

«Negociar la reorganización del tiempo de trabajo»*

Confederación Europea de Sindicatos

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

El crecimiento por sí solo no es suficiente

La solución al elevado índice de paro en Europa no puede consistir únicamente en una vuelta al crecimiento constante, aun cuando éste es necesario. La continua introducción de nuevas tecnologías eliminará muchos empleos debido al incremento de la productividad. Pero al mismo tiempo, las nuevas tecnologías conducirán a la creación de nuevos empleos, a menudo en nuevos sectores. Esto requerirá nuevas cualificaciones y especializaciones, una mejor organización del trabajo y una mayor adaptabilidad por parte de los trabajadores, y por tanto una política de mercado de trabajo más activa.

Desarrollar un verdadero proyecto para el empleo implica una reducción y una reorganización del tiempo de trabajo, en combinación con toda una serie de otras políticas. Esta reducción/reorganización debe realizarse, en primer lugar, mediante la asignación de las ganancias de productividad prioritariamente al empleo. Requiere, además, ir unida a una mejor utilización de los equipos, inducida por una mayor disociación entre el tiempo de trabajo individual, que puede adoptar diferentes formas, el «tiempo-máquina» y el tiempo de prestaciones y servicios.

Este tipo de enfoque se inscribe en la búsqueda de un modo de desarrollo que integre los cambios tecnológicos, la nueva división del trabajo, las aspiraciones de los trabajadores de un mayor control de sus estructuras temporales y la necesidad de promover el trabajo mixto.

Mientras estos problemas estructurales requieren respuestas de envergadura, las tendencias actuales muestran que para evitar el paro, se aportan en las empresas soluciones puntuales e innovadoras. De este modo, en el marco de determinados acuerdos en empresas con dificultades, las medidas de reducción del tiempo de trabajo, limitadas temporalmente, han permitido evitar o reducir los despidos masivos. Otros tipos de acuerdo han conducido a los interlocutores sociales a encontrar contrapartidas en la flexibilidad de la mano de obra.

* Capítulo V del documento votado en el VIII Congreso de la C.E.S. Bruselas, Mayo 1995.

Aunar las aspiraciones de los trabajadores y las necesidades de las empresas

Sin embargo, las evoluciones futuras deberán tener en cuenta el hecho de que la nueva división del trabajo y las aspiraciones individuales tienden a diluir la organización estandarizada del tiempo de trabajo y del tiempo fuera del trabajo.

Esto significa que las políticas actuales desarrolladas tanto por los Estados como por los interlocutores sociales en los diferentes niveles, conducen a un afianzamiento de (a tendencia a la reducción y la diversificación del tiempo de trabajo. Para confluir los aspectos económicos y sociales en juego, es necesaria la definición de un nuevo contrato social, que integre a la vez la diversidad de las necesidades y aspiraciones individuales de los trabajadores y las necesidades de las empresas en una visión más amplia, que desemboque en un proyecto de sociedad donde el modelo de regulación colectiva tienda a la creación de empleo y a la mejora de las condiciones de vida, dentro y fuera del trabajo, es decir, a la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales.

Una organización más diversificada del trabajo y del tiempo de trabajo debe conducir igualmente al desarrollo de infraestructuras de apoyo y de acompañamiento y, por consiguiente, al desarrollo de yacimientos de empleo en sectores que respondan, por una parte, a las nuevas necesidades derivadas de la organización del trabajo y, por otra parte, a un acceso y una amplia utilización de los servicios públicos y privados, debido a los espacios creados por el tiempo libre.

Trabajar menos, trabajar todos y todas

Una política de disminución generalizada de la jornada laboral individual y colectiva, incluye una dinámica global con la voluntad de articular la optimización de la eficacia productiva, una redistribución del trabajo disponible y la evolución de las necesidades individuales y colectivas.

Actualmente sabemos que la jornada debe considerarse respecto al conjunto de la vida activa -incluyendo los períodos de formación, las responsabilidades familiares y sociales-, pero la jornada semanal como referencia temporal sigue siendo esencial incluso cuando se inscribe en períodos más largos.

El objetivo de las 35 horas semanales negociadas y coordinadas entre los diferentes niveles afectados, perseguido desde hace años por las CES, ha sido y seguirá siendo el principal objeto de movilización para los sindicatos. A pesar de que haya conducido en varios países a una serie de acuerdos convergentes, aunque diferenciados, la semana de 35 horas está muy lejos todavía de ser una realidad generalizada.

Hoy en día, en un contexto de paro masivo, debe quedar una vía abierta a objetivos más ambiciosos aún en materia de trabajo (por ejemplo, las 32 horas / la semana de cuatro días / la jubilación progresiva) al mismo tiempo que se desarrollen efectivamente políticas tendentes a la creación de empleo.

En este contexto, la CES estima que las ganancias de productividad debieran asignarse prioritariamente a la creación y al mantenimiento del empleo, entre otras cuestiones, financiando reducciones del tiempo de trabajo.

Promover el tiempo parcial optativo y voluntario

Una mejor adaptabilidad que desemboque en formas más diversificadas de empleo, como el tiempo parcial optativo y voluntario, puede corresponder no solamente a las

exigencias de las empresas, sino también a la diversidad de las necesidades de tiempo de los trabajadores y trabajadoras.

Un trabajo a tiempo parcial elegido libremente puede ocupar un lugar importante en las estrategias de empleo. Esto supone que los que poseen un empleo a tiempo parcial tengan el mismo nivel de seguridad y se beneficien de las mismas oportunidades de promoción y de igualdad de tratamiento que los trabajadores a tiempo total. Nos referimos por ejemplo a los derechos sindicales, la seguridad social, las condiciones laborales, el entorno laboral, el derecho a la formación, las posibilidades de ascenso y la prioridad de acceso o de recuperación de un trabajo a tiempo total y a un empleo de duración indeterminada. Esto significa también que los que ejercen funciones de dirección o de responsabilidad puedan acceder igualmente al tiempo parcial.

Desgraciadamente, la forma actual del trabajo a tiempo parcial refleja la necesidad de los empleadores de empleos flexibles atípicos con bajo coste y no las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de obtener un empleo decente con menos horas de trabajo. Los acuerdos existentes de trabajo a tiempo parcial son generalmente discriminatorios con respecto a las mujeres, desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, y están desprovistos de disposiciones igualitarias y de derechos adecuados de protección individual y colectiva del trabajo, así como de derechos a la protección social.

La CES estima, sin embargo, que las formas de trabajo a tiempo parcial elegidas voluntariamente, y sin amenaza para el empleo, pueden no solamente responder, en el marco de la regulación colectiva, a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, sino inscribirse también en un enfoque más amplio de promoción de la flexibilidad positiva, en interés de los trabajadores y de las empresas.

Únicamente podrá lograrse este efecto positivo si el trabajo a tiempo parcial deja de ser considerado como un empleo «de segunda clase», para ciudadanos de «segunda clase», y consigue estar respaldado por las mismas garantías sociales, legislativas y sindicales que las del trabajo a tiempo total.

No obstante, incluso si se ofrecen estas garantías, mientras el trabajo a tiempo parcial sea patrimonio de los empleos de bajo nivel, nunca llegará a ser un empleo «de primera categoría». Además, el tiempo parcial debe estar a libre disposición tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, en todos los sectores, y a todos los niveles de empleo; en caso contrario, la segmentación del mercado del empleo se verá reforzada y crecerá el abismo entre los que tienen un empleo conveniente y los que no lo tienen.

El trabajo a tiempo parcial, organizado de este modo, podría ofrecer nuevas posibilidades en términos de desarrollo y de educación personal, de tiempo de ocio, de tiempo para consagrar al cuidado y educación de los niños y al cuidado de otras personas a cargo. En estas condiciones, el tiempo parcial optativo y voluntario puede crear empleos.

Sin embargo, al margen de la elección, existe también el derecho al tiempo familiar y social. Cada trabajador y trabajadora durante su vida profesional debe tener derecho a poder ausentarse a tiempo total y/o a tiempo parcial para dedicarse a responsabilidades familiares, y en primer lugar para atender motivos familiares urgentes.

A partir de aquí, la estrategia global necesaria para aceptar los retos de la organización del tiempo, debe articularse en torno a medidas legales y convenios colectivos, ya que ni los poderes públicos ni los interlocutores sociales son capaces de resolver los problemas por sí solos.

Es necesario, por lo tanto, hacer jugar a los poderes públicos, incluso a nivel europeo, su papel de enmarcar jurídicamente y de prestar apoyo, especialmente a través

de incentivos fiscales y sociales, y a los interlocutores sociales el de encontrar respuestas innovadoras que se adapten a sus diferentes problemas.

A nivel europeo, esto debiera traducirse en una revisión de la directiva sobre la jornada laboral semanal máxima, incluyendo la limitación de las horas extras, y en la inmediata adopción de normas sobre la protección de los trabajadores ocupados en empleos atípicos y más especialmente en empleos a tiempo parcial.

Del mismo modo, iniciativas marco sobre los permisos de formación, los permisos por razones familiares y sobre la jubilación anticipada y jubilación progresiva debieran formar parte de un conjunto de iniciativas que tradujeran la voluntad política de dedicarse a los problemas relacionados con el tiempo de trabajo y fuera de trabajo.

Por su parte, mediante la aplicación del Protocolo Social del Tratado de la Unión, los interlocutores sociales debieran asumir sus responsabilidades a través de la negociación de acuerdos marco, articulados con la legislación sobre el tiempo parcial, el permiso de formación y el permiso por razones familiares.

El 8.º Congreso compromete a la CES a:

- llevar a cabo una campaña europea de reducción generalizada de la jornada laboral individual y colectiva y de distribución del tiempo, por vía de la negociación, en el marco de una estrategia de crecimiento, creadora de empleos, que resulta necesaria;
- perseguir el objetivo de las 35 horas dejando abierta la vía para otras fórmulas más ambiciosas: por ejemplo, 32 horas / semana de cuatro días / jubilación progresiva;
- garantizar que el tiempo parcial sea optativo y voluntario y sea igualmente objeto de legislaciones y acuerdos colectivos que garanticen la igualdad de tratamiento en materia de empleo y de los derechos sociales correspondientes;
- garantizar que el futuro desarrollo del trabajo a tiempo parcial no se limite únicamente a los empleos de bajo nivel;
- pretender, a nivel europeo, el establecimiento de un marco indispensable, por vía legislativa o negociada, relativo a las diferentes fórmulas de empleo, a una mayor integración entre la vida profesional y la vida familiar, y a las necesidades de formación.