la perspectiva de una reapropiación de las bases de la libertad, la igualdad y la democracia en todos los ámbitos, incluido el económico.

El objetivo estratégico es articular un nuevo proyecto de sociedad que tenga como centro el pleno empleo y el bienestar social para todos, integrando cambios estructurales como la reducción legal y contractual del tiempo de trabajo, así como cambios parciales y coyunturales como el estímulo a las empresas para crear empleos usando medidas fiscales, o el control de las horas extras y de los trabajos atípicos, para que puede realmente establecerse la reducción legal de la jornada y garantizar los derechos para el trabajo a tiempo parcial. Entre los derechos de ciudadanía del trabajo debe realizarse el de la libre elección por el trabajador de la distribución del tiempo de trabajo y del uso del tiempo liberado para dar paso al trabajo cívico.

Un arreglo democrático entre actores sociales puede promover el crecimiento económico orientado especialmente a nuevas actividades, lo cual se apoya en la evidencia de que el sector servicios es el mayor generador de empleos. Las actividades terciarias pueden ser impulsadas no sólo por la dinámica del mercado, sino especialmente deben ser desarrollados los servicios públicos y la innumerable

variedad de servicios emprendidos por la sociedad civil en torno al trabajo para las comunidades y las familias.

En los países desarrollados es una prioridad rescatar a los excluidos y producir lo que demandan las necesidades básicas de la población, lo que supone apoyarse en todos los sectores de la economía y no sólo de los servicios, como es el caso de la pequeña economía agrícola tanto mercantil como de autosubsistencia, las tecnologías intermedias, la vivienda social, etc. Alcanzando mínimos de bienestar y de racionalización demográfica es posible crear las condiciones para dar una orientación social a lo que se produce cuantitativa y cualitativamente, a la vez que se construye un nuevo modo cultural de consumo social que resuelva el derroche de recursos y la destrucción del medio ambiente.

En las relaciones fundamentales entre los actores sociales (entre capital y trabajo, entre productores y consumidores, entre empleados y desempleados, entre las distintas categorías del trabajo, entre la actividad cívica y la actividad productiva y demás), son practicables los compromisos. En ellos se manifiesta una relación organizada no sólo de las relaciones laborales sino también extralaborales, es decir, fuera del sistema asalariado de dominación. El modelo integra en un sistema las varias formas del trabajo social y de distribución del ingreso, cuya trama se basa en la negociación y acuerdos democráticos entre los actores sociales. La diferenciación entre tiempo de trabajo y tiempo libre determina la forma del nuevo sistema social, que se instituye, efectivamente, en medio de una verdadera revolución cultural.

⁵⁰ Bourdieu, Pierre. Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale. Raison D'Agir, Paris, 1998, 125 p.