

«Los jóvenes empresarios ante el reparto del trabajo»

Antonio Garamendi

Presidente de la Confederación Española de Asociaciones
de Jóvenes Empresarios-CEAJE

Palabras clave: Reducción del tiempo de trabajo.
Nº de clasificación JEL: J20, J21

El TRABAJO, y lo digo con mayúsculas, es uno de los bienes escasos de esta vida que vivimos. Es aquello a lo que todos aspiramos y una parte de nuestra sociedad no puede acceder a él a pesar de ser un derecho inalienable de toda persona. Como responsable de CEAJE, gente joven, diré que el problema de mi gente que dicen y lo sé, es la generación más preparada de cuantas ha habido con capacidad de trabajo, pero que sin embargo no encuentra su nicho en el mercado laboral. Gente a la que se le dice es el futuro pero que sin embargo no se le deja compartir el presente.

Frente al aumento del desempleo se propone la distribución del trabajo bajo distintos nombres:

- disminución del horario semanal o anual;
- de las horas extraordinarias;
- lucha contra el pluriempleo;
- prolongación de las vacaciones;
- permisos sabáticos;
- prolongación de la escolaridad;
- anticipación de la jubilación;
- empleos compartidos (Job sharing);
- desempleo parcial, etc,...

Tras todas estas modalidades lo que se pretende es dar de nuevo trabajo a los parados o al menos evitar despidos.

En principio, el tema no es complicado, ¿hay algo más fácil que dividir una hora y aplicar las correspondientes disminuciones monetarias?.

Aquí es donde empieza el debate: en el paso de lo individual a lo colectivo. En este punto débil del reparto del trabajo.

Las dificultades son numerosas:

1) NATURALEZA NO HOMOGÉNEA DEL TRABAJO

La producción es algo complejo que constituye una importante limitación para el «recambio» de personal (no todos los trabajadores hacen lo mismo y la disminución de horario de uno, no supone contratar a otro, ello especialmente en el caso de las Pymes). No cabe olvidar que a pesar del nivel de desempleo existente hay carencia de mano de obra cualificada.

Recordemos que en Francia, cuando se pasó de 40 horas/semana a 39 horas/semana sólo se crearon entre 20.000 a 70.000 empleos, a un gran precio para la economía en su conjunto.

Tanto Alemania como Suecia, Japón y EE.UU. se han dado cuenta de las consecuencias de la disminución del volumen de producción.

Así está claro: que la disminución individual del tiempo de trabajo no puede plantearse más que haciendo abstracción del aumento de la producción y de un aumento de la duración del uso de los equipos.

Ello tiene sus consecuencias en la organización del tiempo de trabajo y en muchas legislaciones nacionales.

2) NATURALEZA COYUNTURAL DE LA MEDIDA

La experimentación del reparto de trabajo hay que plantearla con un carácter complementario y defensivo (salvar empleos, no crearlos). Su alcance está limitado en el tiempo (la recesión no puede ser crónica) y en función de las condiciones propias de las ramas o empresas implicadas (no todas están mal y algunas hasta buscan gente que emplear). Y en combinación con un uso más intensivo de los equipos y una flexibilización del tiempo de trabajo.

La aplicación puede, pues, tener diversas modalidades condicionada por un no aumento de los costes de producción.

3) ¿MEDIDA UNIVERSAL?

A pesar de los estudios de política de tiempo de trabajo, la distribución de éste goza de buena prensa, pues parece fácil de poner en práctica y apela a la solidaridad anclada en nuestra sociedad.

Habrà que ponderar a nivel nacional el número de casos y de trabajadores afectados.

A pesar de que se den buenas experiencias concretas (de valor local), esto no supone que sea una regla universal. Esto es importante pues hay una tendencia que induce a un error metodológico: la generación abusiva.

No se puede hacer de ello una norma universal válida para todas las empresas de un país.

4) LOS TRABAJADORES

Los detractores al sistema de reparto tienen en sus filas a los propios trabajadores. No basta con aceptar «la idea», el grado de aceptación proviene de poder llevarlo a cabo y en definitiva de las posibilidades concretas de los trabajadores. Así es difícil convencer a los primeros afectados por la crisis; los trabajadores con bajo nivel de cualificación y por ello de renta.

— ¿Es razonable pedir a estos reducir sus ingresos? (tengamos en cuenta que los parados de larga duración, en un porcentaje elevado no han recibido FP, luego normalmente sólo podrían optar a trabajos poco cualificados y con una remuneración situada en la escala baja).

— ¿Puede obligarse a las empresas a incrementar sus cargas sociales?.

Aquí conviene recordar la evolución en la posición sindical, que ya no pide imperativamente el mantenimiento del salario cuando se rebaja el tiempo de trabajo (salvo en los salarios más bajos).

Hay que poner de manifiesto que la reducción de tiempo de trabajo no crea ipso facto el reparto y que incluso puede tener malas consecuencias.

Por otra parte, aunque existe una aspiración generalizada a la obtención de tiempo de ocio no está contrastado el que los trabajadores estén dispuestos a conseguirlo a cualquier precio (reducción salarial) ni compartiendo tareas («valor añadido» personal que se incorpore al propio trabajo).

5) REPARTO = RESIGNACIÓN

El reparto generalizado de trabajo procede de la misma lógica, para «escapar» del desempleo, que el reparto de la penuria. Su generalización tendría un efecto similar que empujar a nuestras sociedades a una recesión más severa (a no ser que sea el medio para desembocar dialécticamente en otro tipo de sociedad).

Al recortar las fuerzas de trabajo dispuestas y aptas para la producción se aligera el gasto físico de los individuos y se incrementa su bienestar pero también se restringe de forma más que proporcional la producción, salvo que supongamos que la productividad llegue a compensar esta modificación de las «condiciones marco».

6) EL REPARTO DE TRABAJO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

Cualquier consenso social para reducir de modo generalizado la jornada laboral tropezaría con tres obstáculos importantes que impiden su financiación:

1.º La empresa no puede pagar la reducción como el sindicato suele querer. Es una cuestión de eficacia: la elevación de sus costes de producción repercutiría en los precios y por consiguiente perdería cuota de mercado y acabaría reduciendo plantilla.

2.º Los trabajadores tampoco pueden pagar la reducción de la jornada laboral, aunque hubiera acuerdo en la reducción equivalente de salarios. La pérdida de poder adquisitivo repercutiría en la financiación duradera del consumo, del crecimiento y por tanto del empleo.

3.º Tampoco parece que puedan hacerlo las subvenciones ni exenciones fiscales, es decir, los poderes públicos en Europa carecen de margen y la reducción de los déficits públicos es una prioridad absoluta, con Maastricht o sin él.

La eficacia del reparto de trabajo está en función de su capacidad de generar empleos adicionales. Dada la variedad de situaciones no es posible extraer una conclusión general. Junto a éxitos importantes hay rechazos frontales (y no sólo del lado empresarial) y no cabe olvidar que la inmensa mayoría de las empresas prosperan o caen con independencia de que hayan adoptado medidas de reparto de trabajo.

Frente a la heterogeneidad del paro las únicas políticas válidas para evitar desilusiones deben tender al largo plazo y no esperar resolver los problemas con soluciones «mágicas».

En realidad son las adecuadas políticas monetarias y presupuestarias así como la adaptación de la legislación que favorezca el uso óptimo de las capacidades de producción las que crean un marco estimulante de la inversión y consiguiente creación de empleo.

En el lado de los trabajadores, es la formación profesional polivalente el instrumento más idóneo para asegurarse frente al posible desempleo.

En el fondo ¿no es terriblemente conservador querer salir de la crisis bloqueando de hecho el volumen de trabajo por la simple modificación de su reparto, en vez de hacer todo lo posible por su crecimiento?.

En definitiva, para unos el futuro está en el pasado, mientras otros creen en cambio, en las posibilidades de expansión. Así es como se evitará que la crisis de empleo coyuntural se convierta en algo estructural.

Hoy en día, parece que todo el mundo está a la búsqueda de la panacea antidesempleo. Sin embargo, no hay ninguna receta milagrosa contra el mismo, pues si la hubiese, hace tiempo que se hubiera encontrado.

Hay que proponer a los trabajadores y a las empresas la posibilidad de organizar la flexibilidad de unos y otros sin perjudicar a ninguno de ellos; eso sería el verdadero cambio, no hay soluciones generales al desempleo. No se trata de un remedio milagroso pero podría tratarse de una medida de apoyo, siempre que sea adoptada caso por caso, en empresas en las que sea factible en la práctica, y en base a acuerdos voluntarios, puntuales, y reversibles entre los interlocutores sociales. Como ejemplo diría que la disminución del tiempo del trabajo es difícilmente aplicable al sector servicios, ya que como vemos día a día, los horarios deben adaptarse a la clientela y ésta aprecia tener negocios con la misma gente. En este mismo sentido me gustaría plantear dos cuestiones como son que el foso existente entre el trabajador de una pyme y el trabajador de una gran empresa, es igual de grande entre una persona que trabaja y otra que está en paro. Así, si se desregulan todas las empresas, sin reglas de juego, esto puede conducir a grandes fracasos sociales. Por otro lado ¿cómo podríamos estar seguros que las personas que trabajan cuatro días no tendrán la tentación, para completar sus fines de mes, de trabajar más o menos oficialmente el quinto día?. Es decir, crearíamos un nuevo problema como es el del pluriempleo.

La única forma de combatir el paro es incrementar el trabajo disponible. Para ello es necesario un mayor número de empresas competitivas que den precios ventajosos

de productos y de servicios y respondan a las altas exigencias técnicas y cualitativas. Estas empresas sólo prosperan en un ambiente propicio a la inversión e innovación. Sólo la conquista de mercados y el lanzamiento de nuevos productos permitirán crear empleos en las empresas ya existentes.

Paralelamente al análisis de este problema, ha ido calando en la sociedad la idea de que los puestos de trabajo se generan en las empresas y que, por consiguiente, la creación de empleo pasa necesariamente y de manera casi exclusiva por hacer las empresas más competitivas y promover la creación de nuevas empresas.

Asimismo, se percibe que la sociedad va progresivamente asumiendo el trascendente papel económico que desarrollan la empresa y el empresario y se están asimilando como valores propios aquellas características que son más específicas de la actividad empresarial como el riesgo, la capacidad de iniciativa y de emprender, la innovación, la independencia, etc.

Esa es la filosofía en la que trabaja nuestra organización. Que el problema del paro sólo se resolverá si somos capaces de generar una nueva cultura emprendedora de creación de empresas. Desde hace tiempo hemos venido diciendo que no sobran 3.000.000 de parados sino lo que faltan son 500.000 nuevos empresarios. Confiamos en la capacidad de progreso de la sociedad. Es la apuesta por la creatividad, la innovación y el esfuerzo. Entendemos que esta es la contestación que debe dar la sociedad europea de estos momentos.

Lo cierto es que frente a la necesidad, por un lado de generar empresas para crear empleo, se opone la realidad actual que nos demuestra claramente la existencia de un gran número de barreras e impedimentos para conseguir plasmar en la práctica un proyecto empresarial.

Estas barreras pueden ser de índole muy diversa y señalamos a continuación aquéllas que consideramos más relevantes:

- *Barreras sociológicas y culturales.* Una sociedad y, de manera particular una juventud, que prima de manera exagerada la seguridad, que no valora el esfuerzo o no se considera responsable de su propio futuro, es difícil que sea una sociedad que genere iniciativas empresariales;
- *Barreras fiscales, barreras financieras, barreras sociolaborales, barreras estructurales, y sobre todo barreras administrativas,* que suelen ser las que tienen la culpa de un mayor porcentaje de los fracasos empresariales en la fase más incipiente de su desarrollo. Realmente estamos en una posición muy lejana de que por parte de las administraciones públicas se empiecen a desarrollar políticas positivas que tengan como eje central la promoción de la empresa como prácticamente el único instrumento válido para generar autoempleo y como consecuencia del mismo, empleo.

Lejos de favorecer, incentivar o primar el nacimiento y consolidación de proyectos empresariales, desde las administraciones públicas se van poniendo trabas y obstáculos que progresivamente desalientan o, cuando menos, dificultan enormemente la ya ardua tarea del emprendedor de una actividad empresarial.

Se puede indicar que la constitución de una empresa conlleva la realización de casi un centenar de gestiones para cumplimentar los requisitos burocráticos exigidos.

Pero si bien es verdad que cuantitativamente esta cifra resulta absolutamente desproporcionada para desarrollar una tarea que, en definitiva, tiene un marcado componente de interés social, los aspectos cualitativos resultan desoladores.

La cumplimentación de estos trámites administrativos lleva, de media, un plazo de tiempo entre 6 y 9 meses y el coste de los mismos se sitúa para empresas de nueva creación inferiores a 9 trabajadores, en más de 1,5 millones de ptas.

Resulta difícil sostener una situación en la que una persona a la hora de crear una empresa, tiene que sumar a las enormes dificultades propias de la iniciativa, a la inseguridad de su éxito o fracaso en el mercado, un plazo de tiempo de más de 6 meses en trámites administrativos y un coste de 1,5 millones de ptas. antes de saber si la empresa tiene verdaderamente visos de consolidarse en el mercado.

Muchos de estos trámites resultan inútiles en sí mismos. Otros se encuentran solapados entre sí. En muchas circunstancias se solicita al ciudadano que aporte documentación que ya obra en poder de la administración. En varias ocasiones se constata una contradicción entre las diferentes instancias o dependencias de las administraciones, la urgencia en los plazos exigidos al ciudadano contrasta con la lentitud en las respuestas de las administraciones. Y así sucesivamente se podría continuar enumerando deficiencias y trabas burocráticas que convierten la creación de una empresa en una innecesaria carrera de obstáculos administrativos.

Por ello, consideramos que resulta urgente constituir por parte de las más altas instancias del ejecutivo una comisión integrada por representantes de las diferentes administraciones públicas y de las organizaciones empresariales que desarrolle, entre otras las siguientes funciones:

- analizar los diferentes trámites exigidos para la creación de empresas y, en consecuencia, proponer la supresión de aquellos que resulten innecesarios y simplificar los que resulten verdaderamente imprescindibles;
- simplificar la documentación requerida y eliminar la solicitud de aquella información que ya obra en poder de la administración;
- unificar de cara al ciudadano las «ventanillas» administrativas;
- coordinación de las normativas de las diferentes administraciones públicas y de los plazos de respuesta en las distintas dependencias administrativas;
- instaurar procedimientos de comunicaciones ágiles que eviten la presencia física del ciudadano en las dependencias administrativas;
- mejorar los niveles de calidad en los servicios administrativos de atención al público.

Para finalizar diría que la idea del reparto de trabajo me parece positiva si la vemos desde el punto de vista de la solidaridad, pero sin embargo pienso que desde el punto de vista práctico es muy difícil llevarla a cabo por lo antes expuesto. Entiendo que la sociedad no puede renunciar a liderar su futuro, que pasa por la creación de nuevas empresas.