

S I N D I K A I H E Z I K E T A S A H O N D U Z

orokorra

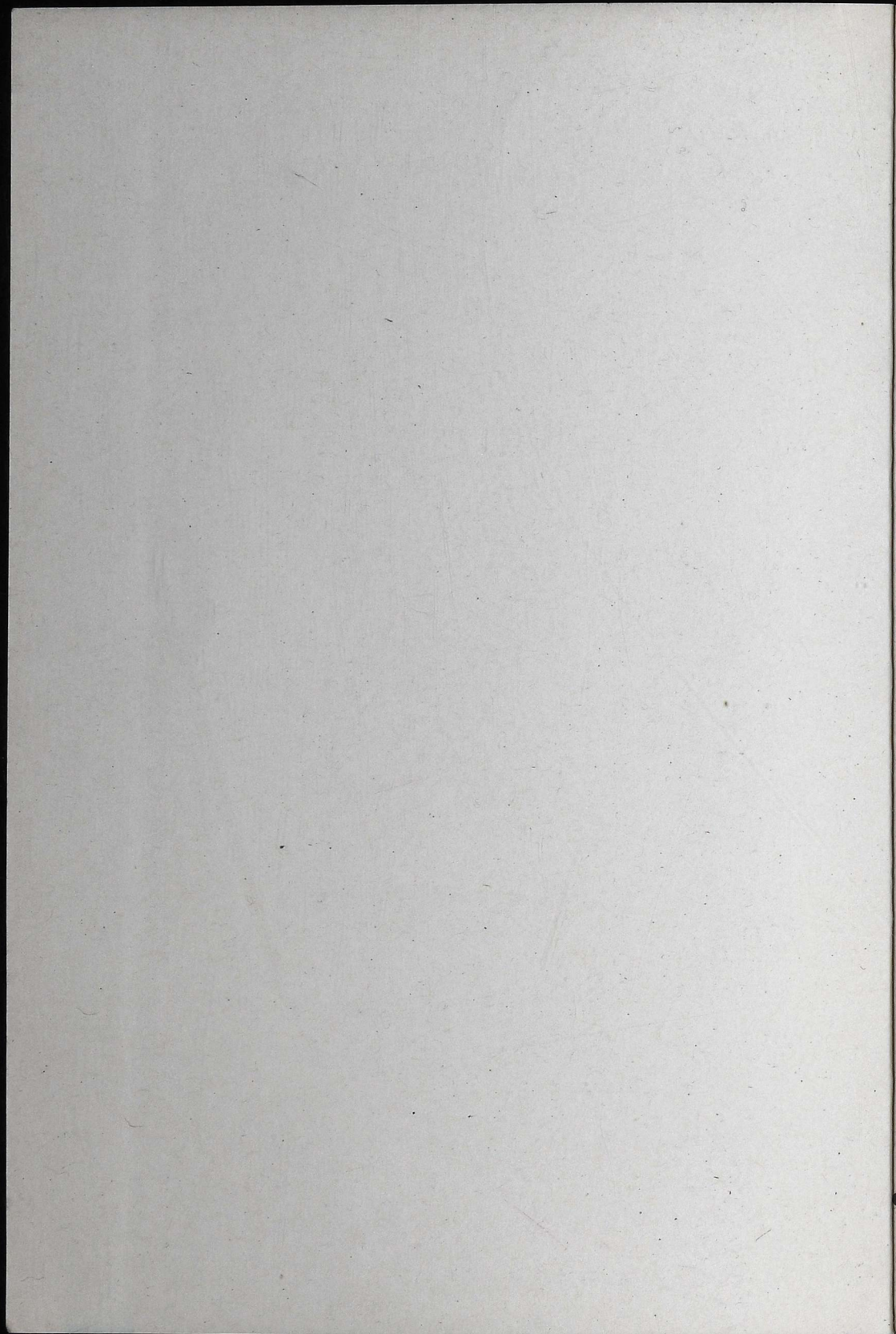
langabetea eta esklusioaren aurka

6.

Reparto del trabajo y Salario social

LAB

Hezkuntza



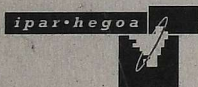
6.

Reparto del trabajo y salario social.

6. Reparto del trabajo y salario social.

Redactor : **Antxon Mendizabal (Profesor de la UPV)**

Edita : **Ipar Hegoa Fundazioa**



EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA DIZIARTE SEGURANTZA EARLA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Marzo de 1998.

6.

oro

korra

Reparto del trabajo y salario social.

Reparto del Trabajo y Salario Social.

Trabajo y empleo.

Razones del reparto del trabajo.

Razones contra el reparto del trabajo.

Virtualidades de la nueva dinámica.

Reducción de jornada y compensación salarial. El debate teórico.

Reducción de jornada y competitividad empresarial.
La compensación salarial (Husson y Lipietz).
Diferentes alternativas en la compensación parcial.
Una Ley Marco para la reducción de jornada.

Los sujetos políticos del proceso.

Propuestas europeas de reparto del trabajo.

Unión Europea.
Alemania.
Estado Francés.
Estado Español.

Diferentes propuestas en Hego Euskal Herria.

La financiación de las propuestas.

Necesidades financieras.
Recursos financieros.
Balance.

El trabajo comunitario.

La nueva dinámica de acumulación.

Reparto de la riqueza y proyecto de libertad.

El espacio territorial de la nueva dinámica.

Reparto de la riqueza y modelo de desarrollo.

Clave social contra el modelo neoliberal.
La cuestión ecológica.
La sociedad desmercantilizada.
La revolución cultural.

Sindikal Heziketa

6. Reparto del trabajo y salario social.

Hego Euskal Herria se desangra. Con una tasa de paro superior al doble de la media europea (de los que solo un 10% recibe alguna prestación social), con las tasas de paro juvenil y femenino mayores de la Comunidad Europea, con mas de la mitad de los desemplead@s catalogad@s en la categoría de parad@s de larga duración, con 1/3 del mercado del trabajo precarizado, con 17% de familias pobres y mas de 60.000 familias cercanas a la indigencia, con una tendencia creciente a la precarización laboral (el 95% de los nuevos contratos son eventuales) y a la dualización social; se refleja un escenario desolador que hiere en el centro del corazón nuestra aspiración mas profunda de crear una sociedad equitativa, democrática y propia.

Con el reparto de la riqueza, concretado en el salario social y en el reparto del trabajo, tratamos de plantear una nueva e ilusionante dinámica sindical que aborde con realismo el tema, recupere nuestra dignidad colectiva y abra horizontes para la transformación progresista de nuestra sociedad.

En Euskal Herria, estas medidas de salario social y reparto de la riqueza son una clave social fundamental de nuestra contraofensiva global contra el imperialismo, los Estados Nación y el modelo Neoliberal.

Es también obvio, que una iniciativa de este tipo no puede quedar acribillada en las relaciones de mayoría y minoría de nuestro actual sistema parlamentario derivado de la imposición antidemocrática española, por la simple razón que la salvaguarda de unos derechos ciudadanos tan básicos es previa a la legitimidad de cualquier funcionamiento de la democracia representativa.

Reparto del trabajo y Salario Social.

Los grandes ejes de la nueva dinámica sindical centrada en el reparto de la riqueza se concretan en el reparto del trabajo y en el salario social. A su vez, el principio inspirador de esta dinámica sindical centrada en el reparto del trabajo y el salario social es el restablecimiento de los derechos universales de ciudadanía para todas las personas de Euskal Herria. Esta nueva dinámica sindical reconoce a toda persona, por el mero hecho de serlo, el derecho a una vida digna y establece medidas encaminadas a proporcionar a todos l@s ciudadan@s el acceso a un puesto de trabajo y a una renta básica con la que satisfaga sus necesidades.

El reparto del trabajo y la renta básica son dos propuestas concretas que inspiradas en el deseo de resolver el acuciante problema del paro y de la exclusión social, se apoyan en criterios distintos:



6. Reparto del trabajo y salario social.

- El reparto del trabajo parte de la premisa del derecho al trabajo. Es el derecho a participar en la parte correspondiente de derechos y obligaciones de una sociedad, como ciudadano/na activo/va de esta última. Le permite de este modo participar, de manera responsable, en la actividad que produce su sociedad, aportando su cuota de trabajo correspondiente. Plantea por lo tanto el tema de la corresponsabilidad de todas las personas activas en el trabajo necesario. Le permite también recuperar una cierta legitimidad y valoración social.

No obstante, la situación actual exige atender con urgencia las necesidades de los excluidos/das en el mercado de trabajo. En efecto, la superación de esta exclusión supone muchas veces para este colectivo el único medio de integración social; permite a las mujeres una independencia económica y un "reconocimiento social autónomo" del hombre; recupera para ambos sexos el reconocimiento de su utilidad social, y les posibilita a ambos los recursos necesarios para tener acceso a la alimentación, vivienda, sanidad, enseñanza y cultura. En

otras palabras, la superación de esta exclusión es para este colectivo en la sociedad actual, su puerta de acceso a la autoestima y a la ciudadanía.

- La renta básica se sustenta en el derecho de ciudadanía. Comporta el derecho de toda persona a una parte del producto social por razón de pertenencia a esta sociedad. Es equiparable al derecho de toda persona a la esfera social. Esta ciudadanía social esta en la base de la exigencia de un ingreso social con carácter universal. Es una forma de garantizar un ingreso (de manera incondicional y sin ninguna contrapartida a cambio), que permita a toda persona individual, afrontar en condiciones de normalidad su presente y su futuro, independientemente de su mejor o peor ubicación en el mercado de trabajo, o dicho de otra manera, sin estar pendiente de que esté desplazada o no del mercado de trabajo.

Es también evidente que la renta social, como derecho de ciudadanía, exige hoy un tratamiento prioritario a l@s marginad@s del mercado laboral y a tod@s l@s que actualmente están afectad@s por situaciones de pobreza y exclusión social.

Trabajo y empleo



6. Reparto del trabajo y salario social.



Entenderíamos por trabajo la actividad humana que suministra el conjunto de bienes y servicios integrados en la esfera de la producción y reproducción de una sociedad. Dependiendo de que sea o no "mercantilizado" subdividiremos el trabajo en:

- Trabajo remunerado. Se trata del trabajo mercantilizado y asalariado en la esfera de la producción y de la reproducción. Se identifica vulgarmente con "el empleo". Es la fuente actual de legitimización social y de generación de derechos (prestaciones sociales, seguridad social, pensiones, etc.). A su vez, atendiendo a su peculiar significación en cuanto a la aplicación del reparto del trabajo, tenemos que diferenciar en el conjunto del empleo remunerado dos componentes diferenciados:

- Los empleos sujetos a los criterios de "rentabilidad" impuestas por la lógica del mercado internacional.

- Aquellos empleos (públicos o subsidiados) que se autonomizan respecto a esta lógica.

- Trabajo gratuito. Se trata de un trabajo no mercantilizado y productor de valores de uso (voluntariado, producción para el autoconsumo, cuidado de las personas mayores, etc.), que tiene especial incidencia en la esfera de la reproducción (reproducción de la vida, educación familiar, etc.). Su expresión más significativa es "el trabajo doméstico".

En la sociedad actual el sexo masculino se localiza en el dominio del ámbito público y los hombres se definen por su posición en la esfera de la producción. En cambio, el sexo femenino se adscribe al mundo de lo privado y lo doméstico. Las mujeres se definen por su posición en la esfera de la reproducción, donde su trabajo no mercantilizado (y sin embargo absolutamente necesario para la sociedad) no está remunerado ni tampoco considerado,..... y progresivamente, por su posición en la esfera de la producción.. Esta primera definición condiciona su integración en el mercado de trabajo y su desfavora-

6. Reparto del trabajo y salario social.

ble posición en la esfera de la producción. Ello explica también su íntima interrelación, en la sociedad actual, con la doble jornada y, por lo tanto, la facilidad con que aceptan las mujeres los trabajos remunerados a tiempo parcial y otras formas de flexibilidad laboral.

Es evidente que el reparto del trabajo no se limita al reparto del "empleo" (trabajo "remunera-

do" y/o "asalariado"), abarcando el conjunto de la actividad humana englobada en el trabajo. El reparto del trabajo debe considerar la discriminación estructural que las mujeres sufren, desde que nacen, por su condición de género. Debe implicar por lo tanto el reparto del trabajo doméstico, liberando al sexo femenino de las cadenas derivadas de su "privilegiada" interrelación con la doble y triple jornada.



Razones del reparto del trabajo.

En primer lugar debemos considerar una tendencia de fondo que avanza inexorablemente en el conjunto de los países industrializados como consecuencia de la aplicación en el terreno socio-económico de las "nuevas tecnologías" derivadas de la revolución de la microelectrónica. En efecto, el lento crecimiento de la economía mundial, con débiles tasas de incremento del PIB en las últimas décadas, va parejo con una aceleración de la innovación y desarrollo tecnológicos sin precedentes históricos (concretada por la implantación generalizada de procesos productivos semiautomatizados y la creciente implantación de proce-

sos productivos totalmente automatizados) que ha revolucionado la productividad, haciendo innecesario gran parte del tiempo del trabajo empleado hoy en día en los procesos productivos. El resultado de este proceso es la aparición de un paro calificado como "estructural" e irresoluble con las lógicas y políticas económicas actuales. Este proceso de automatización tiene también repercusiones significativas en el tema del empleo. Así:

- Muestra la falsedad del discurso oficial que asocia la creación de empleo a las tasas de crecimiento positivo del PIB (2%, 3%, o 4%). En efecto, la revolución de

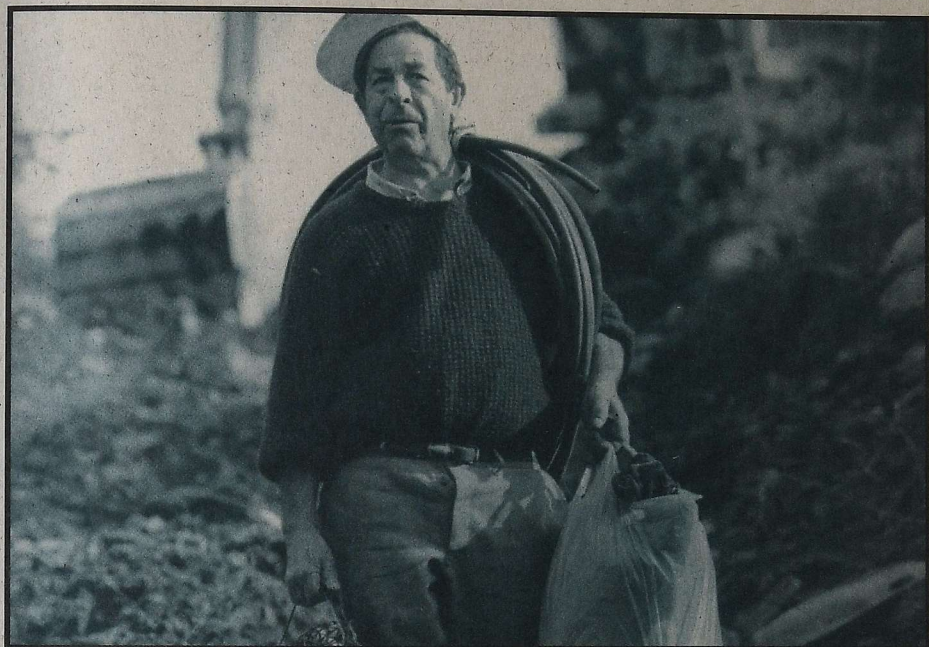
6. Reparto del trabajo y salario social.

la microelectrónica condiciona de forma decisiva la creación de nuevos puestos de trabajo, modificando radicalmente la relación entre el PIB y el empleo. Las estadísticas nos muestran que entre 1.970 y 1.990 se duplica el PIB real del Estado Español (incremento del 103%), mientras, en el mismo período, desciende el empleo (-0,3%). Otra reciente encuesta publicada por Jauregui muestra que entre 1.985 y 1.996, mientras la producción industrial de la C.A.V. se ha incrementado en un 22%, se ha perdido cerca del 35% del empleo.

- Destruye el mito del autoempleo. En efecto, el actual proceso de automatización eleva enormemente el ratio inmovilizado/puesto de trabajo, o dicho de otra manera, la cantidad de capital necesario para viabilizar, en las condiciones salariales y laborales medias de nuestra sociedad, un puesto de trabajo (20, 30, o 40 millones pts. por puesto

de trabajo, hoy en Hego Euskal Herria). En las nuevas circunstancias este proceso convierte en inviable el "autoempleo", bien por la imposibilidad de l@s exclud@s de acceder a capitales de semejante magnitud, o bien por la imposibilidad de viabilizarlo con tal grado de endeudamiento.

- Transforma el contrato de trabajo, introduciendo una variable de carácter político en la actual exclusión laboral. En efecto, es conocido que el histórico contrato de trabajo por el que el trabajad@r vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario se modifica con las nuevas tecnologías, al objeto de implicar la inteligencia y la iniciativa de los trabajador@s en los procesos productivos. Aparece aquí un nuevo contrato laboral por el que a cambio del salario el trabajad@r a está obligado a vender su "fuerza de trabajo" y su "adhesión" al proyecto de la empresa,



que sirve al capital como excusa para establecer unas condiciones sociales, políticas e ideológicas a los nuevos aspirantes, que están en la base de los "procesos de exclusión" de aquell@s que no le son afines.

En segundo lugar, debemos considerar que la crisis del modelo fordista, (imperante en las sociedades industrializadas después de la Segunda Guerra Mundial) ha destruido, como

consecuencia de las nuevas tecnologías y de la internacionalización de los mercados, las bases materiales del llamado: "Estado del Bienestar". Se ha abierto así, con el avance de la globalización, una nueva etapa de incertidumbre, precarización laboral y regresión social, que exige ser contrabalanceada con lógicas nuevas y medidas socio-políticas de largo alcance social, económico y político.

6. Reparto del trabajo y salario social.

En tercer lugar debemos considerar que en este nuevo contexto marcado por la contradicción existente entre el carácter estatal de los modelos de regulación de la era fordista y el carácter cada vez mas internacionalizado de la producción y de los mercados, hemos asistido a una gran ofensiva neoliberal de dimensión planetaria. El eje de esta ofensiva es la subordinación de toda lógica social o política a la lógica estrictamente económica impuesta por el mercado mundial, generalizando la precariedad socio-laboral, asentando la lógica del orden y de la seguridad y consolidando la dualidad social. Ello "reactualiza" y hace mas "urgente" la necesidad de tomar medidas efectivas y radicales.

En cuarto lugar, y esta es la razón mas significativa, la dramática situación del mercado de trabajo de Hego Euskal Herria con una tasa de paro que supera el 20% de la población activa, una precarización cuasi estructural en el mercado de trabajo y cuasi exclusiva en los nuevos

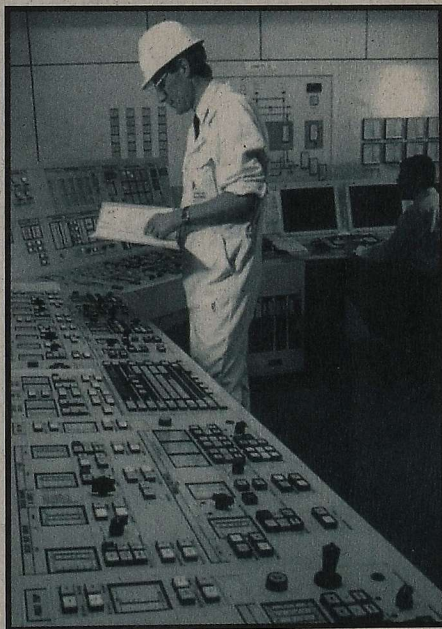
puestos de trabajo, y una bolsa de "pobreza absoluta" que supera a las 100.000 personas, exige sin contemplaciones y de manera inexcusable, afrontar el problema con el salario social universal y el reparto del trabajo.

En fin, debemos considerar en quinto lugar los límites ecológicos del crecimiento económico, que se reflejan hoy en la acumulación de problemas medioambientales y en la constatación del agotamiento de las reservas (de materia prima y energías) necesarias para este crecimiento. Ello nos llama a la responsabilidad de tod@s, al objeto de plantear una solidaridad intergeneracional que considere la defensa de los intereses comunes, los intereses de las generaciones venideras, la necesidad de desarrollo del Tercer Mundo y la continuidad de la vida en el Planeta. Esta aproximación ecologista al crecimiento económico prioriza el reparto del trabajo y el salario social, sobre cualquier otra política de generación de empleo.

Razones contra el reparto del trabajo.

Las argumentaciones más utilizadas de los detractores del reparto del trabajo se resumirían de la manera siguiente:

- En primer lugar estarían los que defienden que las nuevas tecnologías derivadas de la revolución de la microelectrónica destruyen empleo en algunos sectores de la actividad económica como la agricultura y la industria, pero crea empleo en el sector servicios en subsectores como la educación, la investigación, el asesoramiento, hostelería, servicios sanitarios, transporte etc.



6. Reparto del trabajo y salario social.



El argumento es cierto en términos generales pero oculta que, según todas las estadísticas disponibles, los nuevos empleos creados son porcentualmente muy inferiores a los anteriormente destruidos. Los datos correlativos a la relación entre el PIB y el empleo en las dos últimas décadas, expuestos en el anterior apartado, corroboran lo aquí manifestado.

- En segundo lugar nos encontramos con un amplio sector, que reproduciendo el discurso dominante de las instituciones y poderes públicos defienden que no se trata de repartir el trabajo sino de "crear nuevos puestos de trabajo". Aquí, deberíamos de considerar que la experiencia de los últimos 25 años ha dado al traste con este ininterrumpido discurso oficial. En efecto, 25 años des-

pués de la constante aplicación de esta receta, encontramos 18 millones de parad@s en la opulenta Europa, de los que mas de la mitad son parad@s de larga duración. La falsedad del argumento esgrimido se agudiza en aquellos lugares como el Estado español y Euskal Herria que doblan hoy la tasa media del paro europeo. Además, el cuestionamiento del productivismo desarrollista realizado por el movimiento ecologista plantea una seria objeción añadida a la argumentación propuesta.

- En tercer lugar se encuentran l@s que manifiestan que no se puede repartir el empleo sin reducir en la misma proporción los costos laborales (los fijos y los proporcionales); puesto que en caso contrario las empresas no podrían sobrevivir en el mercado.

Es decir, se cerrarían, aumentando el paro. Efectivamente, los costos laborales deberían reducirse en la misma proporción pero “no los niveles salariales”, puesto que habría diversos elementos que financiarían la compensación salarial (ahorro de las prestaciones sociales, incrementos de productividad horaria media, recursos fiscales, etc.).

- En cuarto lugar se encuentran l@s que consideran que la reducción de jornada no va a ir acompañada de la contratación de nuevos puestos de trabajo. Para estos últimos el progreso tecnológico lleva ciertamente a la reducción de la jornada de trabajo y a la producción, en menor tiempo, de una mayor cantidad de bienes; pero ello no redundaría en la cristalización de nuevas contrataciones. Esta argumentación refleja la contradicción exis-

6. Reparto del trabajo y salario social.

tente entre el tiempo liberado por el progreso tecnológico y la lógica del capital que busca exclusivamente la maximización de su ganancia. Efectivamente, en una sociedad dominada por la propiedad privada y el mercado, esta contradicción solo puede ser solventada con medidas legales que eliminen las horas extraordinarias y obliguen a la reducción de jornada, acompañadas de otras ventajas de orden económico y fiscal, que primarían a las empresas que se deciden por la realización de nuevas contrataciones.

- En quinto lugar se encuentran l@s que consideran que las "empresas" "no quieren" hoy horas trabajadas sino maximizar el número de horas de determinada fuerza de trabajo (muy cualificada, adherida al proyecto de la empresa y que detenta el saber técnico y socio-laboral de

ésta). Se trata de una argumentación real que solo puede ser neutralizada reorientando la política global de recursos humanos de nuestro país, elevando la cualificación media, modificando la organización del trabajo y la política socio-laboral, y desarrollando la participación socio-productiva.

Estas dos últimas argumentaciones reflejan no obstante, la existencia de dificultades reales (solventables siempre con políticas específicas) para cristalizar el reparto del trabajo en una sociedad mediatizada por el dominio del mercado y de la propiedad privada de los medios de producción. Ello refleja el carácter estratégico, a la hora de abordar con eficacia la superación del actual mercado de trabajo, de medidas como la implantación universal del salario social y la puesta en marcha del "trabajo comunitario".

Virtualidades de la nueva dinámica.

Sin embargo, pese a las dificultades inherentes a esta sociedad hegemónizada por la economía de mercado y por el dominio de la propiedad privada de los medios de producción, la principal virtualidad de esta nueva dinámica sindical centrada en el reparto de la riqueza, es la dialéctica que su aplicación puede generar, revitalizando "el

comienzo de un nuevo camino" que permita vehicular energías, experiencias y saberes acumulados en muchas luchas y ámbitos diferentes, sobre un campo tan referencial como el reparto del trabajo y el salario social. Son evidentes las virtualidades potencialmente generadas por una nueva dinámica sindical en este sentido:



6. Reparto del trabajo y salario social.

- Permite la superación progresiva del abismo creado entre l@s activ@s y l@s excluid@s, neutralizando en buena medida la tendencia a la precarización y dualización social de nuestra sociedad.
- Permite la recuperación de las condiciones materiales que posibilitan el protagonismo social y político de los sectores mas desfavorecidos de la sociedad vasca. Dicho de otra manera, de aquellos sectores que habiendo sido marginados y excluidos por razones económicas, sociales y muchas veces políticas, tienen las mejores condiciones objetivas y bastante veces subjetivas para luchar por una sociedad nueva. Por sus repercusiones en la creación de un escenario nuevo, consideramos que ésta es la aportación mas significativa de la nueva dinámica.
- Neutraliza la autoexplotación, que se deriva del elemental principio de que en las sociedades modernas la existencia es previa a la conciencia y los seres humanos están materialmente obligados a solventar las necesidades de la reproducción de su existencia inmediata vendiendo su fuerza de trabajo a cambio de un salario; aceptando así muchas veces condiciones laborales y sociales que en otra situación evidentemente no lo harían.
- Desarrolla la cultura y la cualificación que requiere un modelo de cultura y de sociedad basado en trabajador@s y ciudadan@s activos.
- Permite también crear mejores condiciones para abordar la redistribución del trabajo no remunerado y en particular el trabajo doméstico; reubicando la percepción de la renta social sobre bases nuevas.

Reducción de jornada y compensación salarial. El debate teórico.

Cada vez que históricamente, y en la medida en que aumentaba el paro, se planteaba la necesidad de repartir el trabajo, se argumentaba que ésta medida se viabilizaba solo, si a su vez se reducían en la misma proporción los salarios reales. L@s defensores del sistema y l@s detractores de esta medida, obtenían así la solidaridad del conjunto de l@s asalariad@s con sus posturas (y la insolidaridad con l@s exclud@s). Reflejaremos aquí por lo tanto una breve síntesis de la problemática, y del amplio debate que en torno a denominaciones como "reparto del trabajo y nivel salarial" o "reparto del trabajo y compensación salarial", según sea el caso, se realiza hoy en el contexto europeo.



6. Reparto del trabajo y salario social.

Reducción de jornada y competitividad empresarial

Comenzaremos exponiendo el análisis económico de la incidencia en el mundo empresarial de un potencial reparto del trabajo en el momento actual. Así, si disminuimos la jornada laboral vigente en un porcentaje determinado (10%, 20% o 25% según sea el caso), al objeto de incrementar el empleo en la misma proporción, tendríamos que considerar tres escenarios posibles:

- El primer escenario se reflejaría en la reducción de la jornada de trabajo acompañada de su correspondiente reducción salarial. En este caso, la nueva situación gozaría de los incrementos de productividad horaria media derivados del menor número de horas trabajadas por persona y del ahorro en prestaciones sociales derivado de la disminución del paro. Dicho de otra manera los costos unitarios disminuirían

y se ganaría en competitividad, (con posibilidad de crear mas empleo) pero a costa de una reducción en la misma proporción de la renta mensual. L@s trabajador@s mantendrían el salario-horario y ganarían tiempo libre pero se reduciría su renta global.

- El segundo escenario reflejaría una reducción de la jornada de trabajo acompañada de una compensación salarial total. L@s antigu@s trabajador@s mantendrían aquí sus rentas mensuales (y l@s nuev@s gozarían de ellas) pero los costos unitarios aumentarían, disminuyendo en competitividad. El resultado previsible de esta situación sería un cierre de las empresas menos rentables con la consiguiente nueva pérdida de empleo correspondiente. L@s trabajador@s incrementarían considerablemente su salario-horario y ganarían tiempo libre, pero podrían hipotecar el futuro de la empresa.

→ Reducción de jornada y compensación salarial. El debate teórico.



• El tercer escenario reflejaría una reducción de la jornada de trabajo acompañada de una compensación salarial parcial, de manera que se mantendrían los costes unitarios. Como en los casos anteriores, la nueva situación gozaría de un cierto ahorro en prestaciones sociales. La compensación salarial se derivaría directamente de los incrementos de productividad horaria media que, según todos los cálculos, resultan del menor número

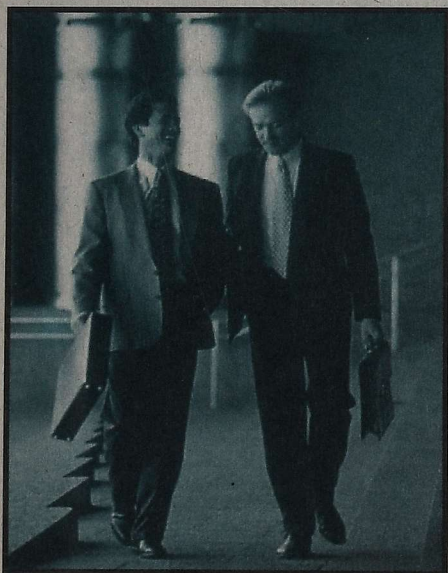
de horas trabajadas por persona y no sería, por lo tanto, muy significativa (esta compensación podría aumentar, a su vez, con una fiscalización de las cotizaciones sociales).

L@s trabajador@s incrementarían el salario-horario y ganarían tiempo libre (sin que por ello tuvieran que hipotecar para nada el futuro de la empresa) pero seguirían sufriendo una merma en su renta global.

6. Reparto del trabajo y salario social.

La compensación salarial (Husson y Lipietz)

No obstante, la posibilidad de compensar los niveles salariales globales (las rentas mensuales) con recursos procedentes del presupuesto público, que traspasarían una serie de recursos a la financiación de una porción de esta masa salarial, nos lleva a un replanteamiento del debate, meridianamente reflejado en el caso francés con dos grandes corrientes.



- Estarían en primer lugar aquellos que, como Michel Husson, la L.C.R. y el movimiento "Agir ensemble contre le chômage", consideran factible una reducción considerable de la jornada de trabajo (de 39 a 35 horas) compensando la totalidad de los niveles salariales (es decir, sin reducir las rentas mensuales). La compensación salarial total sería posible por la vía de transferencias del presupuesto público a las empresas, procedentes del ahorro en prestaciones sociales, recaudaciones provenientes de la lucha contra el fraude, ingresos derivados de una reforma fiscal que grave los patrimonios y rentas financieras y de nuevos ingresos provenientes de la reducción de los costos de amortización por unidad de producto provocada por una mayor utilización de los equipos como consecuencia del relanzamiento de la demanda. Nos reencontramos de esta manera con la viabilización del segundo escenario anteriormente considerado. La preocu-

pación fundamental de esta corriente es contraponer una línea frontal de oposición a la patronal en toda la línea, priorizando el mantenimiento de los actuales niveles salariales (y la unidad de l@s asalariad@s) a los criterios de viabilización económica de sus presupuestos y a la generación de una dinámica que vaya progresivamente reduciendo la exclusión social

- Estarían en segundo lugar aquellos que, como Alain Lipietz y el Movimiento Ecologista, prevén la imposibilidad de una compensación salarial total y adecúan sus análisis a una opción de "reducciones significativas de la jornada laboral con compensación salarial parcial". Esta segunda corriente prioriza la generación de una dinámica contra la exclusión sobre el mantenimiento de los niveles salariales; buscando por lo tanto, profundizar en las opciones económicas que hagan factible su propuesta. Hay que considerar además que la lucha contra la

exclusión engloba la reducción de la jornada, el salario social y el trabajo comunitario; por lo que los recursos disponibles deben de ser utilizados para financiar el conjunto de estas medidas, apreciando significativamente esta segunda propuesta. Nos encontramos por lo tanto en el tercer escenario anteriormente considerado, pero con una compensación salarial mensual significativamente superior a la prevista.

Diferentes alternativas en la compensación salarial parcial

A su vez, el análisis de este tercer escenario de reducción de jornada con compensación salarial mensual parcial, nos llevaría a plantear alternativas diferentes.

- La primera alternativa consistiría en una compensación salarial proporcional a las diferencias existentes en la jerarquía salarial previa. Esta sería la alternativa más favorable a los cuadros y más inaceptable socialmente (además no contentaría a nadie).

6. Reparto del trabajo y salario social.

- La segunda alternativa consistiría en establecer un aumento lineal igual para todo el mundo (50.000 pts de subida lineal para tod@s por ejemplo).

Evidentemente sería socialmente mas aceptable aunque tampoco agradaría a los cuadros.

- La tercera alternativa consistiría en establecer una compensación salarial total para los salarios medios y bajos y dejar que los cuadros y técnicos superiores negocien con la patronal su situación concreta. Para Lipietz por ejemplo esta sería la alternativa mas viable y adecuada a la situación de Francia. La amplia mayoría de trabajador@s (en todo caso, mas de la mitad de los trabajador@s) incrementarían su salario-horario, ganarían en tiempo libre y mantendrían sus rentas mensuales. La situación de los cuadros, técnicos medios y superiores estaría sujeta a los resultados derivados de su negociación con la empresa.

Una Ley Marco para la reducción de jornada

Para finalizar con el debate del reparto del trabajo y la compensación salarial, debemos precisar que la coherencia macroeco-

nómica del proyecto solo se materializa en el caso de que la reducción de jornada sea de aplicación general en la sociedad. Dicho de otra manera, el aprovechamiento de los nuevos incrementos de productividad, la viabilidad económica de una reducción salarial inferior a la reducción del tiempo de trabajo y las sinergias creadoras de empleo, solo serían factibles en el caso de que la reducción de jornada sea de aplicación general en la sociedad.

Por lo tanto, la reducción del tiempo de trabajo debe ser general y significativa para que tenga eficacia económica, aceptación social e incidencia cultural positiva. Sobre este punto, ambos autores (Husson y Lipietz) están de acuerdo y consideran que la nueva semana laboral (de 35 o de 32 horas) se implantaría mejor si se impone por Ley. A su vez, la diferente situación de cada empresa en el panorama económico explicaría la necesidad de una negociación descentralizada por empresas para fijar los ritmos y modalidades de la implantación de las nuevas medidas de reparto del trabajo.

Los sujetos políticos
del proceso.



6. Reparto del trabajo y salario social.

En estas condiciones habría que considerar los sujetos políticos del proceso. Si la iniciativa del reparto del trabajo parte de l@s económicamente activ@s, las argumentaciones de tipo salarial tendrán prioridad. Además, toda la inercia sindical y política de la época fordista empuja en este sentido. A su vez, si la iniciativa política del reparto del trabajo esta asentada en los sectores excluidos, las lógicas de la redistribución del empleo existente y del salario social serán prioritarias respecto a la argumentación salarial.

No se puede obviar las alianzas sociales que se derivan de la opción adoptada. Así, la alianza social que se deriva de la opción de la compensación salarial total (Michel Husson) articula, en su versión optimista, el conjunto de l@s asalariad@s con la masa de los excluidos, y en su versión más pesimista y/o realista, articula el conjunto de l@s asalariad@s con l@s excluid@s concienciados e ideologizados que están dispuestos a subordinar su inclusión en la sociedad y en el mercado de trabajo a la

previa consecución de conquistas sociales más amplias.

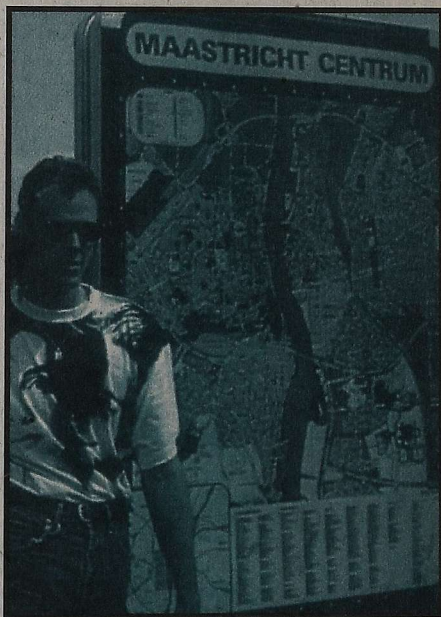
A su vez, la alianza social que se deriva de la compensación salarial parcial (A. Lipietz), establece un puente entre los sectores excluidos, los precarizados y aquell@s trabajador@s asalariad@s que se situarían en los niveles bajos y medios de la escala de remuneración (con significativa presencia de la mujer trabajadora). Esta alianza: excluid@s-precarizad@s-masa de asalariad@s, sería la base sociológica que pudiera cristalizar aquí el reparto del trabajo y el salario social. En esta segunda opción, l@s asalariad@s deben negociar entre ell@s y con la empresa, el nivel de compensación salarial y la remodelación de la escala salarial.

En este orden de cosas, conviene remarcar que la nueva dinámica de renta universal y reparto del trabajo aborda el conjunto del mercado de trabajo, y sólo será efectiva si se cimenta sobre la real cristalización de una alianza entre trabajador@s activ@s, precarizad@s, mujeres que trabajan en el hogar y excluidos.

Propuestas europeas de reparto de trabajo.

El debate sobre el reparto del trabajo se generaliza hoy en el contexto europeo, ganando progresivamente partidari@s que consideran necesaria su aplicabilidad en el mundo industrializado. A su vez, se encuentra en ciernes el debate sobre el salario social y la referencia a este tema aparece subordinada respecto al reparto del trabajo.

Sintetizaremos ahora las propuestas europeas más concretas realizadas en los últimos años sobre este tema.

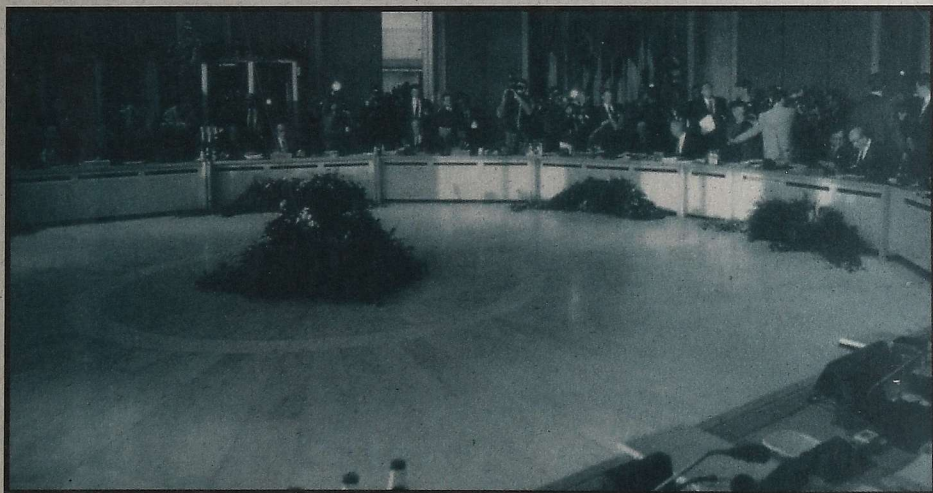


6. Reparto del trabajo y salario social.

Unión Europea

Destacaremos en el ámbito de la Unión Europea dos propuestas significativas. Consideraremos en primer lugar el informe sobre la reducción del tiempo de trabajo realizado por el Comité Económico y Social en Agosto de 1.995. Este informe reconoce en primer lugar que la reducción del tiempo de trabajo contribuye a mejorar la situación del empleo y en segundo lugar, que no existe un único modelo de reducción del tiempo de trabajo que las autoridades europeas puedan establecer por decreto.

Consideramos en segundo lugar el informe presentado, dentro de la Comisión de Asuntos Sociales, por el eurodiputado y ex primer ministro del Estado Francés M.Rocard en Enero de 1.996. Este evalúa que el conjunto de los costes del seguro de desempleo, prejubilaciones y prestaciones sanitarias a l@s parad@s que no cotizan, ha desbordado el 4% del P.I.B. de la Unión Europea (alrededor de 56 billones de pts.) remarcando el inmenso ahorro que podría derivarse de una reducción significativa del paro. En base al análisis citado, se propone reducir la jornada



laboral planteando la tarificación de la seguridad social, al objeto de reducir las cargas sociales de las empresas que reduzcan la jornada y penalizar las cotizaciones sociales de las que no la reduzcan y/o la amplíen.

M. Rocard evalúa que una reducción media de la jornada semanal a 34 horas supondría un ahorro del 28% de los gastos sociales, generando el suficiente ahorro para cubrir el coste de contratación de un nuevo 10% de empleados/das. El eurodiputado Ken Coates estima que la aplicación de esta medida supondría la creación de 3 millones de nuevos puestos de trabajo en la Unión Europea.

Los críticos consideran, en cambio, que el ahorro generado por la reducción de las cotizaciones sociales serviría para incrementar considerablemente la productividad sin que haya ninguna garantía de que las empresas contraten nuevos empleos. Se utilizará por lo tanto para fomentar la internalización de la autofinanciación empresarial, sin que

ello redunde significativamente en la creación de empleo. Estas medidas generarán además una enorme merma en los recursos de la seguridad social. Tampoco queda claro en las propuestas de Rocard el volumen de la compensación salarial.

• **Alemania.**

El movimiento obrero de este país ha conseguido generalizar la jornada laboral de 35 horas semanales en amplios sectores de la economía alemana. A partir de los años ochenta la reducción del tiempo de trabajo a 35 horas salariales sin pérdida de salario, ha sido uno de los grandes objetivos estratégicos del sindicato del metal (I.G.Metal), auténtica vanguardia del conjunto del movimiento obrero del país en este envite. Remarcaremos algunas particularidades de este proceso.

En primer lugar tendríamos que considerar las grandes confrontaciones sociales que estuvieron en la base del proceso. Así, la metalurgia ha conocido sucesivamente 3 grandes conflictos

6. Reparto del trabajo y salario social.

acompañados de huelgas prolongadas en 1.984 (con una duración de 7 semanas), 1.987 y 1.990, que posibilitaron reducir progresivamente la jornada laboral semanal (38,5 horas en 1.985; 37,5 en 1.988; 36 en 1.993 y 35 horas en 1.995) hasta alcanzar por fin las añoradas 35 horas semanales sin disminución salarial.

En segundo lugar, el proceso económico está marcado por fuertes incrementos de productividad que absorben sin problemas las reducciones del tiempo de trabajo y los débiles incrementos salariales del período, posibilitando el aumento de los beneficios empresariales. Así, entre 1983 y 1992 la productividad horaria creció, en los sectores citados, un 22,8% mientras la jornada laboral media se reducía en un 5,25%. La política económica cristalizada en el período ha primado por lo tanto los beneficios empresariales y las reducciones de empleo, en detrimento de los incrementos salariales.

En tercer lugar hay que considerar que como consecuencia de la progresiva reducción de la jor-

nada laboral, el proceso económico ha generado cerca de 650.000 puestos de trabajo fijos, que alcanza el millón de nuevos empleos si incluimos los puestos de trabajo a tiempo parcial; lo que siendo importante, resulta absolutamente insuficiente para integrar a l@s exclud@s en el mercado de trabajo.

Los nubarrones negros aparecidos en el panorama económico consolidarán esta opción por priorizar el mantenimiento del empleo en muchas empresas en dificultades. Así, el acuerdo de la Volkswagen en 1.993, concierne a un colectivo de 111.000 trabajador@s, planteando una reducción de la jornada laboral semanal del 20% (de 36 a 28,8 horas) acompañada de una reducción salarial del 16%, al objeto de mantener cerca de 3.000 empleos afectados por el plan de reestructuración, confirma lo aquí expuesto. No obstante, la reducción del tiempo de trabajo y el mantenimiento del empleo han ido acompañados de significativas concesiones en materia de flexibilidad laboral, de manera

que este tema de la flexibilidad laboral sustituye hoy progresivamente a la compensación salarial y a la reducción del tiempo de trabajo, como principal preocupación de l@s trabajador@s.

Estado francés

Sin los logros prácticos de la clase obrera alemana, es en el Estado Francés donde las iniciativas y el debate teórico adquieren su expresión mas desarrollada. Destacamos las iniciativas mas significativas.

La enmienda a la Ley Quinquenal de Empleo aprobada en 1.993 por la Comisión de Asuntos Sociales del Senado Francés, permitiendo a las empresas que reduzcan su jornada laboral y aumenten su plantilla en un 10%, una reducción considerable (entre un 30 y un 40%) de sus cotizaciones sociales. Esta enmienda diseña un nuevo escenario que se concretará en diversas variantes.

Señalaremos en primer lugar las medidas propugnadas por el ministro Bérégovoy al objeto de

fomentar las contrataciones a tiempo parcial, mediante la reducción de las cotizaciones sociales. En la práctica estas medidas han beneficiado a la gran distribución comercial y a la hostelería, convirtiendo empleos mal pagados a tiempo completo en contratos a tiempo parcial.

Señalaremos en segundo lugar la Ley Robien de Junio de 1.996; que busca "amarrar" un convenio firmado entre el Estado y la Empresa, que comprometa realmente a esta última en la reducción del tiempo de trabajo y en la contratación del nuevo personal. Esta ley prevé reducciones de jornada del 10% y 15% con aumentos equivalentes de contratación, acompañados de reducciones del 30 y 40% en las cotizaciones sociales. Se aplica también, al objeto de mantener los puestos de trabajo, en las empresas en dificultades.

Los críticos a la Ley Robien remarcan la ausencia de una posición clara respecto al mantenimiento de los salarios de l@s trabajador@s que ven reducir su jornada; así como la enorme

6. Reparto del trabajo y salario social.

reducción de ingresos del Estado provocada por estas medidas.

El acuerdo firmado en Octubre de 1.995 entre las organizaciones patronales y diversas organizaciones sindicales (C.F.D.T., F.U., C.G.T.) al objeto de impulsar reducciones anuales del tiempo de trabajo, con negociaciones por ramas de actividad. La experiencia indica que las anualizaciones favorecen los incrementos de productividad sin crear empleo, por lo que los sindicatos han ido desligándose del acuerdo.

En los últimos años hemos asistido también a la profundización de un fuerte debate teórico al respecto de "la reducción de jornada laboral y el nivel salarial" (recogido en este trabajo), que se refleja en dos grandes enfoques. Ambos han popularizado el objetivo de la reducción de jornada a 35 horas primero y 32 horas después, mediante una Ley Marco que institucionalice la nueva jornada y permita negociar de manera descentralizada

su aplicabilidad. Un fondo de compensación garantizará las transferencias económicas a la empresa por la vía presupuestaria.

- En primer lugar, M.Husson y el movimiento "Agir ensemble contre le chômage" plantean una reducción de jornada a 35 horas semanales para todos los sectores (10% de la jornada) con mantenimiento del nivel salarial, creando así 1'5 millones de nuevos puestos de trabajo. El coste de la financiación total oscilaría alrededor del 4% del P.I.B.

- Por otra parte, A.Lipietz, portavoz de los verdes, defiende la reducción de la jornada a 35 horas, con compensación del nivel salarial limitado a los asalarados de rentas medias y bajas aproximándose escalonadamente a las 32 horas (lo que significaría, según las estimaciones, la creación de 2 millones de nuevos empleos). Lipietz enmarca esta reducción de jornada en el interior de una estrategia ecológica de desarrollo sostenible y en combinación con la implantación de un tercer sector de utilidad



ecológica y social, destinado a acoger progresivamente a l@s 3 millones de exclud@s y precarizad@s sociales que aun perduran.

Recogeremos para finalizar, las propuestas de L.Jospin durante la última campaña electoral, planteando la reducción del tiempo de trabajo a 37 horas semanales primero y a 35 horas semanales después, mediante una ley marco y sin reducción de salario. Tras la victoria electoral L. Jospin ha reiterado su compromiso de

implantar para el 1 de Enero del año 2.000 la Ley Marco de 35 horas semanales, así como la creación de 700.000 empleos, de los cuales la mitad se destinarán a l@s jóvenes desemplead@s (cubriendo necesidades de ayuntamientos, hospitales, familias, centros de enseñanza, universidades, etc.).

Estado español

Por su directa incidencia en la realidad de Hego Euskal Herria, resumiremos brevemente algunas propuestas sociales y políticas.

6. Reparto del trabajo y salario social.

• **PSOE.**

En la ponencia marco de su último congreso ha planteado la necesidad de debatir el reparto del trabajo, por la vía de la generalización del contrato a tiempo parcial y de la reducción de jornada con reducción salarial.

• **Izquierda Unida.**

En su programa electoral para las elecciones de 1.993 plantea la reducción de la jornada laboral acompañada de reducciones salariales no proporcionales (de manera que las retribuciones no desciendan por debajo de un 70% u 80% de su anterior renta mensual). Su propuesta de reducción del tiempo de trabajo se complementa con la exigencia de eliminación de horas extraordinarias, jubilaciones anticipadas y el establecimiento de la quinta semana de vacaciones.

• **Partido Popular.**

En las elecciones de 1.996 planteaba que "para crear empleo hay que trabajar más"; matizando que "el absurdo reparto del trabajo es congruente con el reparto de la pobreza socialdemócrata".

• **U.C.T.**

En su comparecencia ante el congreso, juntamente con Comisiones Obreras, en Octubre de 1.993, ambos secretarios estatales admitieron la posibilidad de negociar la reducción de jornada con reducción salarial.

• **CC.OO.**

En su último congreso confederal (1.996) defiende el establecimiento de una Ley marco que institucionalice progresivamente la jornada laboral semanal de 35 horas sin reducción de salarios para el año 2.000.

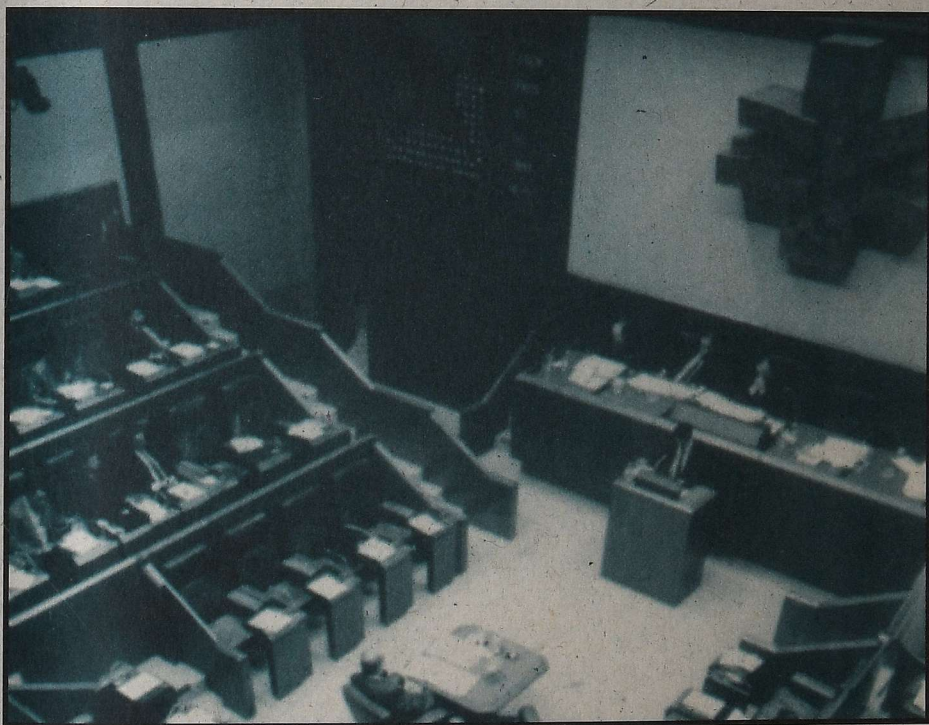
• **C.E.P.Y.M.E.**

Ha mostrado, durante la campaña electoral de 1.996, su escepticismo ante la reducción del tiempo de trabajo, limitando su propuesta a la exigencia de "abaratamiento del despido" al objeto de flexibilizar las plantillas y crear así nuevos empleos.

• **C.E.O.E.**

Muestra el mismo escepticismo, admitiendo la reducción del tiempo de trabajo en situaciones concretas de reconversión empresarial al objeto de minimizar de esta manera la pérdida de puestos de trabajo.

Diferentes propuestas
en Hego Euskal Herria.



6. Reparto del trabajo y salario social.

La necesidad del reparto del trabajo y el salario social han estado siempre presentes en nuestras movilizaciones y propuestas generales. Sin embargo, solo en los últimos años se han concretado iniciativas para viabilizar estas grandes consignas. Trataremos de recogerlas de manera sintetizada.

Consejería de Trabajo. Gasteiz

Desde el gobierno de la C.A.V. el consejero de trabajo Ramón Jauregui trata de impulsar políticas de reducción del tiempo de trabajo, defensivas y ofensivas, en las empresas individuales; junto con una serie de modalidades complementarias (flexibilidad laboral, eliminación de las horas extraordinarias, contratos para jóvenes, fomento de la jornada parcial) a través de un sistema de incentivos fiscales y ayudas públicas. Se trata de un conjunto de recomendaciones, orientaciones y medidas, ya que no hay competencias en la C.A.V. para legislar sobre estas cuestiones. Destacaremos, entre sus ini-

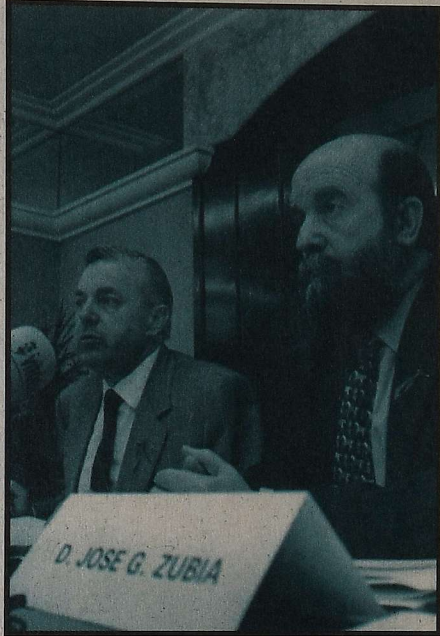
ciativas prácticas los dos acuerdos para el fomento del empleo y la reducción del tiempo de trabajo, mas relevantes.

- El convenio firmado con el Grupo Cooperativo de Mondragón (M.C.C.); permitirá la creación de 4.000 nuevos puestos de trabajo para el año 2.000. El convenio contempla la creación de la nueva figura de "socio de trabajo por tiempo definido", e incrementa el número de eventuales en el M.C.C.
- El convenio suscrito con 15 empresas vascas significativas (englobando grandes empresas como C.A.F., Sidenor, Tubacex, Alfa, Mayc, y sucursales de multinacionales como Mercedes, Michelin, Guardian Llodio y Firestone) que agrupan en su conjunto una plantilla de mas de 60.000 trabajador@s; permitiendo la cristalización de modalidades diferentes de reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo, adecuadas a las diversas realidades empresariales (eliminación de horas extraordi-

narias en unos casos, jubilación anticipadas en otros, realización de nuevas contrataciones en otros etc.).

CONFEBASK

Esta organización patronal desconfía de toda reducción del tiempo de trabajo e impulsa los "contratos a tiempo parcial" (consolidando la feminización de estos contratos y las diferencias reales de status entre los asalariad@s) como medida de reparto del empleo. Su línea argumentacional quedó expresada en las jornadas de octubre de 1.995, manifestando que "el empleo se crea, se destruye, se transforma, pero no se reparte". Esta organización acepta las medidas, orientaciones y recomendaciones propuestas por Jauregui, e insiste que todo planteamiento de reducción del tiempo de trabajo ha de realizarse empresa por empresa y debe ir acompañada siempre por su correspondiente reducción salarial.



CC.OO.

Esta organización sindical proclama su sintonía con la propuesta genérica de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que reclama la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales, para avanzar progresivamente hasta la jornada laboral de 32 horas y 4 días.

6. Reparto del trabajo y salario social.

Considera también que ante la carencia de competencias básicas de la C.A.V. se debe aplicar la reducción del tiempo de trabajo por la vía de la negociación colectiva, siendo la administración pública referencia y ejemplo en la aplicación de las medidas.

U.G.T.

En las jornadas de Octubre de 1.995 se posicionó a favor de la reducción de jornada sin reducción salarial. Para esta organización sindical la financiación del proceso debe cubrirse tanto por la administración, como por las empresas (destinando a este menester una parte de los incrementos de productividad) y los altos salarios (moderando la evolución de sus retribuciones).



ELA

Ante la carencia de facultades y competencias en materia laboral, propugna acuerdos sectoriales e interprofesionales entre empresarios y sindicatos, al objeto de fijar un marco de condiciones para su posterior concreción en cada empresa (impliando a la administración en su control). Sus propuestas mas significativas se sintetizarían de la siguiente manera

- Reducción significativa, y de aplicación generalizada, del tiempo de trabajo (se estima que se crearían 17.500 nuevos puestos de trabajo por cada hora de reducción de jornada)
- Jubilación anticipada a los 60 años (afectaría a 53.000 trabajadores y se estima que aplicando políticas sustitutorias de empleo podrían crearse 14.000 nuevos empleos)
- Derecho de l@s trabajador@s a tiempo completo de optar por un contrato a tiempo parcial (mante-

niendo el derecho de retorno al contrato anterior) siendo siempre sustituido, en proporción a su reducción, por otr@ trabajad@r en idénticas condiciones contractuales

- Establecimiento de una cobertura económica para todas las personas sin ingreso
- Exigencia de competencias estatutarias que posibilitarían la construcción de la esfera social.(seguridad social, formación y empleo)

La Carta de Derechos Sociales

La iniciativa legislativa popular presentada en la C.A.V. en diciembre de 1.996, trata de elaborar una Carta de Derechos Sociales con participación popular. Con el apoyo de 7 sindicatos y dinamizada por diversos colectivos sociales esta iniciativa ha recogido 82.000 firmas que posibilita que sea debatida en el parlamento de Gasteiz (que en caso de aprobación deberá proceder a su financiación a través de

6. Reparto del trabajo y salario social.

diversas partidas presupuestarias). En Septiembre de 1.997 una iniciativa del mismo tipo para la elaboración de otra Carta de los Derechos Sociales comienza su andadura en Nafarroa. Tras evaluar la situación del mercado de trabajo, la Carta de Derechos Sociales plantea dos propuestas fundamentales:

- El reparto del tiempo de trabajo, proponiendo en el ámbito de la administración vascongada la reducción de la jornada laboral a 32 horas semanales, la eliminación de las horas extraordinarias, la jubilación anticipada a los 60 años y la sustitución de las formas de contratación temporal por contratos fijos. Ante la ausencia de competencias reales, esta iniciativa legislativa insta a los agentes sociales y económicos para que utilicen la negociación colectiva, al objeto de extender a toda la sociedad las medidas propuestas en la administración autonómica.

- La renta básica, equivalente al salario mínimo interprofesional vigente (68,040 pts. mensuales en 14 pagas para 1.998). Se pretende con ello reconocer el derecho ciudadano a una renta social para las personas que quedan fuera del mercado de trabajo. Los beneficiarios de la renta básica acordaran con la administración la contrapartida social que deben realizar en beneficio de la sociedad.

Herri Batasuna

Esta organización de la izquierda abertzale presenta sus propuestas de reparto de la riqueza, evaluando el impacto potencial de cada una de ellas. El impacto de las sucesivas reducciones de jornada se ha calculado en base al estudio diferenciado de los sectores productivos de Hego Euskal Herria: Sector Primario, Industria,

Construcción y Servicios (incluyendo el estudio pormenorizado de los subsectores que confor-

man este último sector). Herri Batasuna periodifica sus propuestas de la siguiente manera:

- En el corto plazo plantea la supresión de las horas extraordinarias (lo que posibilitaría la creación de 19.800 puestos de trabajo); la implantación mediante Ley marco de la jornada de 35 horas semanales (creando 66.582 empleos); la jubilación anticipada (creando 10.000 puestos de trabajo) y la implantación del salario social para desemplead@s y excluid@s sociales (permitiendo cubrir las necesidades básicas de un colectivo de 92.318 personas).
- En el medio plazo plantea la reducción progresiva de la jornada laboral hasta las 32 horas semanales (creando otros 60.968 empleos); nuevas jubilaciones anticipadas (creando 8.000 empleos); y la extensión del salario social para desemplead@s y excluid@s (cubriendo a un nuevo colectivo de 23.350 personas)

- La perspectiva del medio plazo va acompañada de directrices y orientaciones favorables al desarrollo del espacio económico vasco y de un marco propio de relaciones laborales, al objeto de potenciar un nuevo modelo de desarrollo social que incluya líneas de acción concretas como el fortalecimiento de la propiedad social comunitaria, la potenciación del sector público, la creación del Instituto de Empleo y la implantación del Sistema Público Vasco de Seguridad Social.

LAB

Esta organización sindical plantea reducir la jornada de 38 a 32 horas semanales manteniendo el salario (16,2%), lo que permitiría crear 100.000 nuevos empleos y reducir la tasa de paro al 10%. La reivindicación de soberanía política, concretada históricamente para LAB en la consecución de un Marco Propio de Relaciones Laborales que permita a l@s trabajador@s vasc@s ser protagonistas en las cuestiones que les

6. Reparto del trabajo y salario social.



afectan, es vital en este proceso, ya que la implantación de las 32 horas semanales viene encuadrada en una Ley marco que generalice su aplicación en el conjunto de Hego Euskal Herria.

Para esta organización sindical, las medidas de reducción del tiempo de trabajo deben ser acompañadas de la erradicación de las horas extraordinarias, la jubilación anticipada a los 60 años (y la reposición del empleo con nuevos contratos), la erradi-

cación de las ETTs, la implantación de un salario social universal adecuado (que en ausencia de otros recursos permita sobrevivir dignamente a todo miembro de la comunidad); y la implantación de un sector de utilidad ecológico y social, subsidiado por el sector público, para l@s que permanecen excluid@s del mercado de trabajo; enmarcando todo ello en otro modelo de desarrollo y en otra lógica de desarrollo.

La financiación de las propuestas.

En un primer escenario que afronte las tareas más urgentes, la financiación del reparto del trabajo y del salario social exige un balance que equipare, en una determinada proporción, las necesidades financieras y los recursos financieros.

Necesidades Financieras

Para la evaluación de estas necesidades tendríamos que considerar:

- El coste de los nuevos puestos de trabajo derivados de la supresión de las horas extraordinarias = 0.
- El coste de los puestos de trabajo creados con la reducción del tiempo de trabajo = $a+b$.
 a = coste salarial anual medio de un puesto de trabajo \times número de empleos creados.
 b = cuota patronal media a la seguridad social \times n° de empleos creados.

6. Reparto del trabajo y salario social.

- El coste de las jubilaciones anticipadas = valor medio de una pensión de jubilación x número de nuevas jubilaciones.

- Coste del salario social
= a + b + C

a = salario social anual unitario x nº de desemplead@s.

b = salario social anual unitario x nº de mujeres trabajando en el hogar.

c = prestaciones complementarias (hasta cubrir el salario social) a subocupad@s, trabajador@s a tiempo parcial y pensionistas.

Recursos Financieros

En el capítulo de los nuevos recursos financieros, para el conjunto de la C.A.V. y Navarra, tendríamos que considerar:

- El ahorro de las prestaciones al desempleo y la pobreza; que contabilizaban en 1.996, la cantidad de 104.680 millones para el conjunto de Hego Euskal Herria.

- Los recursos generados por el incremento de la productividad horaria media, derivada del menor número de horas trabajadas.; que pueden ser significativos pero de difícil evaluación.

- Los recursos generados de la lucha contra el fraude fiscal. Así, algunas estimaciones consideran que el fraude conjunto en las figuras impositivas más importantes (rentas salariales, RAEPA, IVA, Impuesto de Sociedades, rentas de capital), en Hego Euskal Herria para el año 1.993, alcanzaba los 600.000 millones, de los que podrían recuperarse la mitad (300.000 millones).

- Los recursos adicionales generados por una reforma fiscal que grave los altos salarios, los patrimonios y las rentas de capital, reinvertiendo el carácter netamente regresivo del actual sistema impositivo en Hego Euskal Herria.

- Los recursos generados con la reorientación del gasto presupuestario, transformando las prioridades actuales favorables a los macro proyectos económico-culturales (T.A.V, Gugenheim), a los enormes proyectos de infraestructura, y en especial, a los enormes gastos policiales y de seguridad destinados contra nuestro propio pueblo; combatiendo además los procesos de

privatización, corrupción y despilfarro persistentes en el sector público.

- Los recursos potenciales derivados del cuestionamiento de las transferencias financieras que en calidad de "cupo" Hego Euskal Herria abona al Estado. Como tod@s sabemos, estas cantidades (alrededor de los 300.000 millones anuales) son utilizados

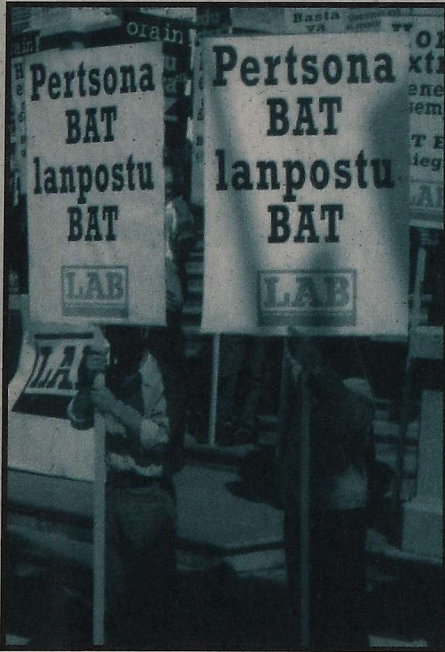


6. Reparto del trabajo y salario social.

para financiar los proyectos estratégicos (económico-sociales, políticos, culturales y lingüísticos) que asientan la dominación del Estado Español sobre nuestra lengua, cultura, territorio y nacionalidad.

Balance

Como quiera que la única cuantificación de las necesidades financieras y de los recursos financieros, ha sido la planteada por Herri Batasuna, exponaremos a título ilustrativo, un balance sintetizado, con los datos elaborados por este movimiento popular, que aborda la financiación del salario social y de una reducción de jornada de 35 horas, con mantenimiento de los niveles salariales, correspondiente a la duración de un año (contenido en su programa a corto plazo).



• **Necesidades financieras.**

• El coste de 19.800 puestos de trabajo derivados de la supresión de las horas extraordinarias = 0

• El coste de los 66.582 puestos de trabajo creados con la reducción del tiempo de trabajo. = $131.699 + 39.510 = 171.209$ millones.

- Coste salarial total = 131.699 millones.

- Coste cotizaciones patronales a la Seg.Social = 39.510 millones.

• El coste de 10.000 jubilaciones anticipadas = 16.800 millones.

• Coste del salario social = $87.938 + 93.052 = 180.990$ millones.

- Coste salario social de 92.318 desemplead@s = 87.938 mill.

- Coste prestaciones complementarias = 93.052 millones.

• Coste total = 368.999 millones.

• Coste total, con deducción gastos seguridad social = 312.689 mill.

• **Recursos financieros.**

• Prestaciones al desempleo y la pobreza = 104.680 millones.

• Lucha contra el fraude fiscal = 300.000 millones.

• Reforma fiscal = 15.000 millones.

• Reorientación del gasto presupuestario = 78.000 millones.

• Transferencias financieras al Estado (el cupo) = ?

• Recursos totales = 497.680 millones.

6. Reparto del trabajo y salario social.



Como podemos observar, la totalidad de los recursos financieros obtenidos alcanzan los 497.680 millones (sin considerar el cuestionamiento del actual "cupo"), que financian ampliamente las necesidades financieras (368.999 millones) derivadas de la implantación del salario social y de una reducción de jornada laboral a las 35 horas semanales con mantenimiento del salario.

Además, habría que rebajar las necesidades de financiación a los 312.689 millones, eliminando los 56.310 millones de cotizaciones sociales patronales que deben ser extraídos de la seguridad social vía presupuesto del Estado. Queda pendiente la progresiva financiación del salario social para el sector poblacional que no se integra en los baremos de la población activa. (adecuándolo a la peculiar problemática del sector mayoritario conformado por las mujeres que trabajan en el hogar).

Las cuantificaciones de necesidades y recursos presentados en el Balance son evidentemente orientativos, pero muestran la posibilidad real de tener, en el actual contexto de Hego Euskal Herria, recursos en cantidad suficiente para cubrir las nuevas necesidades de financiación que plantearía una política de reparto del trabajo y de implantación del salario social.

El trabajo comunitario.

El reparto del trabajo resulta insuficiente para integrar al conjunto de l@s exclud@s en el mercado de trabajo. En esta situación, el "trabajo comunitario" tiene como finalidad facilitar la integración en este mercado de l@s que aún permanecen exclud@s. Este trabajo comunitario posibilita el protagonismo de l@s trabajador@s y ciudadan@s en las tareas productivas y reproductivas de una sociedad; permite la integración de l@s exclud@s, solventa necesidades sociales, fortalece e integra la comunidad, impulsa la creación de valores de uso y desarrolla la responsabilidad de l@s

6. Reparto del trabajo y salario social.

miembros de la comunidad. La concreción del trabajo comunitario puede adoptar diversas modalidades.

Propondremos algunas de estas modalidades para su aplicación en Hego Euskal Herria:

- La puesta en funcionamiento de un sector autogestionado (empresas cooperativas, comunitarias, municipales, etc.) de utilidad social (en palabras de Lipietz), subsidiado por el sector público (complementando sus remuneraciones con los recursos generados por la propia actividad en el mercado) e implantado en bienes y servicios de baja rentabilidad pero de reconocida utilidad social (estudios de impacto medioambiental, mante-

nimiento del entorno ecológico, fortalecimiento del patrimonio cultural, iniciativas de ayuntamientos, demanda de centros de enseñanza, hospitales, servicios de asistencia domiciliaria, ofertas vacacionales, etc.).

Impulsando la participación socio-productiva y orientado hacia la satisfacción de las necesidades sociales, este sector prestaría especial atención a aquellas actividades relacionadas con la reproducción de la vida y el trabajo históricamente asignado a la mujer (guarderías, apoyo escolar, cuidado de los enferm@s, acompañamiento de ancian@s, lavanderías públicas, etc.).



• La implantación de la "participación social activa" (según el concepto acuñado por el economista vasco Santi Duñabeitia) que estructuraría, en un primer nivel, al sector de la población que habiendo finalizado su formación no se ha integrado en el mercado de trabajo, ni normalizado como componente de la población activa plena. El nuevo modelo atendería con especial esmero el mantenimiento y desarrollo del capital intangible de

este sector, (particularmente su formación permanente, motivación y cualificación) concebido como estratégico para nuestra comunidad. Impulsada y financiada por el sector público y gestionada de manera descentralizada, la participación social activa estaría destinada a vehicular el potencial productivo-creativo de este sector en la satisfacción de necesidades sociales y a regular su progresiva incorporación en el proceso productivo global.

6. Reparto del trabajo y salario social.

En un segundo nivel, la participación social activa vehiculizaría las iniciativas, esfuerzos y saberes de la población adulta (jubilados/das, adultos fuera del mercado laboral, etc.) orientando sus esfuerzos hacia el desarrollo comunitario y la producción de bienes y servicios de utilidad social. En este segundo nivel, la participación social activa recuperaría los mecanismos de solidaridad intergeneracional manteniendo en todo momento las oportunidades de participación y aportación de este sector en la vida, y proyecto del conjunto de la comunidad

- La producción directa de bienes comunitarios de utilidad social, realizada bajo la iniciativa, diseño, financiación y control del sector público (implicando a los municipios en su realización) al objeto de mejorar el entorno ecológico, urbanístico, cultural y

político de nuestra comunidad (labores de rehabilitación urbana, implantación de mediatecas populares, campañas de euskaldunización, centros populares de temas vascos y cultura euskaldun, proyectos de inter-comunicación, proyectos de investigación, etc.)



La nueva dinámica de acumulación.

Es importante articular esta dinámica con el proceso de acumulación. No podemos olvidar la función que han jugado la exclusión y la precarización en la reproducción de las condiciones económicas (reducción salarial), sociales (flexibilización laboral), políticas (nuevas relaciones de autoridad) e ideológicas (individualismo, corporativismo e insolidaridad) de la nueva fase de acumulación. Por lo tanto hay que considerar también las consecuencias económicas, sociales, políticas e ideológicas de la aplicación del reparto del trabajo y de la renta básica sobre el proceso de acumulación.

6. Reparto del trabajo y salario social.



No obstante, en el momento de la crisis del régimen de acumulación fordista podemos dar un salto cualitativo, reivindicando un cambio de régimen en este terreno. Así, las nuevas medidas de reparto del trabajo y de la riqueza serán mucho más efectivas si se integran en un nuevo sistema de acumulación que reduzca progresivamente el número de horas trabajadas, de manera que los incrementos de productividad se destinen sistemáticamente (además de a las necesarias inversiones empresariales) a reducir el tiempo de trabajo y a desarrollo comunitario. La nueva dinámica de acumulación nos permite también frenar la depredación ecológica y tal vez reorientar el modelo de consumo hacia una recuperación ecológica, política y cultural de nuestra comunidad en Hego Euskal Herria.

Reparto de la riqueza y proyecto de libertad.

La cristalización de este proceso exige abordar el modelo de desarrollo y su interacción con la libertad. Aquí es preciso resaltar la decisiva significación de un modelo propio, participativo y autogestionario; de la cultura activa y de la democracia participativa. El desarrollo y la emancipación son solo tales en la medida en que l@s afectad@s y las sociedades concretas sean los sujetos reales de su propia emancipación.

En este sentido conviene recordar que, coherentes con sus postulados eurocentristas, desde muy diferentes ángulos y particularmente desde los partidos y sindicatos del Estado-Nación, se nos repite hasta la saciedad que los problemas fundamentales de las sociedades humanas son la pobreza y el paro, de manera que dejan siempre intactas las relaciones de dominación. Así planteado, estas fuerzas sociales y políticas reducen el reparto del

6. Reparto del trabajo y salario social.

trabajo y la riqueza a un exclusivo problema de distribución desde el Estado-Nación y los separan del mundo de la emancipación política y de la esfera de la libertad.

Pues bien, el problema de la pobreza y el paro desvela la vital necesidad de las sociedades humanas de superar las relaciones de dominación y más concretamente la incapacidad estructural de muchos pueblos y comunidades de regir su destino y diseñar un modelo de desarrollo ajustado a sus prioridades y necesidades. El reparto del trabajo y la riqueza está, en la época actual, intrínsecamente

unido a la superación de la cultura de la sumisión y a la lucha por la libertad.

Las medidas del reparto de la riqueza, concretadas en el reparto del trabajo y el salario social, son pues inherentes, para las comunidades humanas, a un modelo de participación y libertad. A su vez, ellas inciden sobre los proyectos de emancipación y libertad; les dan calor, contenido y color, introducen la equidad y dignifican la comunidad. Son estos contenidos los que "cualifican" el proyecto de libertad. La equidad sin libertad y la libertad sin equidad, fracturan ambas a nuestra comunidad.

El espacio territorial de la nueva dinámica.

Continuando con lo ya expuesto y en el interior de unas coordenadas de desarrollo en el que l@s afectad@s son l@s protagonistas de su propia y multidimensional emancipación, el ámbito territorial y comunitario donde se inserta esta dinámica de reparto de la riqueza y el trabajo, tiene a nuestro juicio diferentes niveles.

Corresponde en primer lugar al ámbito de nuestro proceso de reconstrucción nacional, es decir, al conjunto de Euskal Herria (con fases y velocidades diferentes en Hegoalde e Iparralde). Dicho de otra manera, hace referencia al ámbito de nuestra lucha concreta por nuevos espacios de democracia y libertad, que pasan hoy por el

autogobierno, nuestra democracia propia y el derecho de autodeterminación. Corresponde en segundo lugar a ese espacio de coordinación y cooperación con otras regiones del mundo desarrollado, que en el respeto recíproco de los diferentes proyectos, apuesta por la regulación de medidas en el sentido indicado (reparto de la riqueza, reparto del trabajo, nuevo sistema de acumulación).

En este sentido, es preciso evaluar que cuanto más amplio sea el espacio económico-político donde se insertan estas medidas, menor será su costo y mayor la eficacia de su aplicación. Así, una política de este tipo a nivel europeo permitiría afron-

6. Reparto del trabajo y salario social.

tar con holgura la reducción de jornada y la compensación salarial, sin verse seriamente afectados por la concurrencia de países que actuarían en sentido contrario. Por ello, el espacio territorial de la nueva dinámica es, en tercer lugar, el de nuestro proyecto alternativo europeo. Un proyecto, que contrariamente a la construcción actual, cimente en el espacio político (democracia, los derechos de los pueblos, solidaridad internacional), social, ecológico y cultural, su posterior diseño económico.

La nueva dinámica exige en cuarto lugar abordar el reparto del trabajo y la riqueza a nivel planetario y mundial, considerando la actual fase de globaliza-

ción y abordando las realidades Norte-Sur. Esta es una cuestión decisiva y no solo por razones de justicia, sino por motivos de pura necesidad y eficacia socio-política para nuestro propio y particular proyecto de emancipación. Comentaremos en este sentido que hace mucho estamos planteando, desde el mundo abertzale, la necesidad de establecer una renta social básica, que se deriva de los derechos de las personas en tanto que tales, a nivel planetario y mundial; asentando sobre esta base (en convergencia con las necesarias disposiciones en el orden político y cultural) la regulación de otras medidas económico-sociales a nivel internacional.

Reparto de la riqueza y modelo de desarrollo.



6. Reparto del trabajo y salario social.

De manera adicional a la referencia explícita ya expuesta que une intrínsecamente la conquista de los logros sociales al mundo de la libertad, es decir, a la participación y al protagonismo de l@s afectad@s (l@s trabajador@s y pueblo de Euskal Herria en nuestro caso concreto) en el diseño social que satisfaga sus necesidades y aspiraciones; expondremos algunas directrices significativas del modelo de desarrollo, inherentes a la aplicación de las medidas del reparto del trabajo y de la riqueza.

Estas directrices van encuadradas en una nueva concepción que identifica el desarrollo al crecimiento articulado y equilibrado de la esfera económica, social, ecológica, política, cultural y lingüística de una sociedad (en contraposición al "desarrollo" de la época franquista que unía un fuerte crecimiento económico a la destrucción del resto de las esferas citadas y a la carencia de libertad).

Clave social contra el modelo neoliberal

En primer lugar, enmarcaremos nuestras propuestas considerando que en Euskal Herria las medidas de reparto del trabajo y la riqueza son una clave social fundamental de la contraofensiva global contra el imperialismo, los Estados-Nación y el modelo neoliberal. Mas en concreto, hay que introducir el reparto del trabajo y de la riqueza en el proyecto del nuevo modelo de relaciones laborales, en el nuevo modelo de desarrollo, en el nuevo proyecto de Autodeterminación y en el nuevo proyecto de sociedad.

La cuestión ecológica

En segundo lugar, las medidas de reparto del trabajo y de la riqueza permiten abordar la cuestión ecológica, o dicho de otra manera fortalecen un modo de desarrollo que permite a los seres humanos dominar sus condiciones de existencia y pla-

nificar el porvenir siendo solidarios con las generaciones venideras. Precisaríamos en este sentido que:

- El reparto del trabajo y de la riqueza hacen referencia a una noción de "pleno empleo" diferente a la concepción productivista. Aquí, el pleno empleo se deriva del reparto del trabajo y del fomento de trabajo comunitario fuera de la lógica del mercado y ello nos permite introducir una lógica democrática que defiende un sistema económico y socio-político que hagan posible la priorización de los intereses colectivos sobre los de las actuales minorías dominantes.

- Ello representa en el terreno ecológico la exigencia de medidas que permitan neutralizar los graves desastres medioambientales y la explotación desenfrenada que agota hoy los recursos energéticos y materias primas existentes en el Planeta, buscando en la defensa de nuestra

biosfera la recuperación de las condiciones materiales que hagan posible la existencia humana.

- En lo que a nosotr@s se refiere merece especial mención la consideración de que el nuevo tejido económico derivado del reparto de la riqueza plantea la necesidad de la urgente recuperación de los sectores primarios de Euskal Herria, aniquilados por uno de los procesos capitalistas de industrialización mas destructivos que se hayan conocido. En este sentido, la recuperación y regeneración de este sector exige una reordenación del territorio según las directrices que acompañan la lógica del desarrollo democrático del ecosistema vasco.

- Sin salir de los aspectos ecológicos, en lo que hace referencia a la defensa de la biodiversidad cultural de la humanidad, el nuevo modelo debe permitir recuperar nuestra identidad

6. Reparto del trabajo y salario social.



nacional, mortalmente agredida tras siglos de opresión por el imperialismo de los Estados español y francés que dividen nuestra Nacionalidad. Ello conlleva un desarrollo social que fortalezca progresivamente nuestra lengua y cultura propia, impulse nuestra construcción nacional, consolide nuestra solidaridad interna y aumente el poder de nuestra comunidad.

El reparto del trabajo y la dinámica de acumulación citada permiten frenar la depredación ecológica y reorientar el modelo de

consumo hacia una recuperación multicolor y multidimensional de nuestra comunidad. En el fondo del camino está el telón diseñado por el Movimiento Ecológico Vasco que, a través de Eguzki, aborda el reparto del trabajo como una importante condición social para la recuperación de nuestro ecosistema, tratando de gestar un desarrollo democrático opuesto al consumismo-desarrollismo, que genere de manera consciente la sociedad desmercantizada del "de cada cual según sus habilidades y a cada cual según sus necesidades".

La sociedad desmercantizada

En tercer lugar, profundizando la senda emprendida, nos enfrentamos al decisivo reto de desmercantizar la sociedad desarrollando el trabajo de valor de uso y el mundo de la utilidad social. El caballo de las nuevas tecnologías puede también crearnos mejores condiciones objetivas en este sentido.

Precisaremos así:

- En primera instancia porque la propia producción que valoriza el capital distribuye cada vez menos salarios y plantea la necesidad de transformar la propia base de la economía cimentándola sobre la producción de valores de uso (los nuevos derechos obreros elaborados por el escritor vasco Garcia Salmones, se asientan en esta realidad).

- En segunda instancia porque durante el tiempo de trabajo liberado se desarrollan una serie de actividades humanas creadoras de valores de uso (creando bienes colectivos y potenciando las redes de servicios diversos al servicio de la comunidad).

- En tercera instancia porque la calidad de vida depende cada vez menos del volumen de la producción y del poder adquisitivo y cada vez mas de los bienes comunitarios (transportes colectivos, sistemas de enseñanza y sanidad, bibliotecas públi-

cas, bases de datos de acceso popular etc.,) y del entorno ecológico, urbanístico, cultural y político.

La revolución cultural

En cuarto lugar debemos considerar que el "tiempo liberado" es la base material de una potencial revolución cultural. Apuntaremos así que:

- La nueva dinámica de renta universal y reparto del trabajo trata de superar la división del tiempo libre generado por las nuevas tecnologías y diseñada por el capital a través del desempleo, de manera que el/la que tiene trabajo no vive porque vive para trabajar y el/la que no tiene empleo no sobrevive porque carece de los medios mas elementales para la reproducción de su existencia inmediata.

- En estas condiciones, conviene recordar que la reducción del tiempo de trabajo ha sido una de las mas "profundas reivindicacio-

6. Reparto del trabajo y salario social.

nes históricas" del movimiento obrero, relacionado con la calidad de vida y que por lo tanto conecta directamente con el cuestionamiento del actual modelo de vida, producción y consumo.

- Esta reducción del tiempo de trabajo conlleva en su seno un imaginario social susceptible de cristalizarse en mil diferentes maneras (un año sabático cada 8 años, la semana de 4 horas, un mes adicional de vacaciones al año, etc.) en función del proceso cultural.
- En este sentido merece remarcar el enorme progreso de felicidad, cultura y cualificación susceptible de ser producido por la reducción del tiempo de trabajo en el interior de un modelo de trabajadores/as activos/as. Ello permite abrir para todos/das las puertas del mundo de la autorealización.
- En relación a la esfera ética es importante considerar que una política del reparto del trabajo y salario social lleva en su seno el desarrollo social del valor ético de la "solidaridad".

Esta se expresa en diversos niveles:

- Con las generaciones venideras, evitando que el egoísmo de una generación no hipoteque el porvenir.
- Con los pueblos del Tercer Mundo, abriendo el margen de maniobra que posibilita a éstos el crecimiento de su producción material.
- Con l@s trabajador@s del Centro que actúan de avanzadilla en la implantación de la reducción de jornada, evitando que l@s trabajador@s de nuestra tierra, en la lógica de la oleada neoliberal, protagonicen un dumping social que dificulte y neutralice sus esfuerzos.
- Se abre así la puerta a una importante revolución cultural que valore las posibilidades y potencialidades del tiempo libre (condición material en la formación, la cualificación, la euskaldunización, la participación socio-política y la humanización) que "priorice el ser sobre el tener", reconsidere nuestras formas de vida, y desarrolle nuestra esfera ética.