

La implantación de la semana laboral de 35 horas sobre el empleo

Aplicación a la Comunidad Autónoma Valenciana



UNION EUROPEA

Fondo Social Europeo



**LA IMPLANTACIÓN DE LA SEMANA LABORAL
DE 35 HORAS SOBRE EL EMPLEO**

Aplicación a la Comunidad Autónoma Valenciana

EOI
1999

ÍNDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA	
1. 1. Enfoque del Estudio	6
1. 2. Datos socioeconómicos de la Comunidad Valenciana	10
1. 3. Definición de jornada laboral y su comparación con países de la Unión Europea	27
2. RESUMEN DE CONCLUSIONES OBTENIDAS EN EL ESTUDIO	
2. 1. Conclusiones de las Organizaciones Sindicales	32
2. 2. Conclusiones de los Empresarios	33
2. 2. 1. Organizaciones empresariales	33
2. 2. 2. Empresarios Valencianos	35
2. 3. Conclusiones de la Administración	37
3. POSICIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES Y ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDOS DEL EMPRESARIADO VALENCIANO	
3. 1. Posición de los distintos Agentes Sociales y de la Administración.	39
3. 1. 1. Organizaciones Sindicales	39
3. 1. 2. Organizaciones Empresariales	55
3. 1. 3. Administración	63

	Pág.
3. 2. Análisis de los datos obtenidos de los empresarios Valencianos	69
3. 2. 1. Análisis Cuantitativo	70
3. 2. 2. Análisis Cualitativo	121

ANEXO I

REFERENCIAS INTERNACIONALES

A I. 1. Comentarios a la <i>LEY AUBRY</i>	135
A I. 2. Referencia a otros países de la Unión Europea.	148

ANEXO II

SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

A II .1. Comunidades Autónomas que han suscrito Acuerdos sobre Organización y reducción del tiempo real de trabajo. Contenido Básico de los Acuerdos.	156
A II. 1.1. Regulaciones por decreto en vigor	156
A II. 1.2. Regulaciones en fase de proyecto de decreto	167
A II. 1.3. Regulaciones pendientes de desarrollo legal	172
A II. 1.4. Medidas individuales	173

	Pág
A II. 1. 5. Discusiones comprometidas	175
A II. 1. 6. Bloqueo de la negociación	175
A II. 1.7. Acuerdos en vigor para empleados de la Administración	176
A II. 1.8. Acuerdos en proyecto de Decreto para empleados de la Administración.	179
A II. 2. Conclusiones a la situación actual del proceso de negociación.	181
 <u>BIBLIOGRAFIA</u>	 183

***1. INTRODUCCIÓN Y
METODOLOGÍA***

2. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

1.1. Enfoque del estudio

La Sociedad y en particular los aspectos directamente relacionados con el mundo laboral, son objeto de constante evolución y cambio no exento de tensiones y fuertes debates. La prueba está en todo lo acontecido desde períodos clave como la Revolución Industrial hasta nuestros tiempos, incorporación de la mujer al mundo laboral, la mejora en las condiciones de trabajo y en la salud laboral y por supuesto la reducción de la jornada laboral.

La reducción de la jornada laboral ha sido una constante en las reivindicaciones sociales de este siglo y de hecho ha resurgido con fuerza en las postrimerías del mismo. Francia y su Ley Aubry se han constituido en él más reciente exponente de esta reivindicación, y de alguna manera constituye una referencia obligada para los distintos agentes económicos y sociales de la Unión Económica Europea que analizan con detalle los efectos que la misma produce y las posibles repercusiones que tendría en sus países.

No obstante, y conforme se acerca el momento final de la implantación de esta Ley, ya se observa un fuerte debate entre las partes implicadas, fundamentalmente Sindicatos y los partidos políticos de izquierda que la sustentan y de otra parte la Patronal empresarial y los partidos de centro y derecha que asumen en gran medida sus reivindicaciones en contra de dicha Ley. Las últimas informaciones en torno a posibles modificaciones del texto, anunciadas por la propia ministra impulsora de la Ley Martine Aubry, han generado en buena parte de la izquierda política francesa, serias dudas sobre su efectividad en la creación de empleo. La importancia de esta Ley como referente básico hace necesario que sea objeto de una breve descripción y comentario en el punto AI.1. del Anexo I de este trabajo.

El objetivo último perseguido con una medida de esta índole, reducción de la jornada laboral a 35 horas, es la creación de empleo y ésta es una de las preocupaciones principales de la Unión Europea, no en vano, la Cumbre de Luxemburgo celebrada el 21 de noviembre de 1.998, instaba a los Ejecutivos de los países comunitarios a utilizar la reducción de jornada como vía para crear empleo.

Sin embargo, la posible aplicación de una medida de este tipo en España ha generado una controversia similar entre los agentes económicos y sociales implicados y que fundamentalmente se centra, entre el efecto negativo y contraproducente para la creación de empleo considerada por la Patronal y el efecto contrario defendido por los Sindicatos. Esta polémica, no sólo se circunscribe a los efectos de la medida en sí, sino al ámbito en el cual se debe desarrollar, bien a través de un marco legislativo concreto o bien desde del ámbito de la negociación colectiva.

El objetivo perseguido en este trabajo, es el análisis de las reacciones que esta medida genera en nuestro país y en concreto en la Comunidad Autónoma Valenciana, donde se centrará la recogida de opiniones. No obstante, una medida de este tipo no se puede analizar desde la perspectiva de una comunidad autónoma aislada, habida cuenta de la fuerte interrelación económica y social que hay entre todas.

La posición sindical tiene unas directrices de rango nacional, que no difieren entre las distintas comunidades autónomas, por lo que su análisis no varía entre comunidades. Sin embargo, y a pesar de que la posición patronal sustentada principalmente por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME) también tiene una posición común, sí que resulta interesante analizar la opinión de los empresarios en una Comunidad como la Valenciana, con una

economía muy variada, donde hay un fuerte peso específico del sector agrícola, pero también del industrial y de servicios.

Por otra parte es una de la economías mas desarrolladas de España y con una gran vinculación internacional, lo que acentúa el interés en conocer la opinión del empresario valenciano sobre esta medida, contrastando sus opiniones con la del resto de los agentes sociales, fundamentalmente Sindicatos y Administración.

Esta interrelación entre comunidades autónomas, hace que continuamente se haga referencia a los avances que desde el punto de vista práctico se vayan materializando no sólo en la Comunidad Valenciana, sino en el resto de comunidades. Estos avances se comentan con los agentes económicos de la Comunidad Valenciana para ver qué reacciones producen, teniendo en cuenta que esta comunidad es una de la que menos pasos ha dado en torno a esta medida, en comparación con otras comunidades como la Navarra y Andaluza.

La metodología empleado en este trabajo se vertebra en las siguientes fases principales:

- Una fase que pretende un descripción general del debate que suscita la aplicación de una medida de este tipo, reducción de la jornada laboral a 35 horas. Esta fase, que incluye la descripción de conceptos y términos frecuentemente utilizados en este estudio, tales como el de “jornada efectiva”, se sale del ámbito territorial propio de la Comunidad Valenciana e incluso del Español. El ejemplo más claro es el comentado en el Anexo I de referencias internacionales, siendo su ejemplo más destacado la mencionada Ley Aubry, referencia necesaria al ser el único ejemplo normativo en una fase avanzada de desarrollo.

- Otra fase que se enmarca claramente en el ámbito territorial español y donde se analiza las distintas posiciones de los agentes sociales, es decir, se pulsa la opinión de los Sindicatos, Patronal y de la Administración, ante una medida como la reducción de la jornada laboral como instrumento generador de empleo.
- Una tercera fase, claramente ubicada en la Comunidad Autónoma Valenciana, donde se analiza la opinión del empresario valenciano. Esta fase se desarrolla a través de un análisis cuantitativo efectuado sobre los resultados de una encuesta realizada para la E.O.I., así como de un análisis cualitativo efectuado sobre un determinado número de empresarios representativos de distintos sectores de actividad económica de la Comunidad Valenciana, este análisis se ha basado en encuestas personalizadas sobre los empresarios seleccionados.

Este trabajo tiene un componente muy importante de opinión habida cuenta de la escasa aplicación práctica de esta medida, con la excepción del mencionado caso francés y los iniciales pasos adoptados en algunas comunidades autónomas españolas que se describen en el Anexo II de este trabajo. Difícilmente se podrá evaluar con más profundidad el efecto de esta medida al prácticamente no existir datos retroactivos que posibiliten una evaluación. De ahí el resaltar que este trabajo analiza opiniones y reacciones sobre lo que “ocurriría” ante la implantación de una medida de este tipo.

Como parte de esta introducción se efectúa un breve repaso a los principales indicadores socioeconómicos de la Comunidad Valenciana, obtenidos fundamentalmente de los datos del Instituto Nacional de Estadística, y que nos permite sopesar la importancia de esta Comunidad desde el punto de vista económico en el conjunto de España y la relevancia de su elección como comunidad de referencia.

1. 2. Datos socioeconómicos de la Comunidad Autónoma Valenciana.

Cómo parte de este análisis es conveniente considerar los principales indicadores socioeconómicos de la Comunidad Autónoma Valenciana, y de las provincias que la componen y su comparación global con el resto de España.

De manera introductoria cabe destacar que la economía de la Comunidad Valenciana es una de las de mayor peso específico dentro del ámbito nacional, y de las que mayor grado de desarrollo experimenta. Es suficientemente conocido el papel que representa el sector exportador tanto en su vertiente agrícola, manufacturera y de servicios, poniendo como ejemplos representativos su producción de agrios, su industria juguetera y zapatera así como el importante peso de su sector turístico tanto en la economía valenciana como en la nacional.

Tradicionalmente el sector agrícola así como el turístico han representado una gran fuente de divisas para la economía nacional. No obstante, a estos aspectos tradicionales y consolidados de la economía Valenciana se suman unos nuevos enfoques económicos que se traducen en una modernización de sus estructuras económicas principalmente en el área de servicios, que hace que se consolide como una región con gran interés para la inversión internacional, como es el conocido caso de la multinacional Ford en el ámbito industrial.

Sin embargo y como veremos a continuación existe una fuerte diferencia entre las tres provincias que integran la comunidad, siendo Valencia donde se concentra el principal tejido industrial seguido de Alicante donde hay una considerable industria de tamaño pequeño y medio (el comentado ejemplo de industria juguetera, textil y zapatos) al mismo tiempo que un importante sector turístico. Por el contrario Castellón de la Plana se centra en la producción agrícola (junto con Valencia) y la industria turística.

Dividiremos los indicadores socioeconómicos en los siguientes apartados:

- Datos físicos y demográficos.
- Mercado de trabajo: tasas de paro y actividad económica y evolución de costes laborales.
- Conflictividad laboral.
- Producción.
- Comercio Exterior.
- Turismo.

Datos físicos y demográficos

Datos físicos y demográficos de la Comunidad Autónoma de Valencia referentes al padrón de 1.996 y 1.998.

	Alicante	Castellón	Valencia	Comunidad Valenciana	España
Superficie(1) Km. cuadrados	5.817	6.662	10.776	23.255	505.990
Densidad (1) Hab/Km.	237.2	68.6	201.6	172.4	78.4
Saldo (1) migratorio 1.983-1993	78.0	14.4	11.5	103.9	-32.3
Población de derecho (2)	1.388.933	461.712	2.172.796	4.023.441	39.852.651

(1) Fuente: Instituto Nacional de estadística padrón de marzo de 1.996

(2) Fuente: Instituto Nacional de estadística último padrón de enero de 1.998

Una lectura de estos datos nos muestra el peso específico de Valencia y Alicante en el conjunto de la Comunidad, teniendo esta última provincia una densidad de población por encima de la provincia de Valencia. También observamos que es una de las Comunidades Autónomas más pobladas de España, signo inequívoco de desarrollo al actuar como polo de atracción; de hecho la población de la Comunidad Valenciana representa el 10 % de la población total española, mientras que su superficie es sólo de un 4.5 % respecto a la superficie total de España.

Mercado de trabajo; tasas de paro y actividad económica y evolución de costes laborales

Mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma de Valencia

	Alicante	Castellón	Valencia	Comunidad Valenciana	España
Población activa (miles)	N/A	N/A	N/A	1.662,5	16.323,7
Población Ocupada (miles)	505,3	173,1	753,3	1.431,7	13.773,0
Parados (miles)	76,6	18,4	135,8	230,7	2.550,7
Tasa de Actividad (%)	52,96	50,22	49,77	50,90	49,95
Tasa de Paro (%)	13,16	9,59	15,27	13,88	15,63

Fuente: Instituto Nacional de estadística (EPA julio 1.999)

Se observa que una de las variables principales como la tasa de paro (EPA 1.999) es de un 13,88 siendo la media nacional del 15,63, es decir, se sitúa en 1,75 puntos por debajo de dicha media y en consonancia (aunque por encima) con la de comunidades claramente desarrolladas como Madrid (12,94) y Cataluña (10,45). Por el contrario si se compara esta cifra con comunidades menos desarrolladas, observamos significativas diferencias por ejemplo con Andalucía (26,06).

Otra variable importante como es la tasa de actividad, se encuentra al mismo nivel que el de las Comunidades mas desarrolladas (50,90) en comparación a Comunidades como Madrid ((52,91), Cataluña (52,35).

Dentro de la propia comunidad, destacamos que Castellón de la Plana, aún siendo la provincia con menos peso específico desde el punto de vista su población (su densidad por habitante/Km. es del 68,6), es la que menor tasa de paro tiene estando su tasa de actividad por encima de la de Valencia.

A efectos comparativos mostramos la tasa de paro registrado al mes de julio de 1.999 por comunidades autónomas:

Comunidades	Total parados Julio 1.999	Tasa de paro
Andalucía	729,2	26,06
Aragón	44,5	9,27
Asturias	68,5	17,65
Baleares	22,6	6,98
Canarias	94,6	13,94
Cantabria	30,4	15,19
Castilla-La Mancha	100,8	15,13
Castilla y León	150,2	15,19
Cataluña	278,9	10,45
Cdad. Valenciana	230,7	13,88
Extremadura	102,2	24,75
Galicia	181,7	16,29
Madrid	287,5	12,94
Murcia	62,5	14,03
Navarra	18,5	8,26
País Vasco	127,5	14,27
La Rioja	7,0	6,88
Ceuta	8,0	26,96
Melilla	5,4	21,80
Total	2.550,7	15,63

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (EPA julio 1.999)

Se observa de estos datos recientes, que la tasa de paro de la Comunidad Valenciana (13,88) está ligeramente por debajo de la media nacional (15,63), considerando que la tasa de paro nacional es la mas baja desde 1.982.

Cabe significar, que es una comunidad con un alto grado de economía sumergida que implica la existencia de retribuciones no declaradas y consecuentemente no recogidas en las estadísticas y que su potencial incorporación las modificaría significativamente.

Conviene indicar la evolución de los costes sociales dentro del ámbito español, ya que será uno de los factores mas utilizados en las distintas argumentaciones efectuadas por los agentes sociales, así como la evolución del coste por indemnizaciones en este caso por Comunidades Autónomas:

Evolución de los costes laborales en términos porcentuales para 1.996.

	1.988	1.992	1.996
Coste Bruto	100	100	100
Sueldos y Salarios	73.5	74.2	74.3
Cotizaciones. obligatorias a la Seguridad Social	22.4	21.0	20.0
Cotizaciones Voluntarias	0.3	0.8	0.8
Prestaciones sociales directas	1.6	1.3	1.5
Indemnizaciones por despido	0.7	1.6	2.1
Otros Gastos	1.4	1.0	1.3
Subvenciones	0.95	0.66	0.37
Coste Neto	99.04	99.34	99.63

Fuente: INE 15 julio de 1.998

Del cuadro anterior se deduce que las Cotizaciones Obligatorias a la Seguridad Social han disminuido su peso en la Estructura de Gasto en un 2.4% a lo largo de ocho años, pasando del 22,4 % en 1.988 al 20.0% en 1.996. Como veremos posteriormente, este dato es significativo ya que una de las permanentes reivindicaciones del empresariado español y valenciano es la reducción de los costes de la Seguridad Social.

Las indemnizaciones por despido han triplicado su importancia en la estructura del gasto, pasando del 0.7 % en 1.988 al 2.1% en 1.996, como veremos en el siguiente cuadro, donde los datos que se muestran están en términos absolutos (miles de Ptas.) y por Comunidades Autónomas.

En ese mismo cuadro, observaremos como la Comunidad Valenciana se encuentra por debajo de la media española en todo lo que concierne a costes laborales por trabajador, con excepción de las subvenciones que se encuentran al mismo nivel. También significamos el hecho de que siendo una de las Comunidades más desarrolladas de España, sus costes laborales por trabajador y en conjunto, estén al mismo nivel o ligeramente superiores a los de comunidades con un menor nivel de desarrollo. Por ejemplo el coste bruto de la Comunidad de Castilla y León es superior al de la Comunidad Valenciana. (3.550,5 y 3.283,3 respectivamente).

	Coste Laboral por trabajador y año (en miles de ptas.)					
	Coste Bruto	Sueldos y Salarios	Cotizac. Segurid Social	Indemniz por Despido	Resto de Componentes	Subve-ciones
Total Nacional	3.817,0	2.836,2	764,2	82,2	134,4	14,1
Andalucía	3.570,4	2.651,7	726,9	62,6	129,3	14,8
Aragón	3.698,8	2.731,1	786,9	43,8	137,2	15,9
Asturias	3.847,2	2.795,8	868,1	37,6	145,8	17,1
Baleares	3.430,2	2.564,3	719,1	49,4	97,5	7,2
Canarias	3.014,7	2.261,3	612,1	50,6	90,6	7,8
Cantabria	3.732,7	2.722,2	789,6	71,3	149,5	10,3
Castilla y León	3.550,5	2.628,7	749,2	43,3	129,4	12,3
Castilla-La Mancha	3.127,6	2.304,9	659,2	55,4	108,1	9,8
Cataluña	4.060,1	3.037,0	803,4	89,1	130,6	13,5
Cdad. Valencia	3.283,3	2.444,8	685,4	58,3	94,9	14,1
Extremadura	3.033,2	2.2260,3	636,9	33,1	102,9	15,3
Galicia	3.286,7	2.419,3	685,2	47,6	134,1	11,3
Cdad. Madrid	4.561,0	3.393,0	823,5	165,1	179,5	14,9
Región Murcia	2.680,9	2.002,4	562,7	38,7	77,0	10,9
Navarra	3.863,1	2.829,8	851,2	48,7	133,6	25,8
País Vasco	4.444,9	3.281,9	920,5	70,5	171,9	21,1
La Rioja	3.387,8	2.518,8	742,5	28,6	97,8	15,3
Ceuta y Melilla	3.424,8	2.586,9	698,5	52,1	87,3	7,5

Fuente: INE 15 de julio de 1.998

Conflictividad laboral

Dentro de este trabajo, uno de los factores mas utilizados por los agentes sociales así como por los propios entrevistados, es el tiempo efectivo de trabajo. Uno de los muchos argumentos en contra de la reducción de jornada utilizados por los empresarios, es precisamente, que las horas efectivamente trabajadas están por debajo de la jornada oficial de 40 horas. Ya en el siguiente punto (1.3.) se define el concepto de jornada laboral y se compara con los países de la Unión Europea.

En el siguiente cuadro se muestra a modo de información de referencia, el número medio de horas, en función de su naturaleza, que componen el tiempo de trabajo por trabajador y año por Comunidades Autónomas,. Los datos se refieren al año 1.996 y su fuente es el Instituto Nacional de Estadística.

Observaremos que tanto la jornada pactada como la efectiva (ver punto 1.3.) de la Comunidad Valenciana, se encuentra por debajo de la media nacional en el primer caso, y prácticamente al mismo nivel en el segundo.

Número medio de horas por trabajador y año por Comunidades Autónomas

	TIEMPO DE TRABAJO Y SUS COMPONENTES						
	Jornada Pactada	Jornada Efectiva	Horas Extraod	Horas Extras Remunerad	Horas Extras Compensad	Horas Perdidas	Horas no realizada
Total Nacional	1702.8	1648.9	12.9	11.6	1.3	66.9	68.4
Andalucía	1706.9	1648.2	11.5	9.8	1.7	70.2	71.9
Aragón	1708.9	1663.3	19.8	18.8	1.0	65.3	677.0
Asturias	1687.9	1602.4	15.1	13.8	1.4	100.7	102.9
Baleares	1729.4	1676.0	9.1	8.1	1.0	62.5	63.0
Canarias	1731.2	1671.0	9.1	7.3	1.8	69.3	69.8
Cantabria	1709.1	1627.5	14.5	13.0	1.5	96.1	100.3
Castilla y León	1673.7	1617.4	12.1	9.5	2.5	68.4	69.8
Castilla-La Mancha	1690.6	1642.2	9.0	8.2	0.8	57.3	59.2
Cataluña	1707.5	1658.7	16.6	15.2	1.4	65.4	66.8
Cdad.Valencia	1699.3	1650.9	11.7	11.0	0.7	60.0	61.2
Extremadura	1651.7	1604.4	77.0	6.6	0.4	54.4	55.2
Galicia	1718.5	1661.7	14.8	12.7	2.1	71.6	75.1
Cdad. Madrid	1713.6	1665.1	11.3	10.6	0.7	59.8	61.0
Región Murcia	1583.3	1527.8	6.9	5.7	1.3	62.5	63.5
Navarra	1676.8	1609.4	13.3	11.9	1.4	80.7	82.2
País Vasco	1707.9	1640.8	13.8	11.8	1.9	80.8	82.8
La Rioja	1712.6	1659.8	11.5	10.8	0.7	64.2	67.0
Ceuta y Melilla	1721.7	1662.3	9.6	9.6	0.0	69.0	69.7

Fuente: INE 5 de agosto 1.998.

De las referencias sobre horas perdidas por conflictividad laboral, según datos del INE analizados para los años que van desde 1.992 a 1.996, se desprende que las horas efectivamente trabajadas disminuyen en un 3% en 4 años. Las horas extraordinarias trabajadas en 1.996 disminuyen casi un 20% respecto a 1.992.

La jornada media pactada por trabajador y año es de 1.702 horas según la “Encuesta sobre tiempo de trabajo en España 1.996”. Esta misma jornada en el año 1.988 fue de 1.778 horas, lo que supone una reducción de 76 horas anuales por trabajador en 8 años, teniendo en cuenta el aumento de la contratación a tiempo parcial en los últimos años.

Sin embargo el número de horas efectivamente trabajadas es de 1.648, inferior al de horas pactadas debido a que dejaron de realizarse algo más de 68 horas por cada trabajador.

De estas horas no realizadas, casi 67 son horas perdidas debido a incapacidad temporal, maternidad, representación sindical y otros motivos y el resto por circunstancias no imputables ni al trabajador ni al empresario.

La construcción es el sector con mayor jornada pactada, 1.759 horas, frente a las 1.741 y 1.633 horas de la Industria y los Servicios respectivamente.

Siguiendo con los datos del INE, casi el 98% de las horas no realizadas son remuneradas. Las horas no realizadas pero remuneradas son cerca de 67 por trabajador y año, lo que representa un 98%, frente al 2% que pesan las no remuneradas.

De las remuneradas destacan las debidas a Incapacidad Temporal que suponen un 65% del total de las no realizadas. La industria es el sector con más horas de baja al año por este motivo con 54 horas perdidas por cada trabajador.

A mucha distancia se encuentran las ausencias por motivos personales, que con 4 horas por trabajador y año, representan un 6% sobre las horas no realizadas.

Las horas no realizadas y no remuneradas van en disminución entre 1.992 y 1.996. En particular, las horas que no se trabajaron por huelgas o conflictos laborales descienden de casi 2 horas en 1.992 a menos de 1 hora en 1.996. Las horas pérdidas por este motivo son mayores en la Industria, 1.5 horas trabajador/año, que en los otros sectores que no llegan a alcanzar una hora.

La evolución sufrida por las horas extraordinarias es descendente. En 1.992 el número medio de estas horas realizadas por trabajador y año fue de 16, produciéndose un descenso significativo en 1.996 hasta las 13 horas. El mayor número de horas extraordinarias se da en el sector de la Industria con 18 horas, frente a las 10 de los Servicios y las 7 de la Construcción.

Producción

Desglose PIB por provincias Comunidad Valenciana y comparación con España (1.995).

	ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA	COMUNIDAD VALENCIANA	ESPAÑA
PIB (Millones)	2.109.460	915.438	3.844.606	6.869.504	69.778.856

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (1.995)

Comparación bianual del PIB (en millones de Ptas.) Comunidad Valencia con el PIB en España, desde 1.990 a 1.996.

	1.990	1.992	1.994	1.996
Comunidad Valenciana	4.950.617	5.817.865	6.308.490	7.038.838
España	50.145.195	59.104.996	64.789.226	73.571.739
%	9.9	9.8	9.7	9.5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (1.996)

Se observa un fuerte crecimiento del PIB en España entre 1.990 y 1.996 (46,7%). La Comunidad Valenciana crece con la misma intensidad que el índice medio general de España, teniendo en cuenta que su punto de partida era uno de los mas altos de España, aunque baja ligeramente su posición relativa.

La estructura sectorial del VABpm (%). Año 1.995:

	ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA	COMUNIDAD VALENCIANA	ESPAÑA
Agricultura	2.7	4.4	2.0	2.6	2.9
Industria	17.5	38.5	28.8	26.8	24.1
Construcción	8.9	5.9	7.2	7.5	8.2
Servicios	70.9	51.1	62.0	63.1	64.8

Fuente : Instituto Nacional de estadística (1.995)

Observamos que los datos para la totalidad de la Comunidad Valenciana , están en la línea de la media general para el resto de España, y superiores en casi 3 puntos en el sector Industria.

Consideramos importante reseñar los datos sobre cifra de negocios de las empresas industriales, según los datos de la encuesta industrial de empresas de 1.997 del Instituto Nacional de Estadística. Esta reseña es importante porque a pesar, de que el sector industrial significa un 28,8 % del total de la Comunidad Valenciana, es uno de los que absorbe mas mano de obra, y los comentarios del INE a estos datos van en la línea de reforzar la idea de la importancia de la economía valenciana en el conjunto del Estado Español.

Como a continuación se observa en el cuadro donde se muestra la distribución de cifra de negocios por comunidades autónomas en términos porcentuales, Cataluña con casi un 27% es la Comunidad Autónoma con mayor participación en la cifra de negocio de la industria. Le sigue la Comunidad de Madrid, con un 13,2% y la Comunidad Valenciana, con un 10,7%.

La distribución de la cifra de negocios en la industria por Comunidades Autónomas es la siguiente:

COMUNIDADES	%
Andalucía	8.9
Aragón	4.5
Asturias (Principado de)	2.3
Baleares	0.7
Canarias	1.3
Cantabria	1.3
Castilla y León	6.0
Castilla La Mancha	3.5
Cataluña	26.7
Comunidad Valenciana	10.7
Extremadura	0.7
Galicia	5.5
Comunidad de Madrid	13.2
Región de Murcia	2.2
Comunidad Foral de Navarra	2.9
País Vasco	8.6
La Rioja	1.1

Fuente: Encuesta industrial 1.997 (INE 14/12/98)

Comercio exterior

El comercio exterior en la Comunidad Valenciana en comparación con el resto de España nos muestra las siguientes cifras con referencia al año 1.996.

	Cdad. Valenciana	España
Saldo Balanza Comercial (millones de Ptas.)	589.422	-2.504.691
Export.regional/export nacional total (%)	13,9	100
Exportaciones/VABpm (%)	24,3	17,4
Inversiones extranjeras directas (millones de Ptas.)	39.323	2.080.095

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Se ve claramente el peso específico y el carácter exportador de la economía valenciana, al observar el saldo de la balanza comercial en comparación con el que refleja el resto de España.

Turismo

Capacidad hotelera de la Comunidad Valenciana (desglosado por provincias) y comparado con España.

	ALICANTE	CASTELLÓN	VALENCIA	COMUNIDAD VALENCIANA	ESPAÑA
Plazas por 1.000 Habitantes	38.2	34.7	7.3	20.9	26.8
Plazas en hoteles de mas de 2 Estrellas (% sobre el total)	56.5	43.0	58.6	54.3	61.4

Fuente: Ministerio de Fomento (anuario estadístico)

Movimiento de viajeros en el año 1.997, comparativo con otras Comunidades con industria turística desarrollada.

España	41.597.180
Comunidad Valenciana	3.076.440
Andalucía	8.020.430
Cataluña	7.302.938
Baleares	4.925.410
Isla Canarias	2.907.225

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

De estas cifras y ponderando la dimensión de la Comunidad Autónoma Valenciana, se observa el fuerte peso específico que tiene la industria turística en esta Comunidad, y que, como veremos más adelante, tiene una cierta influencia en la opinión del empresariado valenciano del sector, ya que el carácter cíclico de esta industria condiciona mucho el tipo de jornada laboral, haciendo de las jornadas flexibles un elemento de reivindicación permanente.

1.3. Definición de jornada laboral y su comparación con países de la Unión Europea

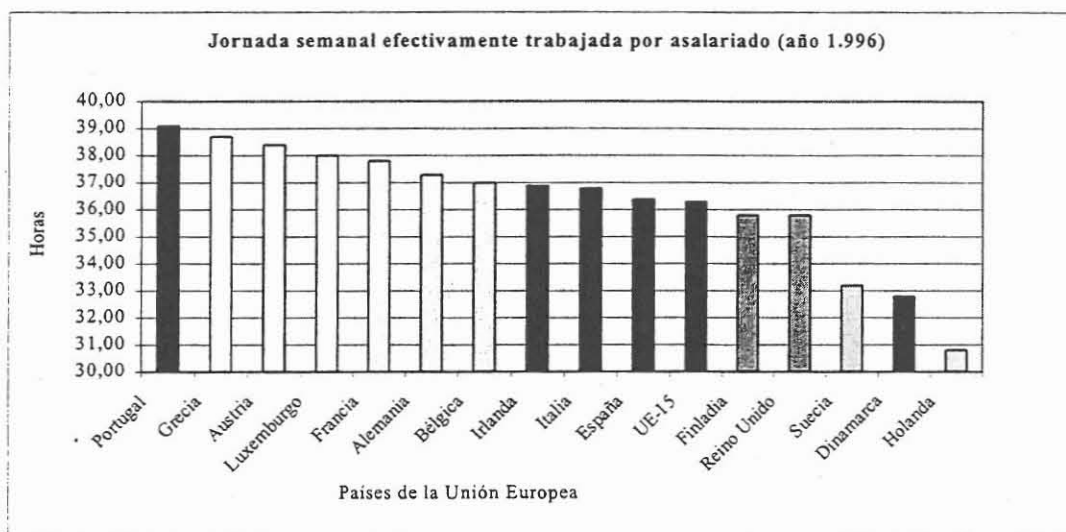
Consideramos importante una descripción de lo que se entiende por jornada efectiva y jornada efectiva ordinaria, ya que es uno de los elementos utilizados por la patronal en sus argumentos contra la reducción de la jornada laboral. De hecho, muchos empresarios valencianos y en concreto del sector de la construcción, dicen que la reducción de la jornada laboral es un hecho en la práctica y que una reducción formal de la misma, implicaría una “*reducción sobre reducción*”. En el apartado de Referencias Internacionales de este trabajo, comentamos un informe preparado por Jacques Roché para el gobierno francés sobre el efecto de la reducción de jornada en la Administración que concluye que hay que descartarla por el hecho de que la jornada laboral efectiva es incluso inferior a las 35 horas propuestas.

La definición dada por la Encuesta de Coyuntura Laboral (MTAS, 1.998) de la Jornada Efectiva, es la que computa el número efectivo de horas realizadas por el trabajador. La estimación de la jornada efectiva se calcula añadiéndole a la jornada acordada entre el empresario y los trabajadores (Jornada Pactada) las horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo completo, restándole los períodos de tiempo no trabajado durante la jornada laboral por cualquier motivo (incapacidad temporal, puentes no recuperables, maternidad, conflictividad laboral, actividades de representación laboral. . .). En resumen:

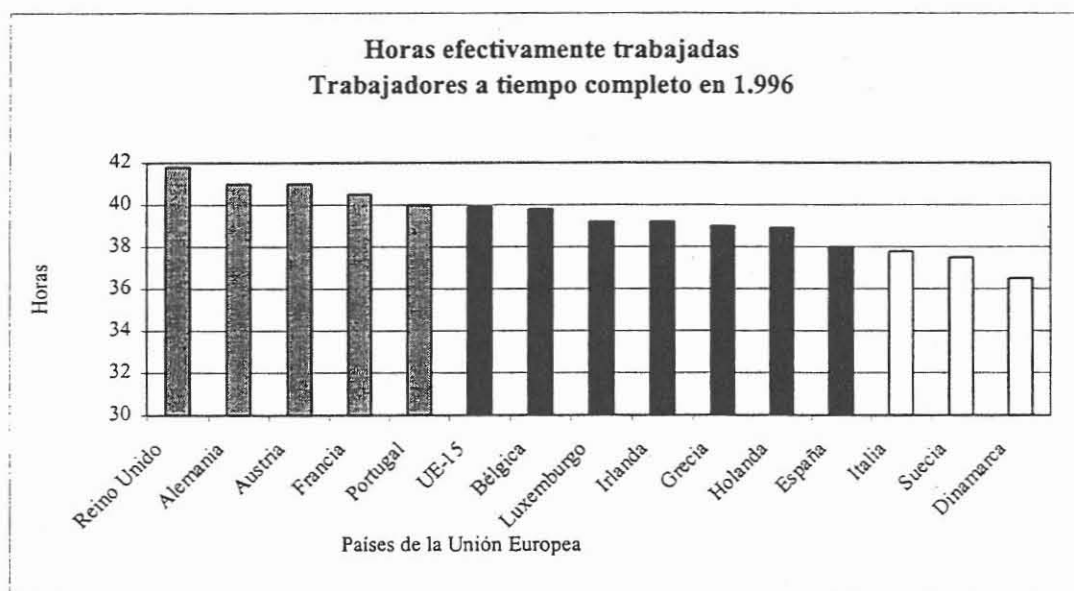
Jornada Efectiva = Jornada pactada + Horas extraordinarias – Horas no trabajadas

La jornada efectiva ordinaria sería la resultante de restar a la jornada pactada únicamente las horas no trabajadas por diversos motivos (no añade las horas extraordinarias). En el año 1.997 la jornada efectiva ordinaria semanal del trabajador a tiempo completo, teniendo en cuenta los datos del INE era de 37.76 horas. La jornada ordinaria efectiva anual del trabajador a tiempo completo fue de 1.717 horas.

A continuación mostraremos dos gráficos donde se compara la jornada efectivamente trabajada por países de la Unión Europea para el año 1.996.



Fuente : Eurostat



Fuente: Eurostat

Se observa que la jornada semanal efectivamente trabajada por asalariado (año 1.996) es de 36.4 horas prácticamente la misma que la media de la Unión Europea 36.3 e incluso por debajo de Francia 37.8, país que nos está continuamente sirviendo de referencia en este trabajo. Sin embargo las horas efectivamente trabajadas en España son de 38 por debajo de la media europea establecida en 39.9 horas.

La evolución de la jornada efectiva en España, con arreglo a la definición establecida por la Encuesta de Coyuntura Laboral y de las horas extras y no trabajadas desde 1.991 a 1.996 es la siguientes:

<i>Evolución de la Jornada Efectiva, horas extras y no trabajadas</i>									
	Evolución de la Jornada Efectiva								
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Dif 93-91	Dif 96-93	Dif 96-91
Jornada Efectiva	1741.4	1739.7	1734.4	1735.4	1750.3	1750.6	-7.0	16.2	9.2
Evolución de las horas Extras (<i>Jornada a tiempo completo</i>)									
	Evolución de las horas Extras (<i>Jornada a tiempo completo</i>)								
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Dif 93-91	Dif 96-93	Dif 96-91
Horas Extras (1)	12.1	10.5	8.8	9.7	10.3	11.4	-3.3	2.6	-0.7
Evolución de las horas no trabajadas (<i>por motivos ocasionales</i>)									
	Evolución de las horas no trabajadas (<i>por motivos ocasionales</i>)								
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Dif 93-91	Dif 96-93	Dif 96-91
Horas no trabajada	72.7	70.0	70.0	64.3	58.1	55.5	-2.7	-14.5	-17.2

(1) *Media ponderada*

Fuente: *Encuesta de Coyuntura Laboral (MTAS, 1.998)*

Se observa basándose en estos datos estadísticos, que la jornada efectiva en España aumenta 9.2 horas en el período comprendido entre 1991 y 1996. Este aumento se explica debido a la disminución tanto del número de horas extras (-0.7 horas) como del número de horas no trabajadas (-17.2 horas).

**2. RESUMEN DE CONCLUSIONES
OBTENIDAS EN EL ESTUDIO**

2. RESUMEN DE CONCLUSIONES OBTENIDAS DEL ESTUDIO

Reflejamos a continuación, un breve resumen de las principales conclusiones y aspectos significativos que se han obtenido en el desarrollo de este estudio. La diversidad de temas tratados así como la extensión del mismo, hace conveniente una enumeración de las principales conclusiones obtenidas, de manera que el lector pueda priorizar, en función de su interés, qué parte del estudio debe abordar en primer término.

Lógicamente, los distintos apartados que componen este estudio, en concreto el punto 3.1. del apartado general Posición de los Agentes Sociales, incorporan sus correspondientes resúmenes de conclusiones suficientemente desarrollados. Por lo tanto, insistimos en que el objetivo de este apartado de conclusiones, es una enumeración somera de los aspectos más significativos señalados por los distintos agentes sociales, pudiendo el lector de este informe profundizar en los mismos en el apartado correspondiente.

2. 1. Conclusiones de las Organizaciones Sindicales

Las conclusiones de las Organizaciones Sindicales, analizadas con mayor profundidad en el punto 3.1.1. del apartado Posición de los Agentes Sociales, podríamos resumirlas en:

- Su opinión es favorable a la incorporación de la jornada laboral de 35 horas, hecho que valora como positivo y deseable.
- Consideran que la implantación de dicha jornada, debe regularse a través de una Ley, considerando que el papel que debe jugar la negociación colectiva es complementario pero no excluyente a la iniciativa legislativa que juzgan como fundamental.
- La reducción de jornada, acompañada de otras medidas, generará puestos de trabajo y en consecuencia ayudará a la reducción de las tasas de desempleo.
- El potencial aumento de costes se verá absorbido en buena medida, por el incremento de la productividad.
- La implantación de una medida de esta índole, tendrá éxito si viene acompañada de una voluntad política, que supere el ámbito estricto del terreno laboral, por lo tanto consideran conveniente la intervención de la Administración en este proceso.
- Una de las medidas fundamentales para la aplicación de esta jornada, es establecer los mecanismos necesarios para la reducción de las horas extraordinarias.

2. 2. Conclusiones de los empresarios

2. 2. 1. Organizaciones empresariales

Las conclusiones de las Organizaciones Empresariales, analizadas con mayor profundidad en el punto 3.1.2 del apartado Posición de los Agentes Sociales, podríamos resumirlas en:

- Su opinión es contraria a la aplicación de la jornada de 35 horas, hecho que valoran muy negativamente.
- Consideran que una hipotética aplicación de esta jornada, deberá discutirse en el ámbito de la negociación colectiva, y nunca acompañada de una legislación específica. Por lo tanto la Administración Pública no deberá intervenir en una materia que sólo afecta a empresarios y trabajadores.
 - La jornada de 35 horas inexorablemente destruirá empleo, al afectar de forma significativa en los costes de las empresas y en consecuencia a su competitividad incluso si esta medida viene acompañada de una reducción en los costes salariales.
 - Las medidas para la creación de empleo deben ir en el sentido de reducción de costes, y en esta línea indican que la reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, es una medida muy importante que incidiría en la creación de puestos de trabajo.
 - En la línea de la conclusión anterior, destacan la conveniencia de la flexibilización de la jornada laboral y de la contratación en términos generales.

- Las organizaciones empresariales consideran, que en muchos casos la reducción de jornada es un hecho ya que la jornada efectiva de trabajo es menor que la jornada de trabajo formal.
- Destacan la evolución positiva de las cifras de paro y altas en la seguridad social en las circunstancias actuales, y que cualquier modificación en la línea de una reducción de jornada, incidiría negativamente en esta tendencia.
- Rechazan los posibles incentivos que promocionen la adopción de la jornada reducida. Ya que serían insuficientes para compensar la pérdida de competitividad que sufrirían las empresas.
- Rechazo a la experiencia francesa que significa la Ley Aubry (ver Anexo I)

2.2.2 Empresarios valencianos

Las opiniones de este colectivo, recogidas a través de encuestas y entrevistas personales, se pueden resumir en los siguientes puntos:

- **Pocas empresas conocen en profundidad** las características últimas de esta medida.
- La medida es acogida de manera **claramente negativa** por todas las empresas consultadas, principalmente por el **aumento de costes** que implica, especialmente de personal.
- **La jornada de 35 horas existe de hecho** en muchos sectores y empresas, por lo que su implantación reduciría aún más las horas trabajadas.
- Gran número de empresas creen que su implantación disminuirá la competitividad de las empresas y provocará **destrucción de empleo**, especialmente en el **sector primario**.
- Aunque no son partidarios de su teórica aplicación dentro de un marco jurídico, si no existiera otra posibilidad prefieren que sea a nivel **de Unión Europea**.
- Opinan que no se puede abordar esta medida sin contemplar otras del ámbito laboral, principalmente la **reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** y la **flexibilidad de contratación**.
- **Las horas extraordinarias son imprescindibles** en muchas ocasiones e insustituibles por nuevas contrataciones, por lo que se oponen a una limitación mayor a la actual, que ya consideran exagerada.

- Piensan que la discusión sobre su implantación debe realizarse principalmente en los **convenios sectoriales**.
- También opinan que, si fuera inevitable, su aplicación debería comenzar por el **sector público**, y en función de los resultados implantar la medida de forma general para todas las empresas sin diferenciación de tamaño.
- En cualquier caso, aunque consideran que el debate actual es artificial, creen que la jornada de 35 horas **se acabará imponiendo**, aunque no antes de 3 años, debido a la **presión social** y al **avance de la tecnología**.

2. 3. Administración Pública

La posición de la Administración Pública española, desarrollada en el punto 3.1.3. las resumimos a continuación:

- Su posición no es contraria a la reducción de jornada laboral como medida para la creación de empleo, aunque la implantación de esta jornada no deberá llevarse a cabo de forma generalizada, sino negociada por cada empresa (tesis empresarial).
- Una hipotética reducción de jornada, deberá llevarse a cabo de forma simultánea por todos los países miembros de la Unión Europea.
 - Su posición es contraria al establecimiento de una ley que regule esta medida, en línea con las posiciones empresariales.
 - Las recientes medidas adoptadas por el Gobierno, en lo que respecta a las medidas incentivadoras para la adopción de esta jornada desarrolladas por el Gobierno Foral de Navarra, nos indican su posicionamiento de hecho contrario a esta medida.

***3. POSICIÓN DE LOS AGENTES
SOCIALES Y ANÁLISIS DE
DATOS OBTENIDOS DEL
EMPRESARIADO VALENCIANO***

3. POSICIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES Y ANÁLISIS DE DATOS OBTENIDO DEL EMPRESARIADO VALENCIANO

3. 1. Posición de los distintos Agentes Sociales y de la Administración

3. 1. 1. Posición de las Organizaciones Sindicales

Como se ha comentado anteriormente, la posición sindical principalmente sustentada por el sindicato de la Unión General de Trabajadores (UGT) y por Comisiones Obreras (CCOO), al margen de mantener una postura unitaria no difiere sustancialmente entre las distintas comunidades autónomas, siendo válida la opinión de los mismos tanto para la Comunidad Valenciana como para el resto de comunidades.

Dentro de este punto analizaremos la posición oficial de los sindicatos, en buena medida expresada en su propuesta conjunta de 10 de junio de 1.998, y la daremos a conocer al empresariado valenciano (en el análisis cualitativo reflejado en el apartado 3. 2. 2. de este trabajo) para recoger su impresión al respecto. Este análisis se realizará de acuerdo al siguiente esquema:

- A. Introducción
- B. Horas extraordinarias
- C. Propuestas sindicales sobre tiempo de trabajo

A. Introducción

Dentro de las reivindicaciones históricas del movimiento sindical se encuentra la reducción de la jornada laboral. En un principio, esta reducción pretendía fundamentalmente la mejora de la condición laboral del trabajador; en la actualidad esta medida no sólo pretende esta mejora sino que se enmarca en una estrategia de crecimiento generador de empleo. La lucha contra el desempleo es situada por todos los agentes económicos y sociales como uno de los principales objetivos, en este punto no hay discusión entre organizaciones empresariales, sindicatos y Administración. Las consultas y comentarios obtenidos de las más diversas fuentes en la Comunidad Valenciana no ponían en duda la prioridad de este objetivo, la controversia surge al decidir el método.

Destacan los sindicatos que la promoción de esta medida se encuadra en una campaña de ámbito europeo sobrepasando el ámbito estrictamente nacional. No obstante los representantes sindicales de las Pymes valencianas, muestran un cierto desconocimiento del contenido que hay “detrás” de esta medida haciendo referencia a la misma de forma genérica. Este desconocimiento es aún mayor en el sector agrícola, con la excepción de los cualificados representante de los sindicatos agrícolas.

Los sindicatos consideran que es absolutamente prioritario dar respuesta a la situación actual de desempleo que afecta a un 20% de la población activa en España, y que en el caso de la Comunidad Valenciana aumenta hasta el 13.88%. Para ello, se deben contemplar y concretar un conjunto de medidas, entre las que cabe destacar la reducción del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta que el crecimiento económico es una condición necesaria pero insuficiente para terminar con el problema del paro.

En este sentido, alcanzar la semana laboral de 35 horas sin reducción salarial, con carácter general, es un objetivo necesario y posible cuyo fin es la creación de más puestos de trabajo mejorando las condiciones de trabajo, contribuyendo a la mejora de la gestión del tiempo de trabajo y, en consecuencia a la mejora de la productividad. Este último punto indicado por los sindicatos, es rechazado de plano por el empresariado valenciano y las organizaciones empresariales a escala nacional y constituye unos de los argumentos en contra de esta medida esgrimido por los mismos. De hecho nos remitimos a los resultados de la encuesta Sigma Dos, comentada posteriormente.

Los sindicatos destacan, y como se observa en las distintas fases de este trabajo es uno de los principales puntos de controversia, **el papel esencial de la iniciativa legislativa** para lograr la reducción amplia y generalizada de la jornada de trabajo y la consecución de su objetivo último que es la creación de empleo. No obstante, se debe acompañar las medidas legislativas con la negociación colectiva y junto a otras que cubran aspectos reguladores, incentivadores y de seguimiento y control. La única referencia a este tipo de medidas son las descritas en la Ley Aubry y los distintos acuerdos y proyectos que se han adoptado o se están estudiando en España (Anexo II); el comentario de este aspecto entre los empresarios valencianos va en el sentido de resaltar el escaso éxito de esta medida de acuerdo a los únicos datos que hay hasta el momento. Por el contrario, los sindicatos argumentan que la Ley aún no tiene los mecanismos necesarios para su completa efectividad y que está siendo sometida a fuertes presiones en el sentido de vaciarla de contenido.

Otro de los aspectos claves vinculados a esta medida y resaltado por los sindicatos, es que el tiempo de trabajo debe ser considerado de forma integral, teniendo en cuenta no sólo la reducción de la jornada laboral en sentido estricto, sino también otros elementos como su reordenación, tratamiento (en el sentido de la progresiva eliminación de las horas extraordinarias), el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo voluntaria, jubilaciones anticipadas etc.

Uno de los argumentos esgrimidos por los sindicatos para no limitar la negociación de esta medida al ámbito de los convenios colectivos (posición defendida por la patronal), es que entre 1.984 (después de la llamada Ley de las 40 horas) y 1.998, la jornada media pactada en términos anuales se ha reducido tan sólo el 1.6 %. Durante una década y media, las reducciones han sido, en consecuencia marginales. En contraposición, el empresario argumenta que el tiempo efectivo de trabajo es menor.

Si se compara el número medio de horas de trabajo efectuado anualmente por asalariado en el ámbito de los países de la Unión Europea comparando el año 1.985 con el año 1.994, se observa que la jornada española permanece mucho más prolongada que el resto de países europeos. Los únicos datos homologados por la OCDE sobre la duración de la jornada laboral, son los reflejados en el siguiente cuadro:

Número medio de horas de trabajo efectuadas anualmente por asalariado

Países	1.985	1.994	Diferencia con España 1.994
Portugal (1)	1.871	1.847	+106
Grecia	1.803	1.803	+62
Irlanda	1.815	1.747	+6
ESPAÑA	(2) --	1.741	--
Reino Unido	1.684	1.683	-58
Italia	1.710	1.682	-59
Francia	1.696	1.670	-71
Bélgica	1.643	1.603	-138
Alemania	1.674	1.590	-151
Dinamarca	1.586	1.568	-171
Holanda	1.654	1.447	-294
UE-11 (media no ponderada)	1.696	1.671	-70

Fuente: Perspectiva de empleo, OCDE 1.998.Paris.

(1) Datos referidos a 1.986

(2) Datos no disponibles

Los argumentos principales utilizados por los sindicatos para considerar imprescindible una “Ley” que aborde la reducción de la jornada de trabajo, y que como veremos no es considerada necesaria por la patronal, son los siguientes:

- Sin Ley, las reducciones de jornada obtenida de la negociación colectiva son cuantitativamente marginales y por lo tanto, absorbidas por el crecimiento tendencial de la productividad del trabajo.
- Sin Ley, las reducciones de jornadas son muy dispares y tienen inevitablemente un componente insolidario; reducen más aquellos que pueden (porque hay más densidad sindical, porque el tamaño de la empresa es mayor, porque son actividades menos intensivas en trabajo o porque la productividad es más elevada) y mucho menos o nada los demás; lo que crea, por otra parte, una desigualdad creciente e indeseable.
- Sin Ley no se crea empleo, tanto porque las reducciones de jornada son excesivamente pequeñas y no alcanzan el nivel mínimo para tener repercusiones en la creación de empleo, porque se pierde prácticamente toda la eficacia de la reducción de la jornada, al no ser una medida de carácter general.
- Sin Ley, además, en el caso español se está quebrando el marco homogéneo estatal para la implantación y desarrollo de políticas de reducción de jornada laboral y creación de empleo, lo que provoca fracturas en la unidad de mercado (que perjudica una eficiente asignación de recursos a través de las empresas) y una disgregación del marco de las políticas de empleo (que perjudica la igualdad de derechos y oportunidades de desempleados y trabajadores).

Sin embargo, los sindicatos no dejan al margen el papel de la negociación colectiva ya que junto a una legislación adecuada, esta debe servir para determinar las formulas de la reducción de la jornada, la reorganización del tiempo de trabajo para preservar la competitividad de las empresas, el papel, en su caso, de la moderación salarial, y la combinación de todo esto con las ayudas públicas maximizando la creación de empleo.

En resumen, para los sindicatos la discusión entre Ley y convenio para reducir el tiempo de trabajo es un falso debate, ya que, el convenio sin Ley no logra reducir jornada y crear empleo, y la Ley no es válida si no hace pasar por la negociación colectiva todo el proceso de reducción de jornada y creación de empleo.

B. Horas extraordinarias.

La opinión conjunta de ambos sindicatos sobre uno de los aspectos colaterales a esta medida, como es el efecto de las horas extraordinarias, se resume en los siguientes puntos:

- En opinión de los sindicatos, la negociación colectiva debe regular los supuestos en que puedan realizarse horas extraordinarias. En lo que se refiere a este pacto, los empresarios valencianos que se les ha comentado esta opinión sindical, argumentan refiriéndose a la legislación laboral francesa en lo que respecta a estas horas versus la legislación española, mucho más restrictiva en este aspecto. Por lo que consideran que este aspecto debe tratarse en el sentido de una menor restricción a la misma de cara a la mejora productiva; en suma una mayor flexibilización que implicara una mayor competitividad y por ende creación de empleo.
- Como consecuencia de lo anterior, se deben reducir los actuales topes, lo que, como hemos comentado anteriormente, entra en confrontación directa con la opinión empresarial, tanto en el ámbito nacional como en el valenciano.
- Compensación por tiempo libre. Este aspecto lo consideran fundamental, ya que ante la inevitabilidad de la realización de estas horas por las causas que sea, deben compensarse con tiempo libre de manera que la hipotética sustitución temporal del empleado genere puestos de trabajo. El empresario, particularmente el que emplea a personal cualificado o cuyos procesos productivos son muy singulares, argumenta que el período de preparación del nuevo empleado provisional incide de

forma significativa en el coste e incluso en algunos caso considera imposible esta circunstancia.

- Para los sindicatos, parece obvio que cualquier medida en el sentido de regular a la baja las horas extraordinarias, debe venir acompañada de los correspondientes controles de la Administración.
- Por supuesto deben existir unos eficaces mecanismos de información a los representantes laborales en lo que afecta a esta materia.

Actualmente la Administración tiene abierto un proceso de consulta a petición de los interlocutores sociales y como resultado del compromiso adquirido en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo para que, según lo establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Gobierno suprima o reduzca el número máximo de horas extraordinarias, con el fin de incrementar las oportunidades de empleo de las personas en paro. Dado que todavía no se ha tomado ninguna decisión al respecto, dicho proceso y en opinión de los sindicatos, debe incluirse en el marco del Plan de Empleo.

Para ser más concreto, respecto a los cinco puntos comentados anteriormente, proponen que para que se pueda realizar horas extraordinarias la negociación colectiva deberá definir las causas que puedan dar lugar a su realización.

Se deberán reducir los actuales topes de 80 horas a 60 anuales, estableciendo limitaciones diarias y mensuales de 2 y 10 horas respectivamente y que éstas afecten también a las compensadas con descanso.

Se establecerá la obligatoriedad de la compensación por descanso; incrementando el valor de la compensación (que actúe como desincentivador) contemplando bolsas de acumulación de tiempo, del tipo que se comenta en el apartado de referencia internacional de este trabajo (Aneo I, ver el caso de Volkswagen en Alemania).

Hacer incompatibles las horas extraordinarias con la existencia de jornadas flexibles. En este punto se encuentran muchas las posiciones, en especial en una comunidad donde el peso específico de la industria turística es muy fuerte, y siendo un sector que por su propia dinámica y a juicio de los empresarios del sector exige tanto horas extraordinarias como flexibilidad.

Unos de los puntos en los que en principio no parece haber desacuerdo, es el que se refiere a la prohibición, excepto por causa de fuerza mayor, de las horas extraordinarias en actividades de riesgo.

Por último, se debería hacer incompatible las horas extraordinarias con el trabajo a tiempo parcial.

Por supuesto, este conjunto de opiniones de los sindicatos en lo que se refiere a las horas extraordinarias lo enmarcan en el conjunto de medidas que debe acompañar a la reducción de la jornada laboral y para que, de forma conjunta, se pueda crear empleo, que es el objetivo final perseguido.

C. Propuestas sindicales sobre tiempo de trabajo.

Los sindicatos abordan la negociación sobre tiempo de trabajo desde una perspectiva integral, es decir, reducción del tiempo de trabajo hasta las 35 horas semanales. Control de las horas extraordinarias y de las prolongaciones de jornada. Regular y proteger el trabajo a tiempo a parcial aunque con ciertas limitaciones como las comentadas en el punto anterior (incompatibilidad de horas extraordinarias para los contratos a tiempo parcial). Promover permisos de media y larga duración. Contemplar adelantos de la jubilación con relevos en las empresas.

Insisten en que avanzar en la reducción del tiempo de trabajo como medida generadora de empleo requiere combinar la negociación colectiva con medidas legislativas que incentiven la transformación de la reducción del tiempo de trabajo en la creación de nuevos empleos.

Concretando, las propuestas sindicales sobre tiempo de trabajo consisten en:

- Jornada laboral

Con la finalidad de crear empleo y teniendo como objetivo la semana laboral de 35 horas, se propone bonificar a las empresas que, mediante la negociación colectiva, reduzcan al menos un 10 % la jornada e incrementen su plantilla como mínimo en un 6%. Como se observa esta medida está en la línea de las propuestas por la Ley Aubry que se comenta en este trabajo posteriormente.

- Horas extraordinarias

Esta propuesta comentada en el punto B anterior, pretende que, junto con la reducción de la jornada de trabajo, se adopten medidas para eliminar o reducir las horas extraordinarias. La negociación colectiva fijará las horas extraordinarias que pudieran realizarse, así como las causas que las motiven. Para compensar dichas horas se propone el tiempo de descanso, fijando el valor de la compensación en 1,75 horas. Para reforzar este mecanismo compensatorio se establecerían las ya comentadas bolsas de tiempo acumulado.

- Trabajo a tiempo parcial

Se propone una nueva regulación para delimitar la jornada a tiempo parcial, garantizar la voluntariedad para este tipo de contratación y el acceso a las prestaciones sociales en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores con jornada completa. En este aspecto y cuando nuestro interlocutor no ha sido directamente el sindicato, se observa un alto grado de aceptación de este tipo de contratación, principalmente en el caso del trabajador con un determinado nivel de cualificación en trabajos que impliquen la asunción de riesgos empresariales. Dicho de otra manera, existe un tipo de trabajador que busca combinar la seguridad de un puesto de trabajo a tiempo parcial (que le asegure un mínimo de ingresos) con actividades de tipo profesional o empresarial que conlleven más riesgo y potencialmente más ingresos. Este tipo de perfil, es en gran medida abundante en la Comunidad Valenciana donde parece fácil encontrar un empleado a una determinada hora de la mañana regentando un negocio o realizando otro tipo de actividad profesional en otro momento de la jornada.

- Permisos de larga duración

Se facilitará el disfrute de permisos para la formación, permisos maternales y parentales, fomentando contrataciones de sustitución para esos períodos. Esta opinión sindical es criticada desde la perspectiva empresarial, ya que desde su punto de vista, significa crear empleo de una forma que se podría definir como “artificial”, y afectaría directa y negativamente a la productividad, ya que prologar los permisos de larga duración de forma realmente no justificada conlleva un aumento de costes y en su consecuencia final destruye empleo.

- Jubilaciones anticipadas voluntarias

Se deberá establecer el derecho a la jubilación voluntaria a partir de los 60 años y se combinará con la contratación de nuevos trabajadores, potenciando el contrato de relevo como medida de fomento del empleo. A tal efecto se propone:

⇒ Al trabajador que accede a la jubilación antes de los 63 años se le garantiza la percepción del 84 % de su base reguladora hasta alcanzar dicha edad.

⇒ Garantizar al trabajador que se jubila que la empresa y el INEM continúan pagando las cotizaciones hasta la edad de 63 años.

De una manera sintetizada estos puntos reflejan las propuestas de los sindicatos en lo referente a como se puede generar empleo a través de la reducción de jornada de trabajo. Aunque para que la reducción genere puestos

de trabajo y no sea absorbida por los crecimientos de la productividad, debe configurarse a través de un proceso general e intenso que afecte a todos los sectores de la economía y a todas las empresas, punto este en el que el empresario valenciano y en conjunto la opinión de la patronal no está de acuerdo ya que para ellos cada empresa implica una circunstancia y una solución distinta primando la libertad de mercado y de las estructuras económicas para adoptar decisiones. Los sindicatos, cuando se refieren a un proceso general, incluyen a la Administración Pública y empresas públicas e incluso dándoles un papel incentivador para la adopción de estas medidas.

Por otro lado, opinan que la reducción del tiempo de trabajo no debe suponer un deterioro insostenible de los costes de las empresas porque, en ese caso, la pérdida de competitividad que sufrirían pondría en peligro, especialmente en sectores sujetos a la competencia externa, como en buena medida es el de la Comunidad Valenciana, la creación y mantenimiento del empleo. En este punto y tal como se refleja en los resultados obtenidos en la encuesta de Sigma Dos, los empresarios consideran de forma tajante, que la reducción de jornada sin el más mínimo margen de duda se traduciría en un aumento de costos y pérdida de competitividad.

Concluyen los sindicatos y considerando los comentarios anteriores, en la necesidad de la negociación colectiva junto a la iniciativa legislativa. La apertura de un proceso general de negociaciones descentralizadas para abordar una reducción de tiempo de trabajo capaz de traducirse en aumento de empleo, se vería impulsada con un instrumento legal que incite tal negociación. La experiencia de los últimos 10 años muestra que la reducción de jornada pactada es absorbida en muchos casos por los incrementos de la productividad del trabajo, por lo que se minimiza sus repercusiones en la creación de empleo.

También opinan que tener un dispositivo financiero (bonificaciones, subvenciones) condicionado al aumento del empleo, contribuiría a suavizar el posible incremento de los costes laborales como consecuencia del impacto, a corto plazo, de la reducción del tiempo de trabajo y, por tanto, a trasladar dicha reducción a la creación de nuevos puestos de trabajo.

Para lograr un proceso eficiente de adaptación y reorganización de la jornada de trabajo, y para maximizar la creación de empleo, controlando las ayudas públicas, la reducción del tiempo de trabajo se debe realizar a través de la negociación colectiva. Es además, en este ámbito en el único que se puede combinar adecuadamente, mediante una negociación compleja, la modalidad o la forma de la reducción de jornada, el volumen de la creación de empleo, el apoyo financiero público y el papel de la moderación salarial.

UGT y CCOO. , como desarrollo de lo comprometido en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, consideran imprescindible abrir un proceso de negociación entre organizaciones empresariales y sindicales, delimitado en el tiempo, con el objetivo de alcanzar un Acuerdo Interconfederal que permita, a través de la negociación colectiva y una legislación adecuada, reducir y reordenar el tiempo de trabajo y vincularlo con la creación de empleo, tomando en consideración las particularidades de los sectores productivos y de las empresas.

La negociación de los convenios colectivos debe situar, como reivindicación prioritaria y sostenida en el tiempo la reducción del tiempo de trabajo vinculada a la creación de empleo y a su estabilidad, con el horizonte de alcanzar en los próximos años la jornada de 35 horas, así como la ordenación y gestión participada del conjunto del tiempo de trabajo. En este sentido es necesario abrir un proceso de discusión y debate entre los trabajadores que permita concretar las reivindicaciones en materia de tiempo de trabajo, partiendo de las realidades específicas y sectoriales de empresa.

Siendo el objetivo principal la creación de empleo y su estabilidad, hay que tener en cuenta la vinculación entre ésta y la duración, distribución y participación de los trabajadores en el control y gestión del tiempo de trabajo; el aumento y la concentración de horas extraordinarias en un número cada vez menor de trabajadores, en ciertos sectores y empresas, por lo que su limitación y/o supresión haría posible el aumento del empleo; los procesos de descentralización productiva y el desplazamiento de una parte de la actividad y de los asalariados a subsectores con jornadas más largas y con menor control sindical y la individualización de las relaciones laborales en materia de tiempo de trabajo.

3. 1. 2. Posición de las Organizaciones Empresariales

En buena medida la opinión del empresariado valenciano y en general el de ámbito nacional, la representa la Confederación Española de PYMEs y la CEOE a través de su Junta Directiva. Un extracto de sus opiniones sobre este asunto de la reducción de la jornada de trabajo es el siguiente:

- La patronal considera que se está creando un “**debate artificial**”, ya que en España el crecimiento del empleo es una realidad, con un constante incremento de las afiliaciones a la Seguridad Social (en este sentido se apuntan los datos récord de junio de 1.999), sin necesidad de recurrir a reducciones de la jornada de trabajo.

Por otra parte, las cifras de jornada (a juicio de los empresarios) en España son perfectamente comparables a las existentes en la Unión Europea (ver la argumentación contraria de los sindicatos sobre el número medio de horas trabajadas reflejado en el cuadro incluido en el punto 3.1.1. del punto anterior). Argumentan que el trabajador español a tiempo completo trabajó efectivamente en el año 1.996 dos horas menos a la semana de lo que se trabajó de promedio en la Unión Europea (ver cuadro sobre la evolución de horas efectivamente trabajadas en la Unión Europea en apartado 1.3.).

- La mejor base para la creación de empleo la constituye “ **el crecimiento de la actividad y de la producción** ” de forma estable y competitiva. Con esta idea, la patronal y de forma genérica, sugiere que la creación de empleo de los últimos años se debe a las medidas liberalizadoras que traen como consecuencia la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Como hemos señalado en otras partes de este estudio, la creación de empleo de los últimos años es vista por los sindicatos como insuficiente y el empleo generado es calificado como precario.

- La jornada de trabajo debe ser tratada en “ **la negociación colectiva** ”. Este es uno de los aspectos que genera más desacuerdo entre sindicatos y patronal. Mientras los primeros lo consideran un aspecto que se debe incorporar a este debate junto a una legislación adecuada que “*promueva*” la implantación de esta medida, los segundos consideran que el ámbito natural de debate de esta materia es en los convenios colectivos y nunca bajo un marco legislativo concreto.

La jornada de trabajo se negocia cada año en los mas de 4.000 convenios colectivos que existen en España, lo que ha permitido adaptarla a las características, necesidades y requerimientos concretos de cada empresa o sector de actividad.

Su reducción, cuando se ha estimado conveniente, se ha producido a través de la mejora de la productividad que la ha posibilitado.

- La patronal considera que “**la Administración Pública no debe intervenir en regular materias que corresponden a empresarios y trabajadores**”. En la actualidad existe un complejo sistema normativo y convencional que regula las condiciones de trabajo y protege la seguridad y salud de los trabajadores, aspectos estos que no objeto de discusión. Además, el número de horas de trabajo es muy similar en la mayor parte de los países de nuestro entorno.

Por ello, piensan que las Administraciones Públicas, salvo cuando actúan como empresarios deberían abstenerse de abordar una materia que, junto con temas salariales, forma parte esencial del contrato individual de trabajo y del Convenio Colectivo. Como veremos en el Anexo II de este trabajo, diversas Administraciones Autónomas han decidido intervenir e impulsar la adopción de medidas que favorezcan la implantación de jornadas reducidas, con

especial significación la Andaluza y Navarra. La participación de las Administraciones Autonómicas en el impulso de medidas incentivadoras, es en la actualidad causa de tensiones políticas con la Administración Central e incluso cuando los gobiernos son del mismo color político, tal y como sucede con el Gobierno Foral de Navarra.

- La reducción legal de la jornada “ **destruye empleo a medio y largo plazo**”. Este es, uno de los argumentos más fuertemente sostenido por el empresariado en todos los ámbitos, el europeo, nacional y valenciano. Ya que la reducción “*impuesta*” de la jornada de trabajo, incluso con compensación salarial parcial (aspecto tratado en la encuesta y que se comenta en el punto 3. 2. de este trabajo), trae consigo un aumento de los costes de la mano de obra, incrementa la inflación y destruye competitividad en las empresas.

A medio y largo plazo, un posible efecto de creación de empleo resulta anulado de forma progresiva por las bajadas de las exportaciones netas (recordamos el importante peso específico de las exportaciones en la Comunidad Valenciana) vinculadas al deterioro de la competitividad, modifica las condiciones de la oferta al aumentar los costes unitarios de la mano de obra y disminuye el número total de horas trabajadas, de modo que se produce una reducción en el nivel de producción potencial y efectiva.

Para mantener la competitividad de nuestras empresas, opina la patronal, cualquier reducción de jornada debe conllevar, automáticamente, la reducción salarial (y no parcial) y también extrasalarial (clara indicación de los costes derivados de la cuota empresarial a la Seguridad Social) del coste laboral de las empresas. La reducción de la jornada laboral de 40 a 35 horas debería de llevar una reducción en los salarios que la patronal cuantifica en un 12,5% y también un 12,5% en las cuotas de la Seguridad Social y de los restantes costes ligados al empleo.

- La imposición legal y generalizada de la reducción de jornada **“ignora la diversidad y características específicas de los sectores y de las empresas”**.

El efecto de la reducción de la jornada afectaría a todas las empresas y además de forma negativa y en concreto:

⇒ a las que se encuentran expuestas a la competencia internacional, que deberán, enfrentarse a desventajas adicionales.

⇒ a las que desarrollan su actividad en el mercado interno ya que se ve afectada su competitividad por la vía de las importaciones.

⇒ a aquellas intensivas en empleo a las que les será difícil aumentar la productividad del factor trabajo. Aunque en el análisis cualitativo de las entrevistas efectuadas a determinados empresarios valencianos (apartado 3.2.2.), sus observaciones eran opuestas a este razonamiento, ya que consideran que en las empresas con mucha mano de obra, existe mas margen para la mecanización e introducción de innovaciones tecnológicas.

⇒ a aquellas con procesos productivos repetitivos y sistemáticos que reaccionarán recurriendo a la tecnología .

⇒ a aquellas con alto valor añadido intelectual en las que el factor humano es difícilmente intercambiable.

⇒ a las pequeñas y medianas dada la peculiaridad de sus procesos productivos.

- Los posibles incentivos para promover la reducción de jornada “ **no compensan los nuevos costes generados y producen una fragmentación del mercado de trabajo**”. El aumento de costes, derivado de una reducción legal de la jornada de trabajo, es reconocido por los propios defensores de la medida (ver el punto 4. 2. referencias internacionales donde se confirma en parte este argumento por parte de los sindicatos italianos y parte de las fuerzas sociales en Francia). Como compensación a este aumento de costes se articulan una serie de medidas (ver punto 5.1. del Anexo II) de diversa naturaleza, cuantía etc. que a juicio de la patronal son claramente insuficientes para compensar la pérdida de competitividad.

Desde otro punto de vista, estas medidas conducen a fragmentaciones indeseables en el mercado de trabajo, y a un incremento de los impuestos o del déficit público, sobre la base del territorio de las distintas Comunidades Autónomas, incompatibles, a su vez, con la concepción del mercado abierto que constituye la Unión Europea en donde, salvo para Francia, no existen tales medidas.

- La experiencia revela que hasta ahora la reducción de jornada “ **ha sido un modelo inservible para la creación de empleo** ”. La patronal opina, que la reducción de jornada efectuada en nuestro país en 1.983 no contribuyó siquiera a ralentizar el ritmo de destrucción de empleo.

Sobre esta opinión, algunos de los representantes sindicales consultados, opinan que no son circunstancias comparables y que no era igual la situación económica de España en aquellos años, con la situación actual de mayor integración en los países de su entorno. Por otra parte, recuerdan que esta medida se enmarca dentro del contexto de un “avance social”, al margen de los efectos económicos que ellos consideran positivos.

- Por el contrario la patronal opina que el “ **trabajo a tiempo parcial flexible constituye una alternativa eficaz para combinar empleo y jornada**”. La figura de la contratación parcial y flexible es considerada como positiva y argumentan que algunos países de la Unión Europea la están adoptando con resultados positivos.

La reciente reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial en España lamentablemente no ha sido capaz de aprovechar todo el potencial que encierra esta figura de contratación, confiando la patronal en que se aborde su modificación y en consecuencia su potenciación.

- La patronal indica que las empresa españolas “ **están comprometidas en la creación de empleo** ”. En este sentido recuerdan, que en 1.997, en España, se creó la mitad de todo el empleo generado en ese año en la Unión Europea. En 1.998, nuestro país registró la mayor tasa de crecimiento del empleo de toda la Unión Europea, después de Irlanda. La visión sindical matiza estos hechos al considerar que el punto de partida es significativamente peor en España que en el resto de los principales países de la Unión y que en consecuencia los resultados “parecen” mejores teniendo en cuenta nuestros niveles de desempleo de partida.

En definitiva, un crecimiento económico estable y sostenido mantendrá las cuotas de mercado interior, incrementará las exportaciones, facilitará el proceso inversor de las empresas, aumentará el número de afiliados a la Seguridad Social y en definitiva seguirá reduciendo las cifras de desempleo.

Ha de ser en esta dirección en la que se encaminen las reformas estructurales aun pendientes, que en materia laboral deben seguir teniendo como objetivo una mayor flexibilización del mercado de trabajo y una reducción de los costes extrasalariales, a los que hay que añadir la continuación del esfuerzo de consolidación fiscal a través de la reducción del peso del sector público en la economía.

A modo de conclusión la CEOE considera:

⇒ En el proceso de reformas estructurales pendientes, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, suscrito en 1.997, constituye un instrumento valioso para abordar los cambios precisos en el mercado de trabajo, de forma tal, que se puedan trasladar los crecimientos de la economía a crecimiento del empleo.

Para ello es necesario aumentar la adaptabilidad de las empresas a la demanda, que es justo lo contrario a la situación que nos conduce la intervención legislativa, bajo cualquier modalidad, en materia de jornada.

La CEOE cree necesario proseguir la discusión de todas aquellas materias que, en esta dirección, se deriven del citado Acuerdo cuya vigencia alcanza hasta el año 2.001.

⇒ Es la negociación colectiva y la contratación individual las que deben definir las pautas de regulación de la jornada de trabajo y su distribución. La diversidad de sectores y actividades, tamaños de empresa, procesos productivos, ámbitos territoriales, grado de cualificación de los trabajadores, sus variadas situaciones personales y familiares, etc. son todos ellos factores que aconsejan regulaciones distintas y , en todo caso, ajustadas a los supuestos concretos.

Las Organizaciones Empresariales consideran que el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva también es el marco adecuado para abordar la estructura de la negociación colectiva y desarrollar conjuntamente con las Organizaciones Sindicales las bases que dieron lugar a dicho Acuerdo.

⇒ Una reordenación más flexible del tiempo de trabajo puede contribuir a un mejor funcionamiento de las empresas y a mejorar su competitividad, al tiempo que permite conciliar obligaciones profesionales y aspiraciones individuales de los trabajadores.

La CEOE enfatiza que nunca ha rehusado abordar procesos de reformas con esa orientación, como lo ponen de manifiesto los compromisos incorporados al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo en materia de tiempo de trabajo y empleo, que en su opinión, han sido escrupulosamente cumplidos en el transcurso de la vigencia de dicho Acuerdo.

Aspectos tales como los referidos a la jornada efectiva de trabajo, su cómputo anual, la posibilidad de su distribución irregular, el replanteamiento de algunos permisos o excedencias que distorsionan la actividad productiva, una concepción más flexible del trabajo a tiempo parcial, entre otros, puede servir de pauta para aproximarse a una concepción más moderna y eficaz de la prestación laboral.

Las Organizaciones Empresariales afirman mantener su compromiso con los Sindicatos para discutir dicha ordenación sobre las bases reseñadas, rechazando, por tanto, la intervención de los poderes públicos y preservando que la decisión corresponda a los representantes de empresarios y trabajadores en los respectivos convenios colectivos.

3. 1. 3. Posición de la Administración.

Podemos reflejar la opinión de la Administración, en la respuesta parlamentaria que efectuó el Gobierno (4 de enero de 1.999) a través del Secretario de Estado de Relaciones con las Cortes a preguntas de la oposición parlamentaria, respecto del tema de la reducción de la jornada laboral.

En su respuesta, el Gobierno hace una introducción al tema de la reducción de jornada refiriéndose al sentir de algunos grupos políticos y sindicatos que apuntan como una de las posibles soluciones al problema del desempleo la formula de reparto del trabajo a través de la reducción de la jornada laboral.

El Gobierno considera que quienes plantean esta solución están dando por sentado que existen una relación directa y automática entre la sustitución de horas de trabajo y creación de nuevas contrataciones. Por el contrario esta relación es puesta en duda y afirma que la experiencia demuestra todo lo contrario ponen por ejemplo que en España la jornada laboral anual media pactada en convenio colectivo se ha reducido entre 1.982 y 1.996 en un 5,7% (incluyendo la reducción por Ley de 1.983) y que por el contrario el paro aumento de forma significativa. Como hemos comentado en otra parte de este estudio, no es comparable la coyuntura económica de aquel período de tiempo con el análisis aislado de una determinada variable como puede ser la cifra de paro; por ejemplo habría que tener en cuenta el acceso de la mujer al mundo laboral, el hecho de que se acometieran importantes reformas estructurales para adaptarnos a los países de nuestro entorno y en consecuencia incorporarnos a un mercado más flexible y competitivo que pasaba por “desmontar” estructuras económicas que solo servían para un mercado interior cerrado. Hecha esta aclaración, la Administración opina que una medida de esta naturaleza, establecida de forma generalizada para todas las empresas, tendrá necesariamente un efecto negativo en el empleo ya que no se podrá asumir los costes laborales que la medida en si conlleva.

La Administración señala la variedad de circunstancias y características del sistema productivo español, y el esfuerzo de modernización y consolidación de la actual situación de competitividad de la economía española, que se puede situar entre la de los países mas avanzados y que por lo tanto cualquier medida que incida en los costes laborales afectará muy negativamente a esta situación.

También se señala que cualquier decisión sobre reducción de jornada que no se tome de forma simultanea en todos los países de la Unión Europea, reduciría la capacidad de competir internacionalmente y produciría un fenómeno de deslocalización de empresas dentro de las facilidades que para ello otorga el Mercado Único. En este sentido recordamos la opinión del empresario valenciano expresado en la pregunta 12. a. (apartado 3.2.1), donde de forma mayoritaria (75%) coincide con la opinión de la Administración

La conclusión inicial que se desprende de esta primera parte de la respuesta parlamentaria del Gobierno, es que su posición es más cercana a la de los empresarios, aunque en una segunda parte trata de no desmarcarse al 100 % de este tipo de medida aunque con determinados condicionantes.

El Gobierno no está en contra de la reducción de jornada como una medida de lucha contra el desempleo, aunque entiende que para que una medida de este tipo tenga un efecto positivo debe ir acompañada de una serie de instrumentos y compromisos de nuevas contrataciones, que son necesariamente distintos para cada empresa siendo imposible su implantación de forma generalizada (tesis defendida por la Patronal).

Por ello, la reducción de jornada tiene que ser fruto de acuerdos sociales en cada sector o en cada empresa, que contemplen las circunstancias y posibilidades de aplicación de esta medida en cada una, sin merma de la productividad y competitividad, y en los que se recojan compromisos explícitos de creación de empleo.

Una conclusión a esta opinión de la Administración es que descartan la idoneidad de un marco legislativo que desarrolle una medida de este tipo, ya que entraría en contradicción con su idea de no generalizar sino por el contrario tratar cada situación de forma individual y de acuerdo a circunstancias concretas.

La diferenciación por empresas y sectores, es considerada fundamental por las siguientes tres razones:

- ⇒ Porque de ella depende la mera posibilidad teórica de que una reducción de jornada pueda traducirse en un aumento de plantilla en lugar de compensarse únicamente con mas tecnología y automatización o simplemente con reducción en la producción.
- ⇒ Porque para que puedan producirse estos incrementos del empleo, tienen que establecerse mecanismos complementarios en materia de distribución y reordenación de la jornada (modificación de los sistemas, turnos y ritmos de trabajo, desarrollo del trabajo a tiempo parcial, etc.) que sólo desde la negociación colectiva pueden arbitrarse. De nuevo se refleja coincidencia de opiniones con la Patronal, que como ya vimos señalaba el marco de los convenios colectivos como el ideal para la discusión de la reducción de jornada.
- ⇒ Porque para evitar los efectos económicos negativos de la reducción de la jornada laboral, deben arbitrarse mecanismos compensadores (reducción salarial, incremento de productividad, etc.) sobre los que sólo la negociación colectiva y nunca una Ley, puede actuar.

Por lo tanto la reducción de jornada debe considerarse como una medida “ a añadir” a un conjunto de medidas enclavadas dentro de una política general de empleo, pero siempre de forma individualizada, ya que de otra forma habría tantas dificultades de aplicación que su efecto sería limitado.

En términos generales, de la respuesta dada por el Gobierno al Parlamento español, se desprende que las posiciones son coincidentes con las tesis sustentadas por la Patronal, con algunos matices en los términos de aceptar reducciones de jornadas pero siempre pactadas y de forma individual entre empresa y sindicatos. Por tanto, el Gobierno considera que cuando “ se habla de jornada de trabajo lo que se debe tratar es el avance en nuevas jornadas de organización y distribución del tiempo de trabajo más acorde con los requerimientos de un sistema productivo moderno y competitivo. Este es, en su opinión, el debate más eficaz en el momento actual, y es por el que se apostó a nivel comunitario en la Cumbre de Luxemburgo, y el que acordaron los interlocutores sociales en los Acuerdos Interconfederales suscritos en 1.997, en los que se decidió abrir un proceso de conversaciones en este sentido”.

El Gobierno asume el debate planteado en el contexto mencionado, y asume que su función está en facilitar a través de determinadas medidas, la flexibilización que requieran las nuevas formulas de organización de la jornada de trabajo.

Sin embargo, la actualidad reciente nos muestra otra realidad, el caso más significativo es todo lo acontecido en la Comunidad Foral Navarra, (ver punto A II. 1. del Anexo II, Comunidades Autónomas que han suscrito Acuerdos sobre Organización y Reducción de Jornada). Este caso muestra un proceder desde un punto de vista práctico diferente del sostenido por el Gobierno Central; basta recordar que el Gobierno Foral Navarra (Unión del Pueblo Navarro-PP) había pactado con los sindicatos UGT y CCOO para enero del año 2.000 la reducción de jornada a 35 horas para los más de 17.000 empleados de su Administración. A este acuerdo-marco se sumaron otros dos que fueron firmados a tres bandas entre el Gobierno Navarro, Sindicatos y la Confederación Navarra de Empresario. Señalaba el Sr. José Manuel Ayesa presidente de la Confederación de Empresarios Navarros “ que no hay precedentes en España de un acuerdo de este tipo en el que, si tenemos éxito, vamos a demostrar que es posible reducir la jornada de trabajo y flexibilizar la misma”.

Estos acuerdos han sido calificados por el Sr. Juan Antonio Cabrero secretario general de UGT de Navarra, como históricos ya que “ la patronal navarra ha sido la primera de España en aceptar las medidas de reducción de jornada ”. Como se observa es un primer ejemplo donde una Organización Empresarial se desmarca de la opinión general de la Patronal y la de un gobierno del mismo color político que el central, que a su vez asume la línea de opinión empresarial. Lógicamente estos acuerdos marcos venían acompañados de una serie de medidas, fundamentalmente de carácter fiscal (libre amortización, bonificaciones por inversión en activos fijos nuevos, bonificaciones a la cuota del Impuesto sobre Sociedades etc.) que se concederían bajo determinadas condiciones vinculadas a la creación y mantenimiento de plantilla.

No obstante los desacuerdos han surgido con posterioridad y precisamente por parte del Gobierno Central, que ha recurrido ante el Tribunal Constitucional los incentivos fiscales para la reducción de jornada. Esta situación ha sido criticada con dureza tanto por el propio Gobierno Foral como por los sindicatos UGT y CCOO. En su argumentación la Administración Central señala que estos incentivos fiscales reducen la presión fiscal en Navarra y vulneran el convenio económico. Por otra parte sindicatos y Gobierno Foral señalan que el convenio económico navarro no alude a la presión fiscal de un determinado impuesto, sino a la “presión efectiva” global equivalente de todos los impuestos aplicados en Navarra. Por eso la merma de ingresos por las medidas fiscales incentivadoras a la jornada de 35 horas se verían compensadas con una mayor recaudación del I.R.P.F. mediante la generación de nuevos puestos de trabajo.

Por último señalar que a julio de 1.999 el Tribunal Constitucional ha admitido a trámite este recurso de inconstitucionalidad. En la notificación del Tribunal remitida al Gobierno Central, al Congreso, al Senado y al Parlamento Foral de Navarra, se decreta, asimismo, la suspensión de la vigencia y aplicación de esa Ley. Según el informe realizado por la Secretaría de Estado de Hacienda que acompaña al recurso del Gobierno, se señala la duda sobre la proporcionalidad de las ayudas, ya que incrementar la plantilla por cuenta ajena en Navarra representaría un coste total de

16.500,4 millones de pesetas muy inferior al coste estimado de los beneficios fiscales ofrecidos. Asimismo el crecimiento del empleo en la comunidad alcanza el ritmo del 6.32% por lo que el requisito de incrementar la plantilla en un 3% será cumplido con suma facilidad por la inmensa mayoría de las empresas. No tiene mucho sentido para la Administración que se apliquen estos incentivos en una comunidad con una de las menores tasa de paro de España.

En suma el caso Navarro no sirve de ejemplo practico y quizá más representativo (también está el caso Andaluz) de cual es la opinión de la Administración central sobre la reducción de jornada laboral, que se suma en sus rasgos principales a la opinión expresada por la Patronal empresarial.

3.2. Análisis de los datos obtenidos con el empresariado valenciano

Dejando aparte la opinión de las organizaciones involucradas que, en muchos casos, reflejan opciones políticas o consideraciones que exceden los aspectos puramente empresariales, es necesario pulsar la impresión de los personajes que realmente crean empleo: los empresarios, en concreto los pertenecientes a la Comunidad Valenciana.

En los planteamientos de todos los agentes involucrados aparece como necesaria la participación en el proceso de la negociación colectiva, con el fin de aplicar todas las medidas que conlleva a nivel sectorial o de cada empresa. Por tanto, la aplicabilidad de la medida necesita, imperiosamente, la participación de los empresarios, y sin su concurso fracasará, a no ser que se imponga de manera coercitiva, lo que tampoco es aconsejable.

Además, los empresarios son los que están más pegados a la economía real; deben competir en mercados cada vez más complejos, donde los costes son una variable sustancial y en donde el mejor aprovechamiento del factor humano es un factor clave de competitividad.

Por ello, conocer de primera mano la opinión individual de los empresarios de la Comunidad Valenciana es fundamental para calibrar las posibilidades de aplicación de una medida como la propuesta, y las posibles consecuencias que tendría.

Esta recopilación de opiniones la hemos realizado utilizando dos sistemas diferenciados pero claramente complementarios:

- Realización de una encuesta anónima a un gran número de empresarios de la Comunidad (más de 200). Esta sistemática de recogida de información nos permite obtener datos sólidos de opinión por el volumen manejado, aunque con pocas posibilidades de matiz al deberse realizar de manera uniforme y en un breve espacio de tiempo.

- Entrevistas en profundidad con empresarios o directivos de empresas representativas. Por definición, estas entrevistas pueden abarcar a un número reducido de empresas, pero aportan una posibilidad de profundización en los aspectos de análisis que son un complemento muy adecuado a los datos fríos obtenidos por el sistema anterior.

3.2.1. Análisis cuantitativo

Se realizó una encuesta a los empresarios de la Comunidad Valenciana y en relación con la opinión que les merecía la implantación de la semana laboral de 35 horas y sus posibles implicaciones.

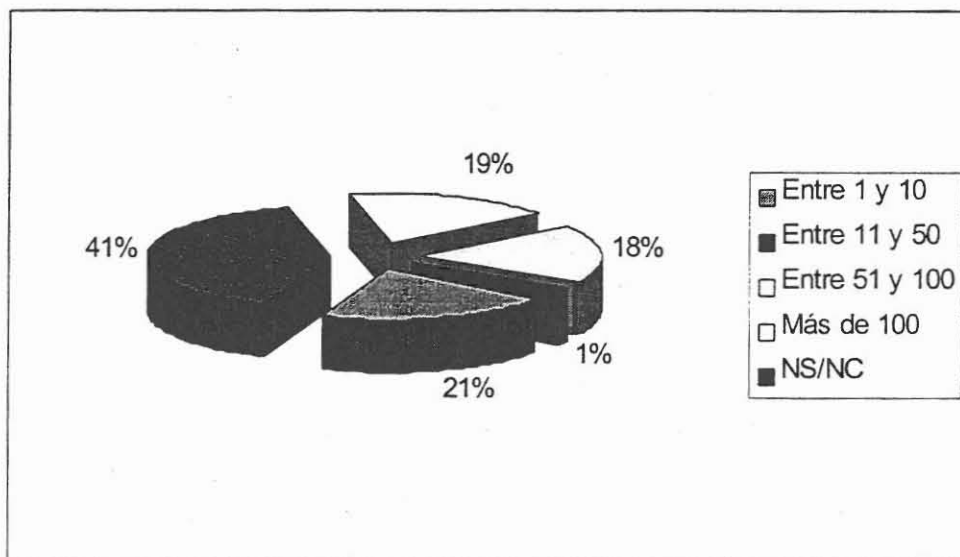
La consulta fue realizada por la E.O.I. a lo largo de los meses de Mayo y Junio de 1.999, y se contactaron a más de 200 empresarios de las tres provincias que componen la Comunidad.

Analizaremos los datos obtenidos, matizándolos, en la medida de lo posible, en función de tamaño de la empresa, área geográfica de ubicación o sector económico al que pertenece. Comenzaremos con un análisis de la población encuestada, para posteriormente analizar los resultados de cada uno de los capítulos de los que constaba la encuesta. Con el fin de que la asimilación de datos sea más sencilla, recurriremos, básicamente, a la representación gráfica de los datos.

Característica de la muestra

Como hemos señalado antes, se entrevistaron telefónicamente a 201 empresas, con las siguientes características:

Distribución de la muestra en función del tamaño de la empresa, determinado por su número de empleados

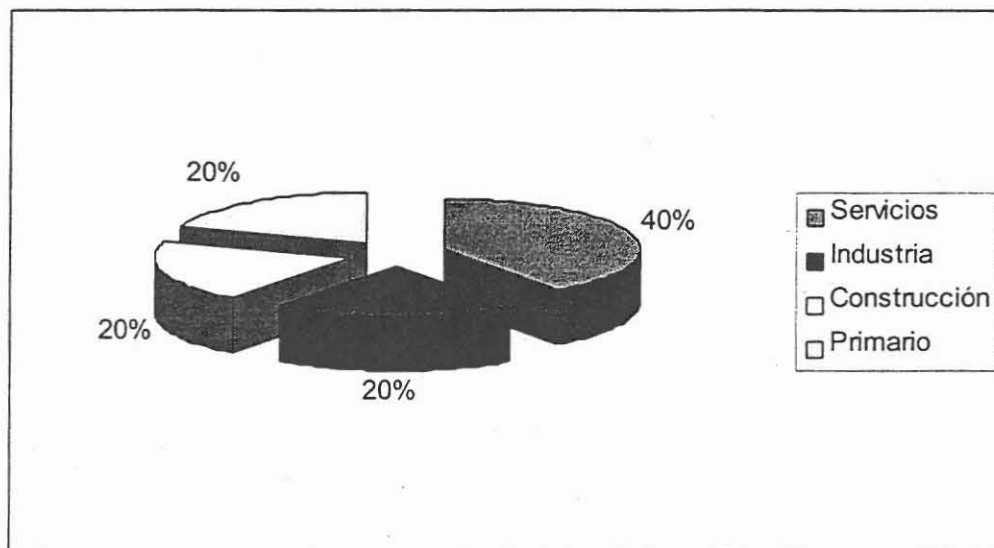


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Vemos que más del 60% de las empresas consultadas tienen menos de 50 trabajadores, lo que responde bastante al perfil de empresas que son más frecuentes en la Comunidad Valenciana.

Por el contrario, hay una suficiente representación de las empresas de mayor tamaño (casi la quinta parte del total), que son las que, previsiblemente, tendrán el criterio más definido respecto de la cuestión planteada.

Distribución de la muestra por sectores económicos

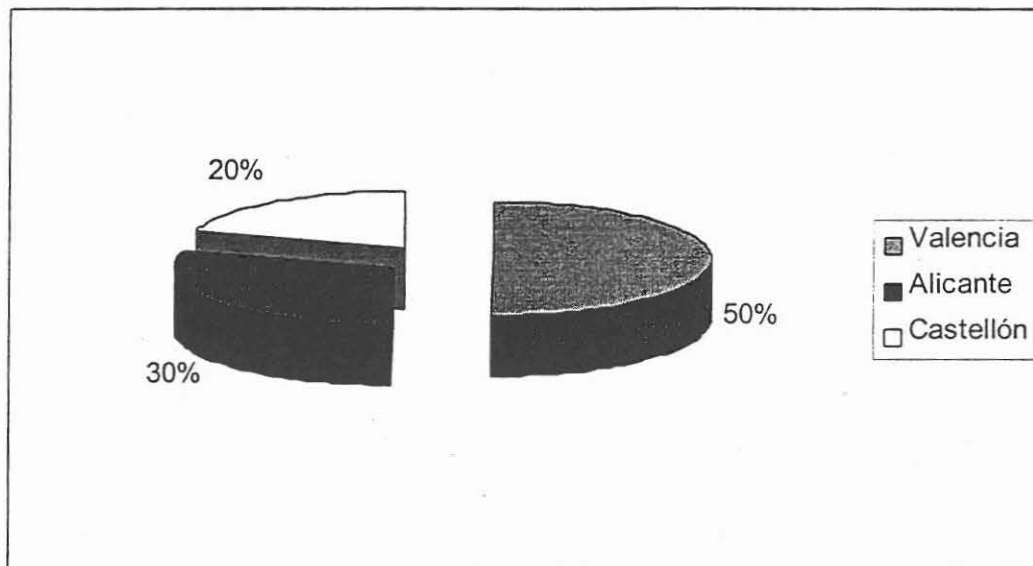


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

El sector servicios representa algo más del 40% de la muestra, lo que da idea de la preponderancia de este sector, y del peso que tiene, especialmente, el sector turístico dentro del mismo.

Los diferentes sectores están adecuadamente representados, pudiendo contemplarse como representativas las opiniones vertidas por cada uno de ellos.

Distribución de la muestra por provincias



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

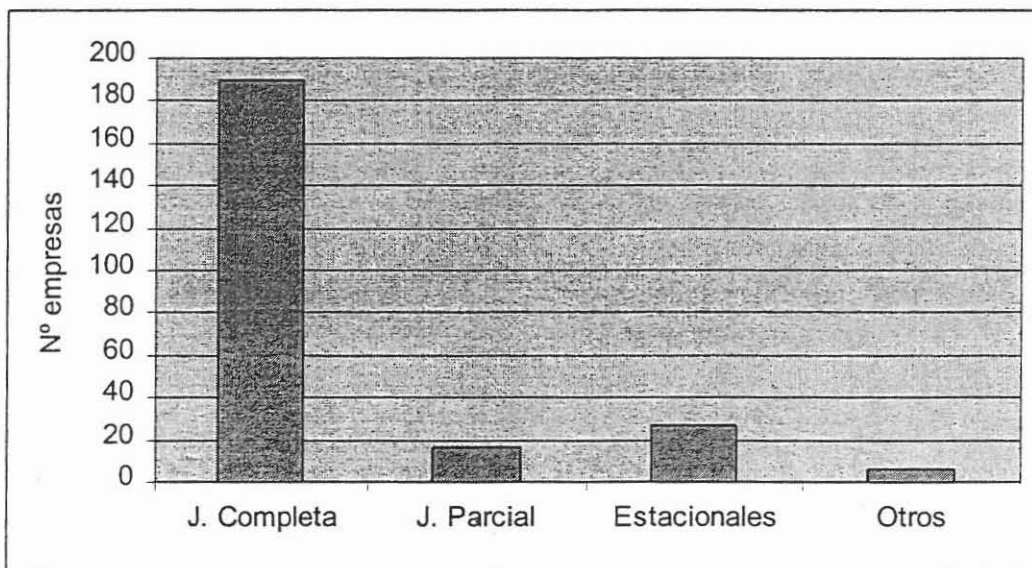
Respondiendo a la diferencia de peso económico, la mitad de las empresas proceden de la provincia de Valencia, aunque hay un número suficiente de empresas pertenecientes a la provincia con menor peso en todos los sentidos, Castellón.

Situación laboral de las empresas

Un aspecto fundamental para ubicar la muestra y matizar sus opiniones es el análisis de su situación laboral, incluyendo tipos de contrato, existencia de Comité de Empresa y presencia o no de horas extraordinarias.

Respecto a los tipos de contrato existentes, un análisis focalizado nos da una idea de las importantes diferencias que, en este apartado presentan las empresas en función de su tipología.

Tipos de contratos laborales existentes en las empresas encuestadas

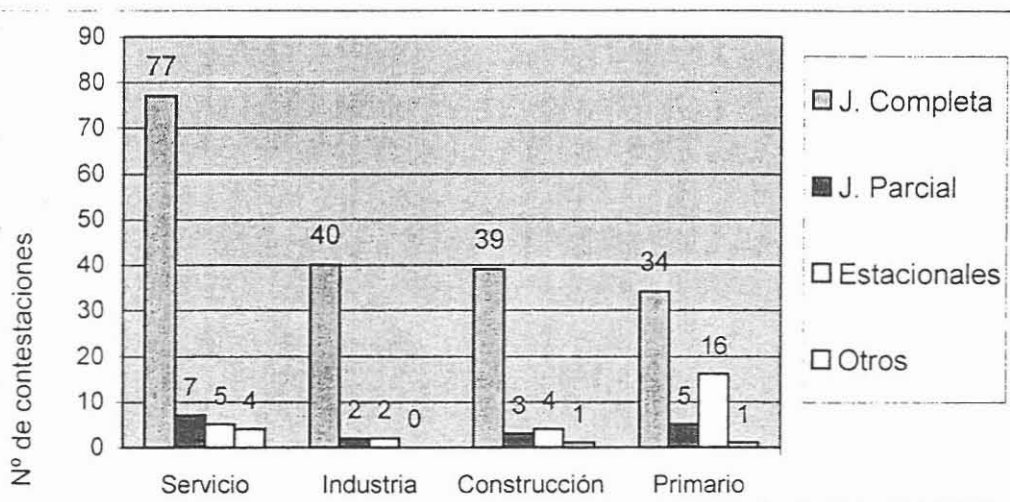


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Vemos que de las 201 empresas consultadas, la casi totalidad (190 de ellas) presentan contratos con jornada completa, aunque en alguna aparezcan, además, otras modalidades, especialmente los estacionales.

Como era de esperar, esta situación general difiere mucho cuando se analiza sector a sector, como podemos ver en el siguiente cuadro:

Tipos de contrato existentes en las empresas consultadas, por sector económico (nº contestaciones)

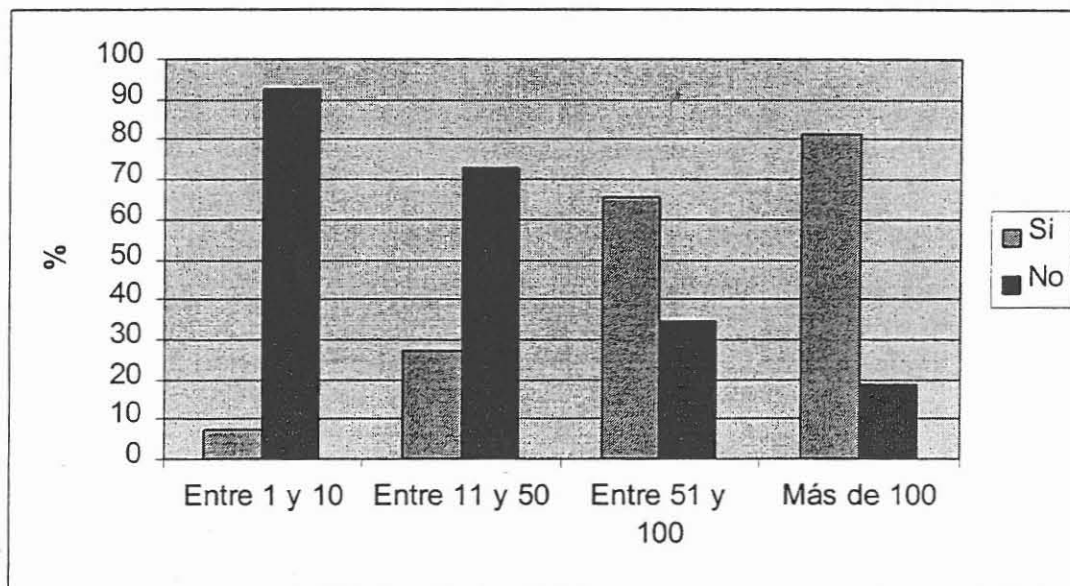


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Destaca, como era de prever, el peso que tienen los contratos estacionales en el sector primario, apareciendo en el 40% de las empresas consultadas de dicho sector.

Donde sí se manifiestan diferencias significativas por tamaño y sector de actividad es en la existencia o no de Comité de Empresa. En general, sólo el 40% de las empresas consultadas lo tienen, aunque de forma muy localizada, como se observa a continuación.

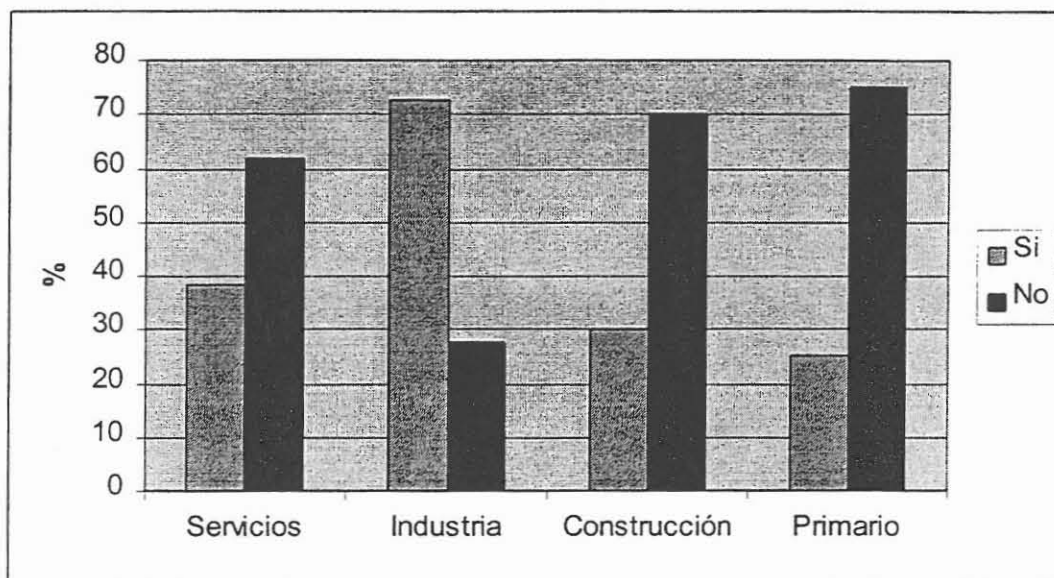
Existencia de Comité de Empresa en las empresas encuestadas en función del tamaño



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Es muy obvia la relación casi directa entre tamaño de la empresa y existencia o no de Comité de Empresa. A pesar de todo, y curiosamente, casi un 20% de las empresas de más de 100 trabajadores carecen de este órgano.

Existencia de Comité de Empresa en las empresas encuestadas en función del sector económico



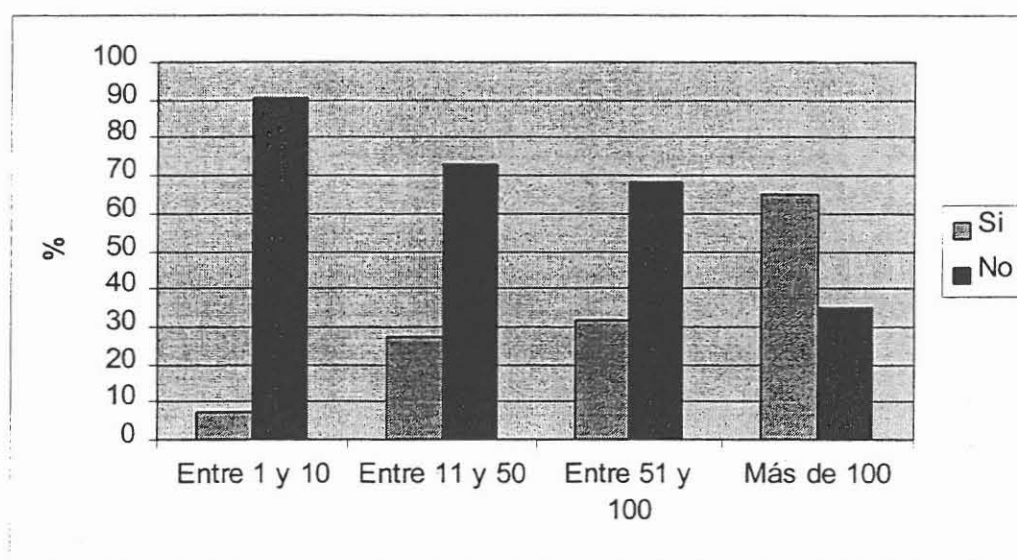
Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

El sector industrial es el único en el que predominan las empresas que presentan Comité de Empresa. Varias razones explican esta circunstancia:

- Es el sector donde tienen más peso, en general, las centrales sindicales.
- En la muestra de empresas, es el sector donde aparece más claramente dominante la existencia de contratos a jornada completa, frente a otras modalidades.
- Son empresas de mayor tamaño medio que las otras (más de dos tercios de las empresas exceden los 50 trabajadores en plantilla).

La última pregunta que servía para caracterizar a la muestra, y en base a la cual se pueden realizar matizaciones a las contestaciones recibidas, se refería a la existencia de horas extraordinarias. Las respuestas se recogen en los gráficos adjuntos:

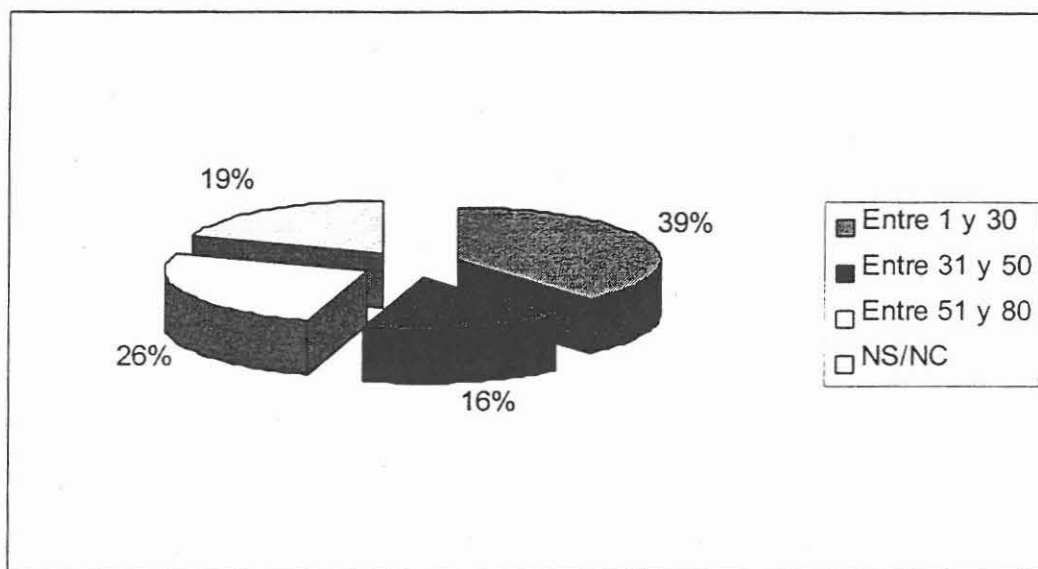
Existencia de horas extraordinarias en las empresas encuestadas en función del tamaño



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Como es lógico, es en las empresas de gran tamaño donde se manifiesta de forma generalizada la existencia de horas extraordinarias, y, por tanto, en los sectores que aglutinan a las empresas de mayor dimensión (Servicios e Industria). Este aspecto es muy importante, ya que como hemos visto, en las empresas mayores es donde la medida planteada tendrá más impacto, por razones obvias (peso de organizaciones sindicales, convenios, etc.). Como hemos comentado anteriormente, el capítulo de las horas extraordinarias es uno de los principales factores a tener en cuenta en este debate, ya que su reducción es considerada como un paso previo necesario para acometer la reducción de jornada.

Número medio de horas extraordinarias por trabajador/año entre las empresas encuestadas donde existen



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Como se puede apreciar, entre las empresas que realizan horas extraordinarias priman aquellas que realizan muy pocas horas de media por trabajador y año (menos de 30). Pero, y como era previsible, las empresas de mayor tamaño son las que concentran el mayor porcentaje de horas extraordinarias significativas, hasta el punto de que en un tercio de las empresas de este segmento en donde se manifiestan horas extraordinarias, se realizan más de 50 por trabajador y año.

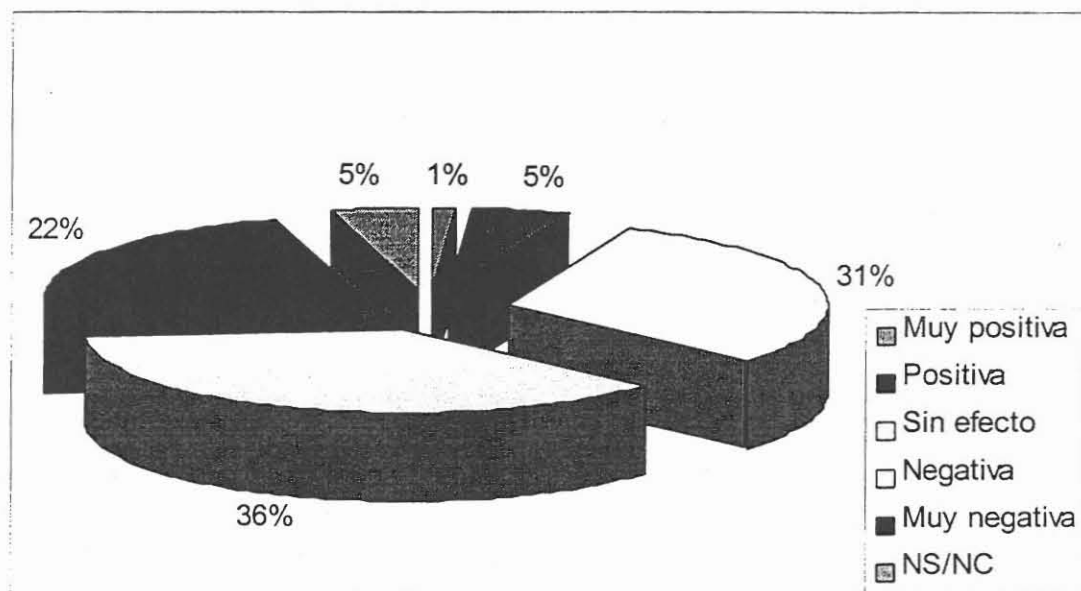
Efectos de la implantación de la semana de 35 horas

A continuación reflejaremos los resultados de la encuesta en cuanto a los aspectos objeto de la consulta, es decir, la opinión del empresariado de la Comunidad Valenciana en relación con la posible implantación de esta medida.

Para mayor claridad, recogeremos previamente el enunciado de cada pregunta y luego comentaremos los resultados obtenidos en la respuesta de la misma.

¿Cómo valora el hipotético efecto de la implantación de la jornada laboral de 35 horas en su negocio?

Valoración general



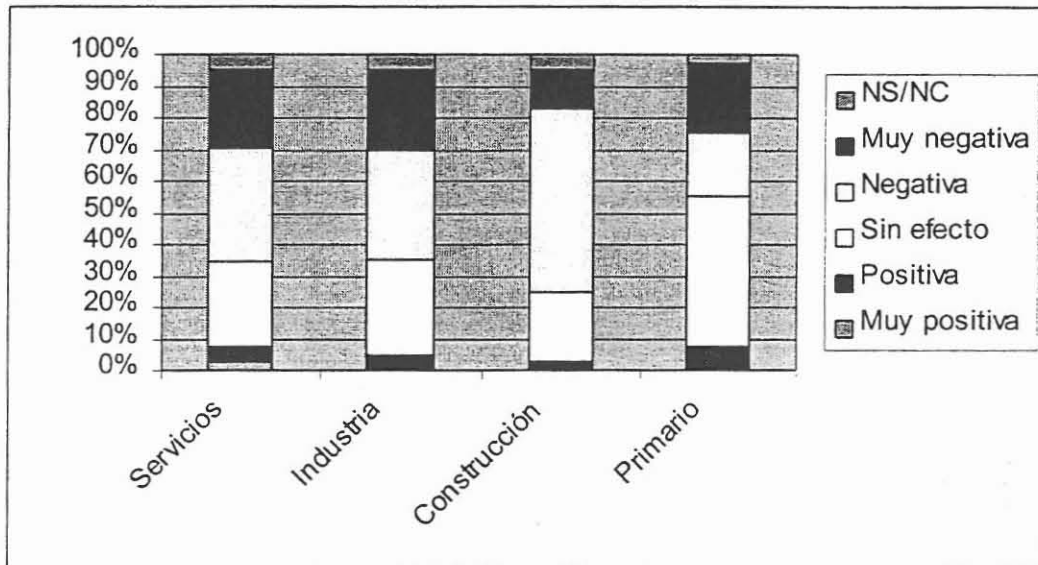
Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Es evidente la opinión negativa que, en general, tienen los empresarios de la Comunidad en relación con la implantación de la jornada de 35 horas semanales, hasta el punto de que más del 58% de los mismos califican la medida como negativa o muy negativa, y sólo el 6% la aprecia positiva.

También es de destacar lo formada que está la opinión en una materia de la que se habla bastante pero de la que se desconocen los detalles de su aplicación concreta.

La opinión negativa es generalizada entre los diferentes segmentos por tamaño de la empresa, aunque, curiosamente, es menos radical la crítica entre las empresas o muy pequeñas o muy grandes.

Valoración general sobre la implantación de las 35 horas por sectores



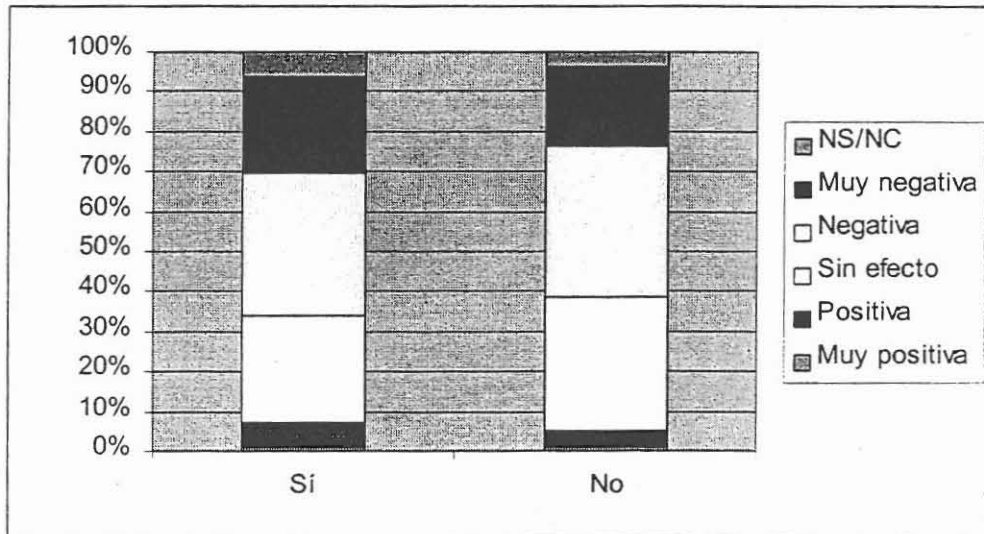
Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Se observa la opinión claramente crítica que la medida suscita en el sector de la construcción, donde casi el 70% califica la medida negativamente, aunque en todos los sectores la perspectiva es igual de mala. Incluso en muchas ocasiones, las empresas consultadas pertenecientes al sector de la construcción argumentan que dicha jornada ya es un hecho en la actualidad.

Además, el único sector en el que se manifiestan opiniones muy positivas, aunque en mínimo porcentaje, es el de servicios, no apareciendo tal apreciación en el resto.

La opinión manifestada difiere notablemente en los casos en los que la empresa tiene Comité de Empresa, como se puede apreciar a continuación.

Valoración general de la implantación de las 35 horas en función de la existencia de Comité de Empresa

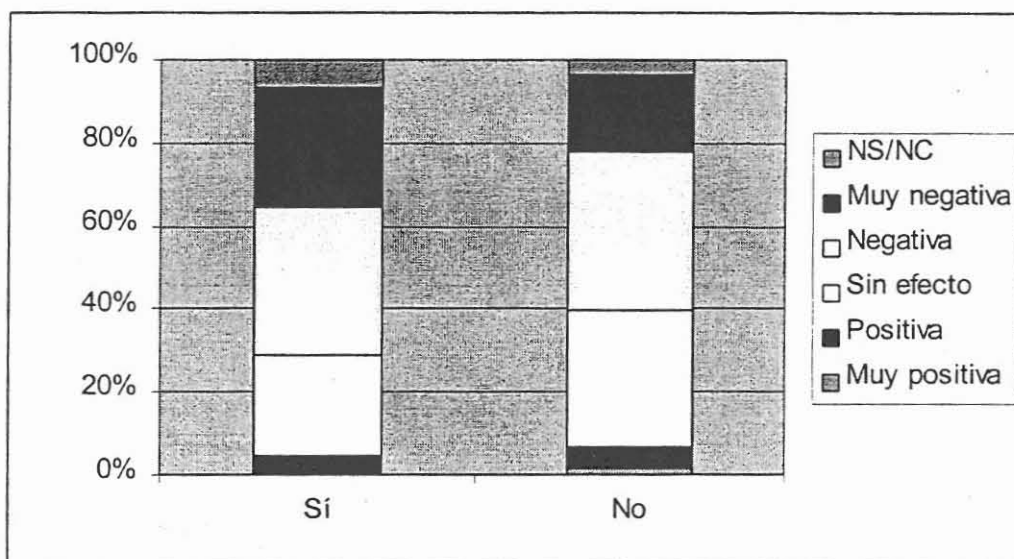


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Cuando existe Comité de Empresa tienden a verse las consecuencias de forma más negativa a cuando dicho Comité no está presente.

Más diferencias se manifiestan entre las empresa que presentan horas extraordinarias respecto al resto.

Valoración general de la implantación de las 35 horas en función de la existencia o no de horas extraordinarias



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

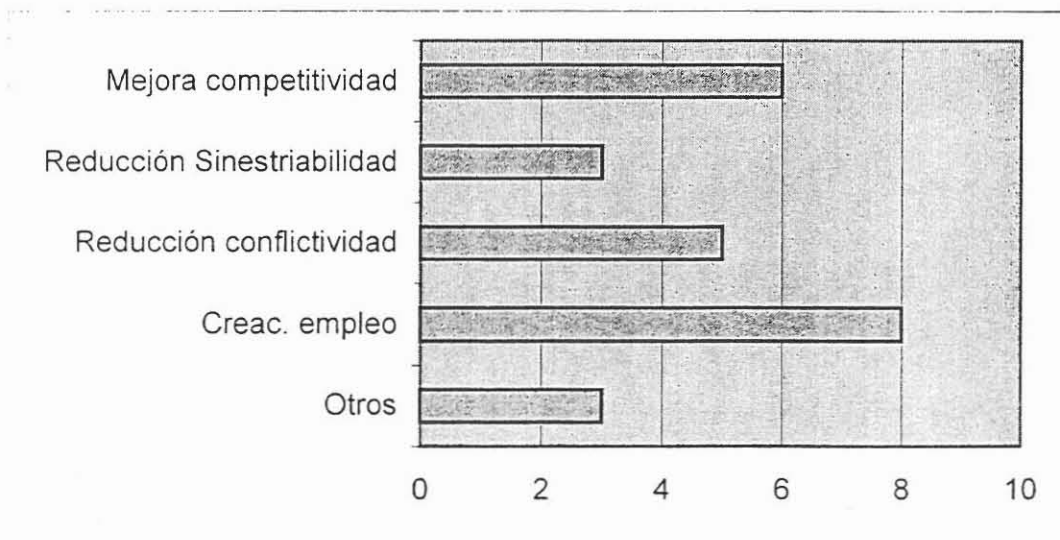
Las empresas que no presentan horas extraordinarias tienden a valorar más positivamente la medida. La explicación a esta situación puede ser que, en muchas ocasiones, sus recursos humanos no estén saturados, es decir, que exista capacidad sobrante, por lo que la medida tendría limitados efectos sobre ellas. Sin embargo, las empresas con horas extraordinarias ya están muy cerca de su nivel de saturación sobre todo teniendo en cuenta los límites legales a la realización de este tipo de horas, por lo que el impacto sería mayor.

Esta interpretación se ve reforzada por el hecho de que la opinión negativa sobre la medida aumente con el número de horas extraordinarias que se realizan en la empresa, hasta el punto de que casi el 70% de la empresas que presentan más de 50 horas extraordinarias valoran negativa o muy negativamente la propuesta.

¿El efecto de reducción de jornada es positivo o muy positivo, porque afectará a....?

En esta pregunta se incidía únicamente en aquellas empresas que habían valorado positiva o muy positivamente la medida y que, como hemos visto en la pregunta anterior, representan un porcentaje muy pequeño (en conjunto un 6% de la muestra). No obstante, el hecho de que podamos calificar como excepcional, hace interesante su análisis.

Razones que justifican la emisión de opiniones positivas respecto a la implantación de las 35 horas (multirespuesta porcentual)



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Destaca la opinión sobre la creación de empleo que se cree que tendrá la medida, lo que responde al objetivo teórico que justifica su puesta en marcha. Curiosamente, la mitad de las empresas que ven positiva la medida creen que ayudará a mejorar la productividad o competitividad de sus empresas, en absoluta contradicción con la opinión mantenida por la patronal., aunque esta

absoluta contradicción con la opinión mantenida por la patronal., aunque esta opinión la sostienen, principalmente, las empresas de menor tamaño, que son las teóricamente menos afectadas..

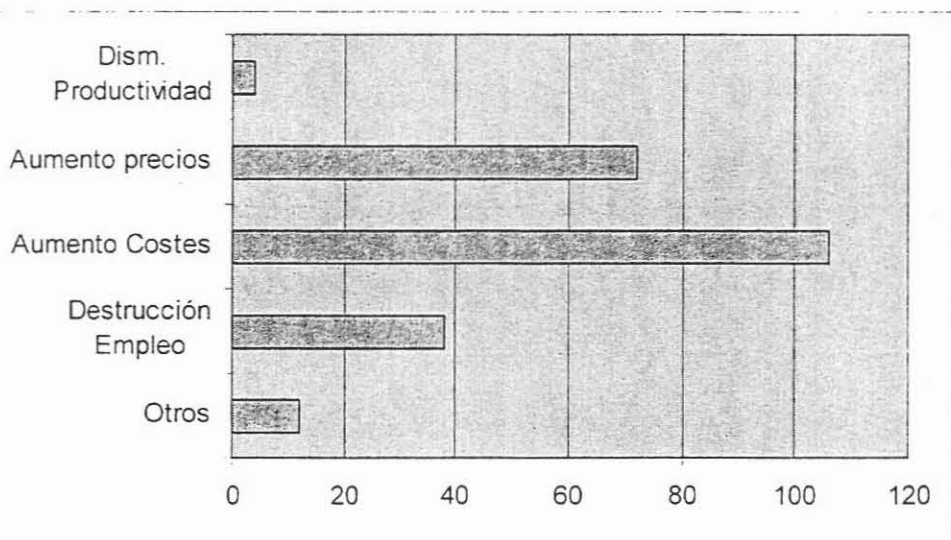
Sólo el 25% de estas empresas creen que contribuirá a reducir la siniestralidad, cuando es uno de los principales argumentos esgrimidos a favor de esta medida. Además, ninguna de las empresas de más de 10 trabajadores cree en este efecto, cuando, en general, son las empresas más informadas ya que existe una relación directa entre mayor información y mayor dimensión de empresa, en parte por la existencia de Comités de Empresa.

¿El efecto de reducción de jornada es negativo o muy negativo, porque afectará a...?

En esta pregunta nos dirigíamos a la mayoría de las empresas, que eran las que manifestaban opiniones negativas o muy negativas sobre los efectos de la medida en su negocio concreto.

La mayoría de estas empresas mostraba su convencimiento de que la implantación de la jornada de 35 horas supondría un aumento de los costes y de pérdida de competitividad para sus empresas, más que ninguna otra consecuencia.

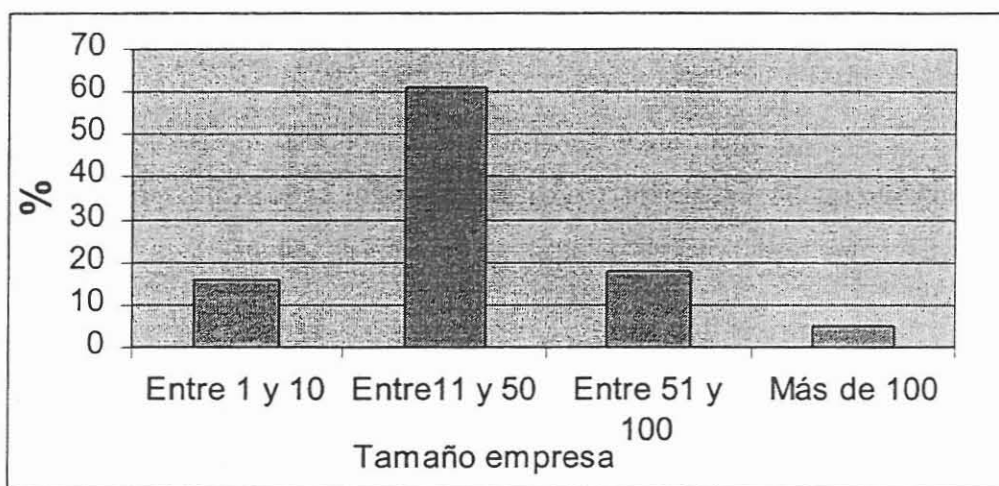
Razones que justifican la emisión de opiniones negativas respecto de la jornada de 35 horas (nº de contestaciones - multirespuesta)



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Es de destacar que un tercio de las empresas consultadas que creen que la medida sería negativa (no olvidemos que suponen una gran mayoría de las empresas encuestadas), opinan que su implantación supondría la destrucción de empleo, justo la consecuencia opuesta a la que se quiere buscar con una medida de este tipo. Esta opinión es especialmente mantenida por las empresas de menor tamaño, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

% de empresas que creen que la implantación de las 35 horas provocará destrucción de empleo en función del tamaño

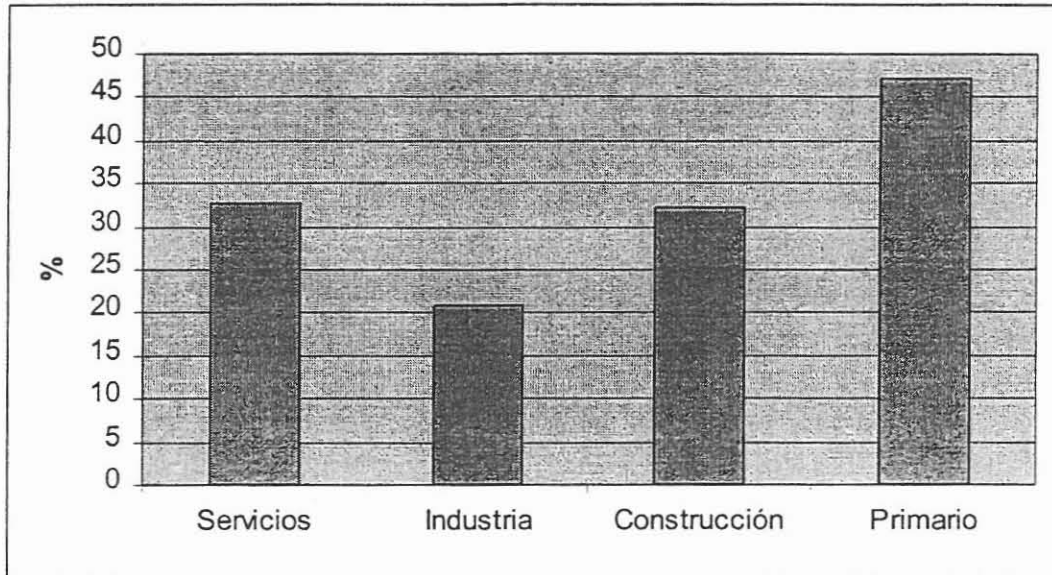


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Es bastante minoritaria la opinión sobre las consecuencias en destrucción de empleo que tendría la medida entre las empresas grandes y, teóricamente, mejor informadas. Este es el único aspecto positivo de una opinión que ataca frontalmente al objetivo fundamental de la puesta en marcha de esta medida.

Por sectores, las opiniones en este caso también difieren:

% de empresas que creen que la implantación de las 35 horas provocará destrucción de empleo en función del sector



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

La opinión más negativa respecto al empleo se manifiesta en las empresas del sector primario, donde casi la mitad creen que implicaría la destrucción de puestos de trabajo.

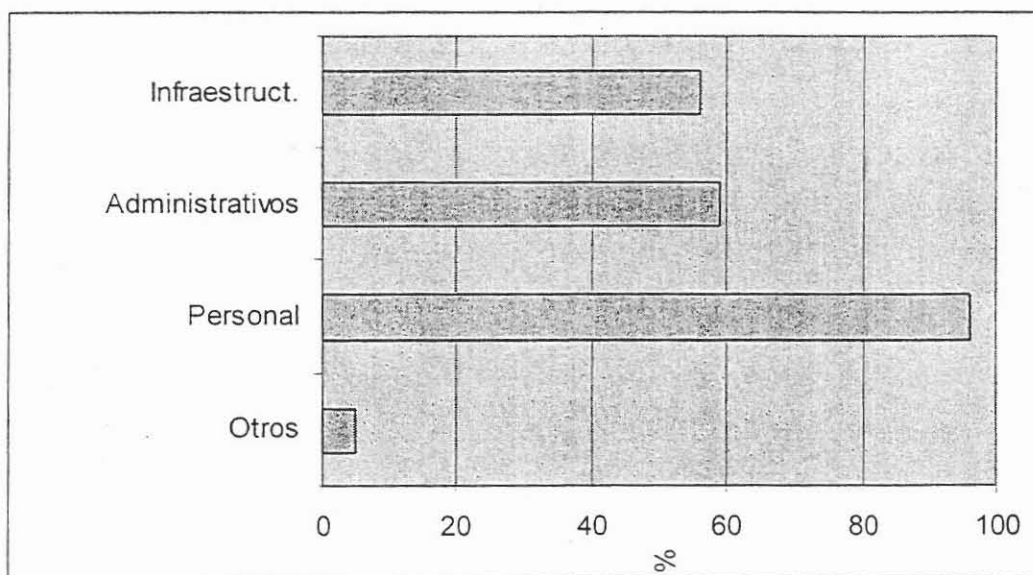
Esta situación se puede explicar, parcialmente y en comparación con el sector industrial, porque las empresas del sector primario son de inferior tamaño, pero no explica por qué las empresas constructoras, que son aún menores, tengan una opinión menos negativa. Quizá la justificación a esta divergencia estribe en las previsibles disminuciones de productividad que estima el sector, que tendrían una consecuencia directa en el empleo.

¿Qué costes cree Ud. que se verán afectados?

La pregunta se dirigía a aquellas empresas que opinaron que la implantación de la medida implicaría un aumento de costes y, en consecuencia, una pérdida de competitividad (casi el 90% de las empresas que expresaron opiniones negativas).

Evidentemente, y como se aprecia en el siguiente gráfico, los más afectados se estima que sean los propios de personal (salarios, beneficios sociales, seguros, etc.).

Costes previsiblemente afectados por la implantación de las 35 horas (% de contestaciones entre las que prevén aumentos de costes- multirespuesta)



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Aunque esta opinión es mayoritaria, también en este caso las empresas de menor tamaño son más críticas que las mayores de la muestra analizada.

Un caso curioso se presenta en el sector primario. Casi el 90% de las empresas prevén aumentos de los gastos administrativos, y más del 70% lo prevén en el caso de infraestructuras (inmovilizados). Puede explicarse en este caso por la cantidad de contratos a tiempo parcial y estacionales propios de este sector, y por la necesidad de incrementar la maquinaria e instalaciones disponibles para suplir mano de obra que se tornaría muy onerosa para los empleadores, aunque como se explica en el Anexo II, dentro de las potenciales medidas incentivadoras para la adopción de la jornada reducida, está las desgravaciones fiscales por inversión en activos fijos nuevos (ver el caso navarro, que en la actualidad está recurrido ante el Tribunal constitucional), que debería mitigar este efecto que destaca el empresariado valenciano.

A pesar de los efectos negativos indicados ¿aceptaría una reducción de jornada (35 horas) en su negocio si viene acompañada de alguna de las siguientes medidas?

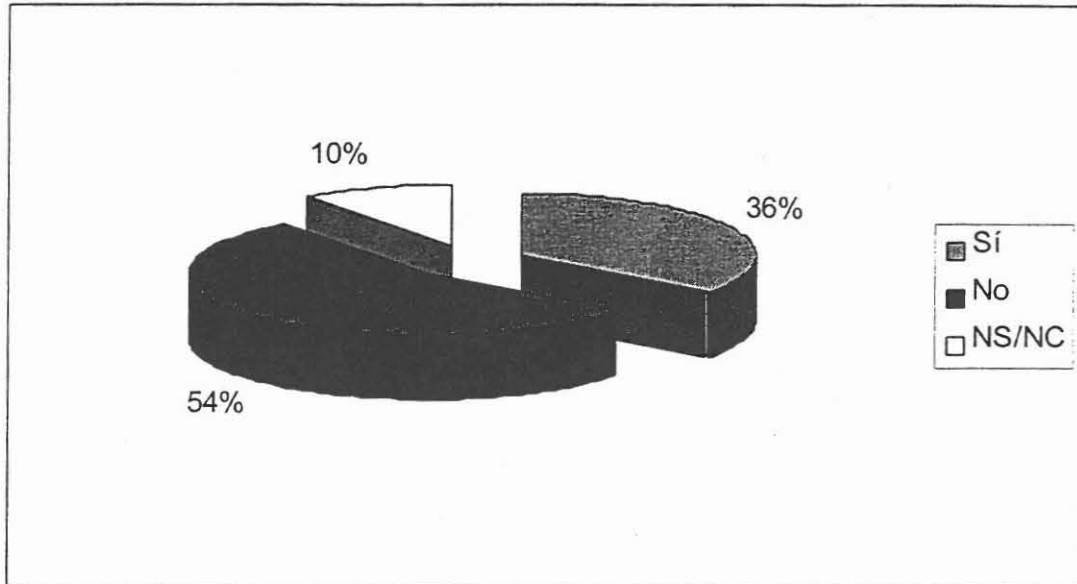
Esta pregunta se planteó a las empresas que habían expresado opiniones negativas sobre la medida, y se les formularon las siguientes opciones de medidas:

- 1.- Mayor flexibilidad para nuevos contratos (despido, horario, movilidad, etc.).
- 2.- Incentivos de orden fiscal (amortizaciones aceleradas, desgravaciones de la inversión, etc.).
- 3.- Reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social.
- 4.- Reducciones salariales, aunque no en la misma proporción que la reducción de jornada.
- 5.- Bonificaciones por trabajador contratado

Con ello pretendíamos apreciar si la oposición empresarial era absoluta, o si estaba supeditada a unas condiciones laborales actuales y que si éstas se modificasen su opinión podría verse alterada.

Las contestaciones recibidas se reflejan a continuación:

Posible aceptación de las 35 horas si hubiera mayor flexibilidad laboral

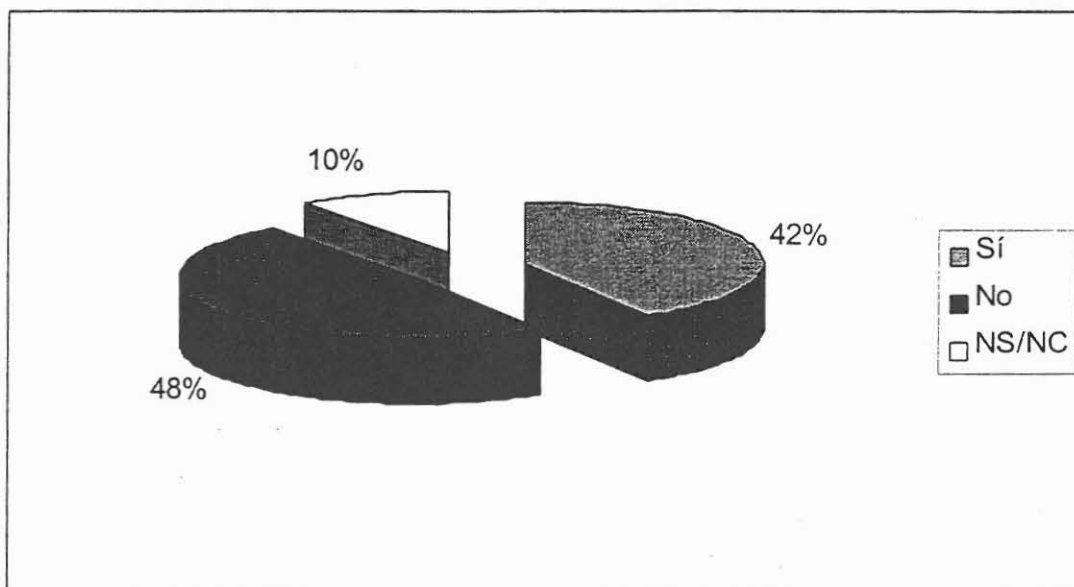


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Aún en el caso de aumentar la flexibilidad, más de la mitad de las empresas seguirían sin contemplar como aceptable la medida. Esta opinión es bastante más radical en las empresas de menor tamaño, y conforme estas empresas son más grandes, las perspectivas se matizan, hasta el punto de que el 50% de las empresas de más de 100 trabajadores aceptarían la medida.

Por sectores, las opiniones más contrarias se plantean en el sector servicios, frente a unos sectores como el industrial o el de la construcción en que las opiniones son ligeramente positivas.

Posible aceptación de las 35 horas si existieran incentivos fiscales

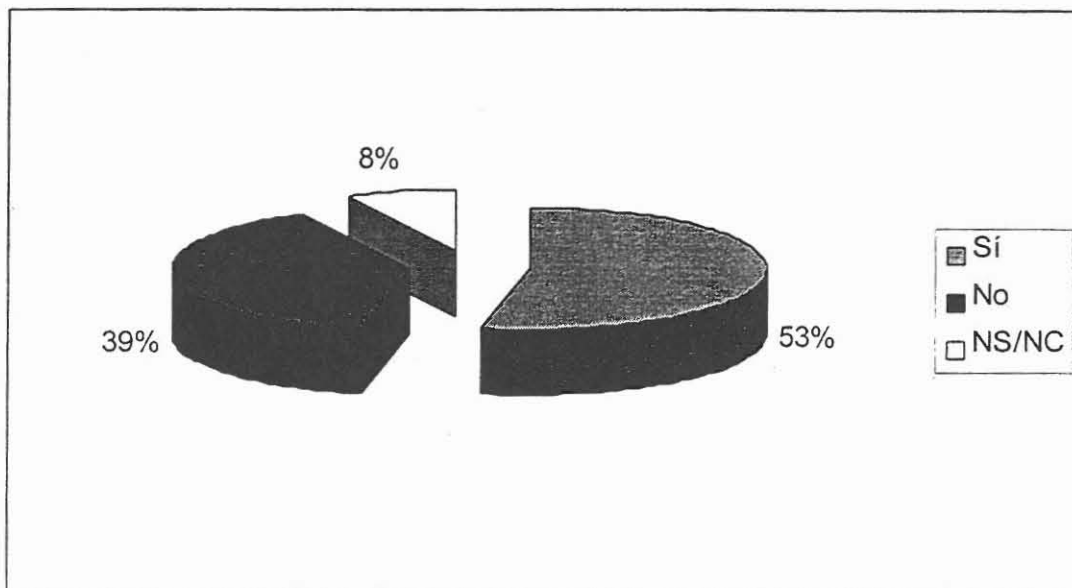


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Las posiciones son similares al caso anterior, aunque con una perspectiva ligeramente más favorable, quizá por el hecho de que la medida conlleva una contraprestación directa que se traduce en un efecto positivo inmediato, como es el hecho de un menor pago de impuestos.

Esta posición no presenta diferencias significativas por sector económico o por tamaño de la empresa.

Posible aceptación de las 35 horas si existiera una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social



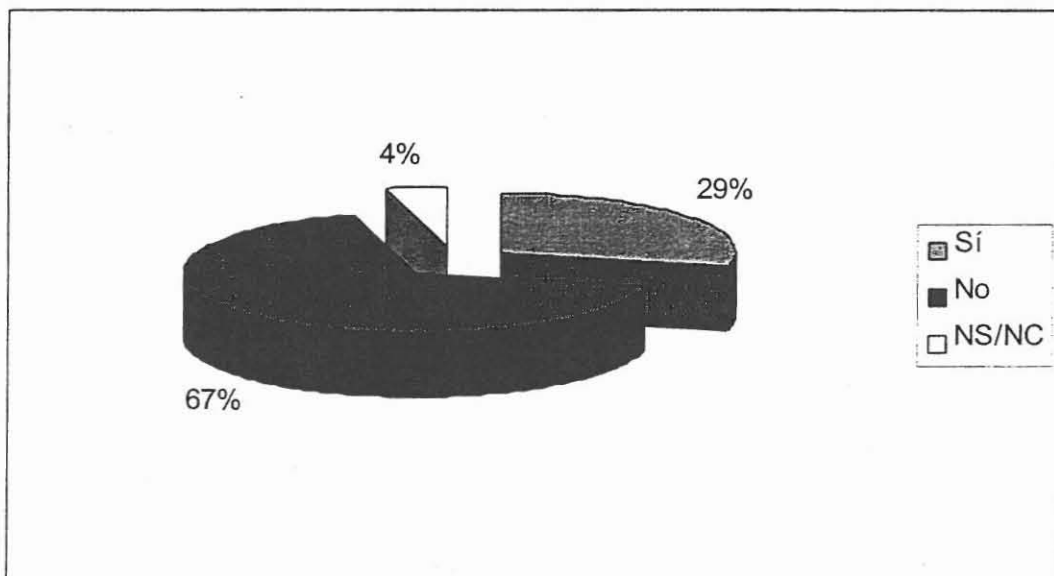
Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Esta es la única opción que a la mayoría de los empresarios que manifiestan opiniones críticas les podría hacer cambiar de modo de pensar. Una antigua reivindicación de los empresarios es la necesidad de reducir la aportación empresarial a la seguridad social, que consideran muy alta en España en contraposición con otros países europeos.

Sin embargo, esta opinión no es generalizada. Las empresas de menor tamaño (menos de 50 empleados) siguen siendo negativos frente a las opiniones marcadamente positivas de las empresas de mayor dimensión.. Probablemente se debe a que al tener más empleados, la repercusión de un ahorro en esta partida concreta puede ser muy sustancial.

Por otro lado, aunque todos los sectores contemplan la opción de forma positiva, esta opinión se manifiesta de forma mucho más clara en los sectores industriales y de la construcción, siendo mucho más ligeramente positiva en los de servicios y primario.

Posible aceptación de las 35 horas si existiese una reducción salarial menor que la reducción de jornada



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

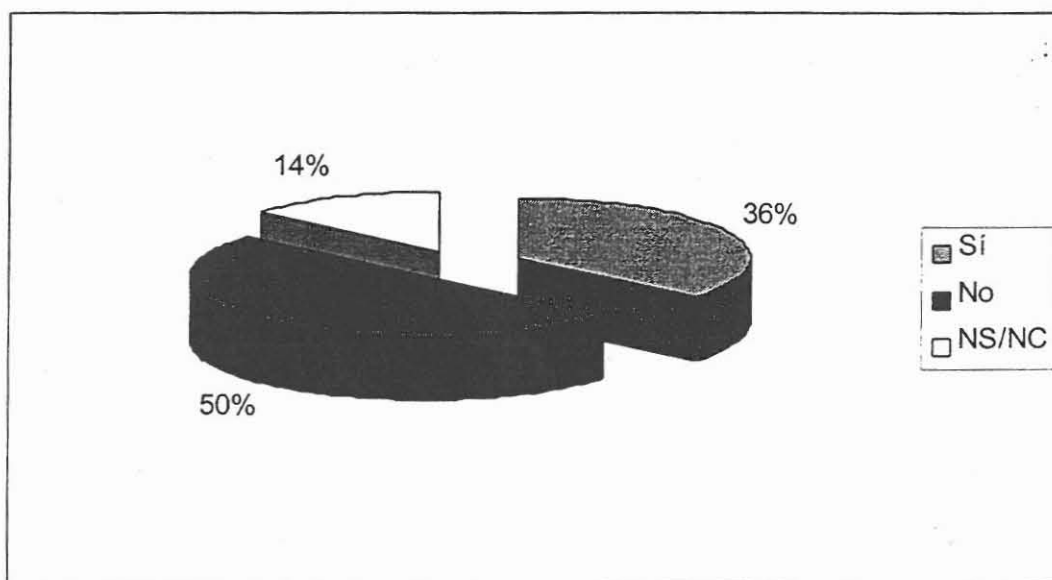
En este caso, se manifiesta la opinión más definidamente contraria a la medida, y que ya adelantábamos en el apartado 3.1.2. de este trabajo. Los empresarios estiman que una reducción de jornada que no vaya acompañada de una reducción en la misma cuantía en los salarios, tendrá una repercusión clara en los costes de la empresa y en su pérdida de competitividad. Por

supuesto, esta opinión contradice abiertamente la pretensión de los sindicatos de mantener el nivel salarial de los trabajadores, independientemente de la cuantía en la que disminuya su dedicación.

La opinión contraria es significativamente igual por tamaño de la empresa y sector económico de actividad.

También es la opción que menos dudas despierta. Apenas el 4% de las empresas no saben cómo posicionarse ante esta alternativa. Las posiciones están muy definidas y muy claramente orientadas en un sentido.

Posible aceptación de las 35 horas si existieran bonificaciones por trabajador contratado



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

La opinión en contra en este caso no está tan acusada como en el anterior, pero es generalizada en todos los segmentos de la muestra.

Por tanto, y como resumen de la pregunta, sólo en el caso de que se acompañara la medida con significativas reducciones de las cuotas empresariales a la seguridad social, se podría cambiar la opinión manifiestamente desfavorable a la implantación de la semana de 35 horas por parte de los empresarios valencianos.

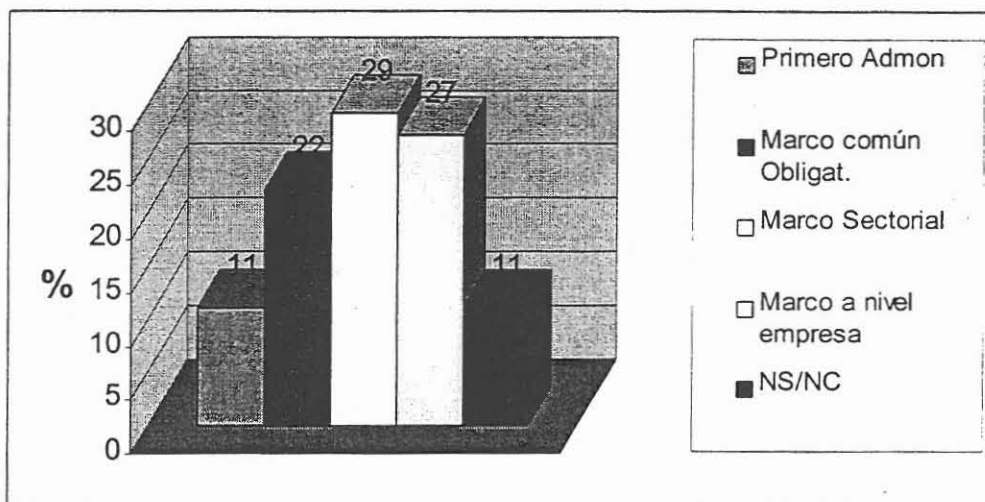
Al margen de su opinión sobre el efecto que tendría la implantación de la jornada de 35 horas, ¿su hipotética introducción debería llevarse a cabo.....?

Planteábamos cuatro opciones de respuesta:

- 1. En primer lugar por la Administración y empresas públicas
- 2. Bajo un marco jurídico obligatorio para todos
- 3. Bajo un marco jurídico flexible que exigiera un acuerdo entre los agentes sociales en el ámbito sectorial
- 4. Bajo un marco jurídico flexible que exigiera un acuerdo entre los agentes sociales al nivel de cada empresa al margen del sector.

Con esta pregunta pretendemos saber la opinión del empresariado sobre la mejor opción de puesta en marcha si fuera inevitable su introducción, y los resultados los reflejamos a continuación. En cualquier caso y como se comenta reiteradamente en este trabajo, la opinión del empresariado canalizada a través de las organizaciones empresariales de ámbito nacional, es de rechazo frontal a la creación de un nuevo marco jurídico.

Modalidad preferida de puesta en marcha de las 35 horas, si fuera inevitable su implantación



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Las opiniones están muy divididas en general, aunque tienen más peso los que opinan que debe implantarse dentro de un marco jurídico flexible, bien como sectorial o de cada empresa.

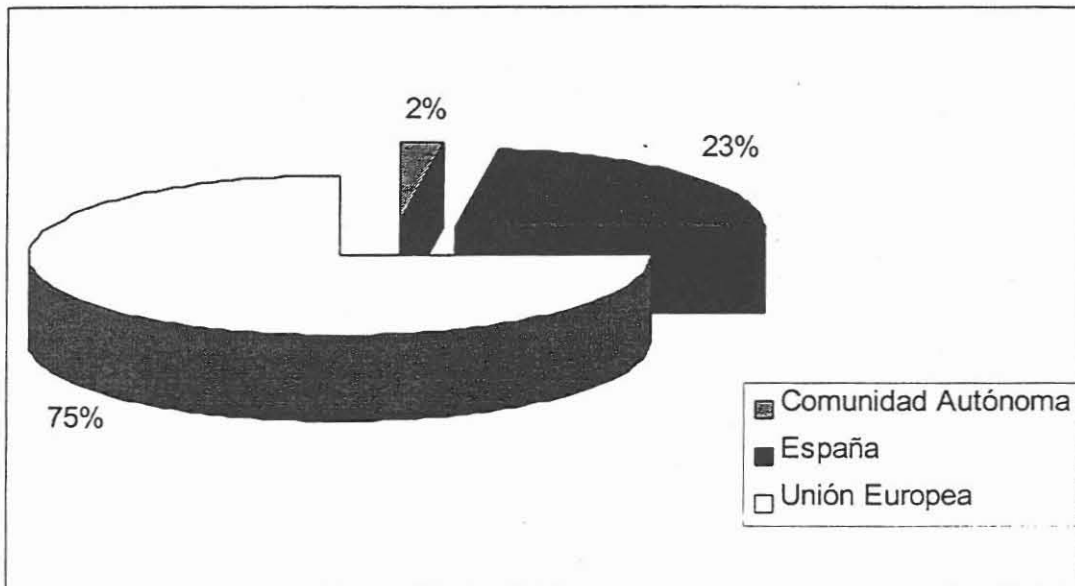
Sólo el sector industrial cree que es más conveniente que el marco jurídico sea obligatorio para todos. Probablemente en este sector es donde los sindicatos son más poderosos, y prefieren discutir la implantación de la medida a un alto nivel, y que las condiciones les vengán marcadas a cada uno.

Con el fin de matizar si la negociación se debe realizar a nivel autonómico, nacional o europeo, preguntamos a los que habían señalado la opción del marco fijo y común su opinión en la siguiente pregunta.

Bajo un marco jurídico obligatorio para todos a nivel de...

Las contestaciones recibidas se recogen en el gráfico siguiente:

Caso de preferir un marco fijo y común para implantar las 35 horas, preferencias sobre el nivel de dicho marco



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Mayoritariamente, los empresarios que planteaban esta opción se inclinan por una decisión en el ámbito europeo, no queriendo casi ninguno de ellos que se plantee a escala autonómica.

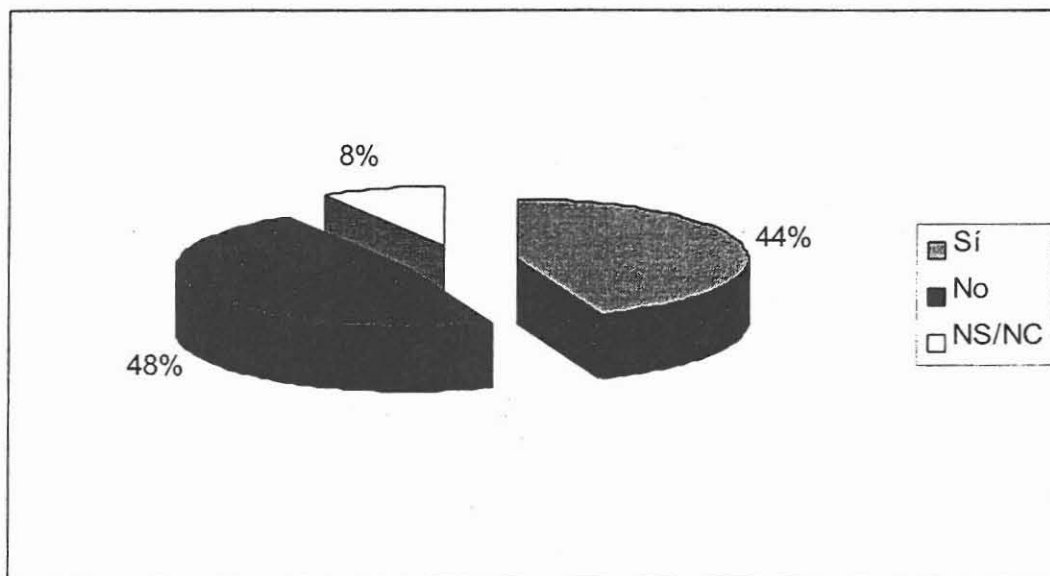
En el caso del sector industrial, que era el único que se había significado en este sentido, la opinión está más dividida, existiendo igual número de respuestas con relación a España como a la Unión Europea, pero claramente alejado del ámbito territorial inmediato.

A medio plazo ¿piensa Vd. que una reducción de jornada acompañada de medidas que faciliten la flexibilidad productiva y de reorganización, junto a una reducción significativa de horas extraordinarias generaría puestos de trabajo?

Recogemos en esta pregunta alguno de los argumentos más profusamente utilizados por las organizaciones sindicales (la reducción de horas extraordinarias) junto con una de las peticiones de la patronal (flexibilidad laboral).

Las respuestas se muestran en el gráfico siguiente:

Opinión sobre la generación de empleo si se implanta las 35 horas junto con flexibilidad y reducción de horas extra



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Aún con los condicionantes planteados, la opinión ligeramente mayoritaria es que no se crearía empleo con la medida planteada. Sin embargo, y como en casos anteriores, las empresas de mayor tamaño y las pertenecientes al sector industrial tienen una opinión positiva que no se da en el resto.

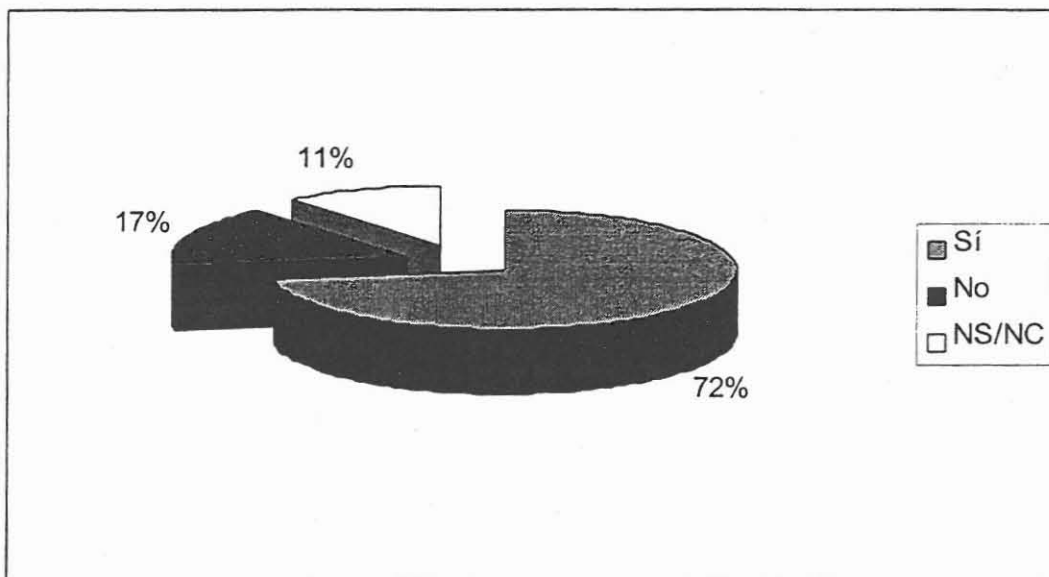
En esta afirmación anterior existe una excepción que es el sector primario, en donde se manifiesta la más acentuada opinión positiva, contradiciendo de alguna manera otras opiniones manifestadas con anterioridad.

Una medida de la importancia de la tratada, ¿debería ser abordada con otras del ámbito laboral?

Inciendo en aspectos ya tratados en preguntas anteriores, pero dándole una perspectiva más general, profundizamos en este caso en la forma de abordar la implantación de la medida, asumiendo que se pusiera en marcha realmente.

Las contestaciones recibidas se reflejan a continuación:

Opinión general sobre la necesidad de abordar las 35 horas junto con otras del ámbito laboral



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

La opinión es claramente favorable a no contemplar dicha medida de forma aislada sino dentro de un contexto que aborde problemáticas asociadas que afectan a las relaciones laborales.

La opinión más favorable a este enfoque global se da en las empresas de mayor tamaño y, por tanto, con mayor número de empleados y donde esta problemática se manifiesta más abiertamente. Las empresas de menos de 10 trabajadores también lo ven recomendable, aunque no de manera tan unánime como en el resto. En cualquier caso, en este colectivo se manifiesta el mayor número, con diferencia, de indecisos, ya que casi una cuarta parte de los encuestados de este segmento responden que No Saben o No Contestan.

En cuanto a los diferentes sectores económicos, el sector menos entusiasta en relación al aspecto preguntado es el de servicios, aunque más del 60% de los encuestados contestan afirmativamente.

¿Qué medidas o aspectos en el ámbito laboral deberían tratarse junto a la reducción de jornada?

En esta pregunta profundizamos con aquellos empresarios que se habían manifestado de forma positiva respecto a la necesidad de un marco general de tipo laboral y que, como hemos visto, suponen más del 70% de los encuestados.

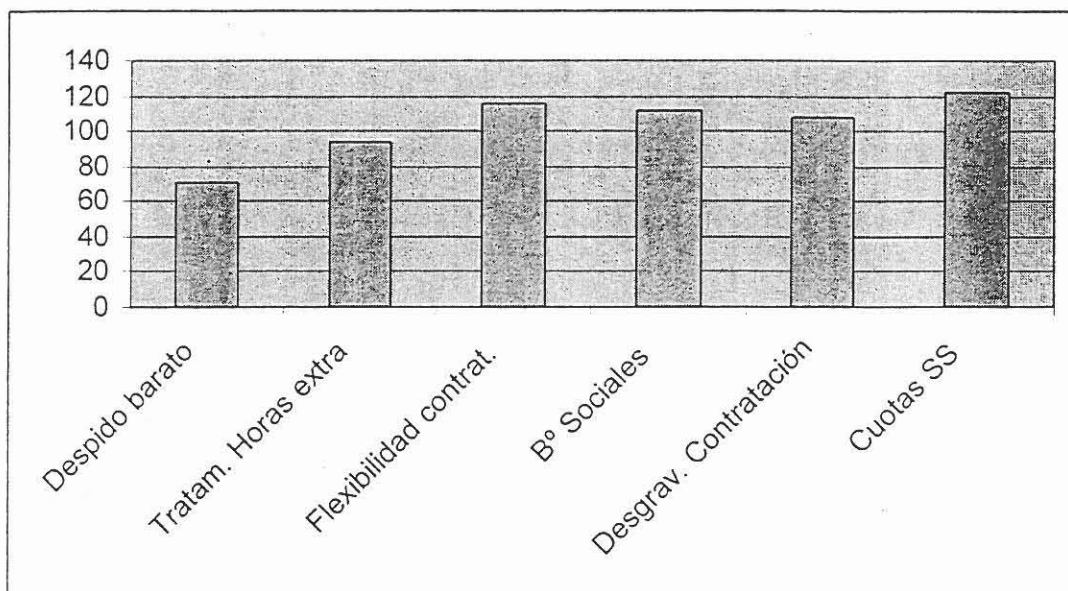
Además, esta pregunta complementa parcialmente la número que profundizaba para aquellas empresas que consideraban negativa la medida en las posibles medidas complementarias que podían hacer variar su opinión.

Las opciones que se les plantearon fueron:

- Despido más barato
- Tratamiento específico de las horas extra
- Flexibilidad en contratación laboral
- Beneficios sociales
- Desgravaciones fiscales por contratación
- Cuotas Seguridad Social

Ante este panorama, las opiniones mostradas fueron las que se reflejan a continuación:

Otras medidas laborales que deberían tratarse junto con la reducción de jornada (nº contestaciones-múltiple)



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Llamativamente, la opción de abaratar el despido es la que menos adhesiones despierta, frente a una mayor flexibilización de la contratación que lleva pareja una flexibilización del despido y, por tanto, un abaratamiento de su coste.

En la opción de mayor flexibilidad en la contratación, las opiniones favorables aumentan claramente con el tamaño de la empresa. También las empresas mayores son las que más apreciarían una reducción de las cuotas empresariales a la seguridad social.

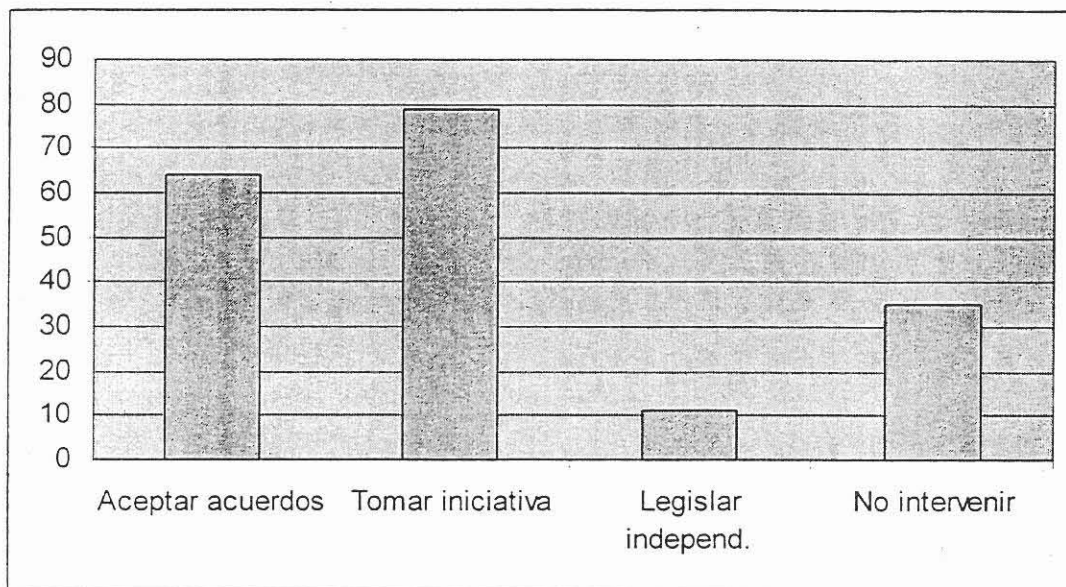
El papel del Estado en esta materia debe ser...

Existe mucha controversia sobre el papel que debe asumir la Administración Central en todo el proceso, desde los que propugnan una máxima intervención hasta los que abogan por una resolución directa entre los agentes sociales.

Las opciones que se plantearon fueron:

- Aceptar el acuerdo entre los agentes sociales y desarrollarlo en consecuencia.
- Tomar la iniciativa (en caso de desacuerdo) en la línea de los países de la U.E. o según el propio criterio de la administración.
- Legislar al margen de los agentes sociales.
- No intervenir bajo ningún concepto.

Papel del Estado en la implantación de la jornada de 35 horas (nº contestaciones- multirespuesta)



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

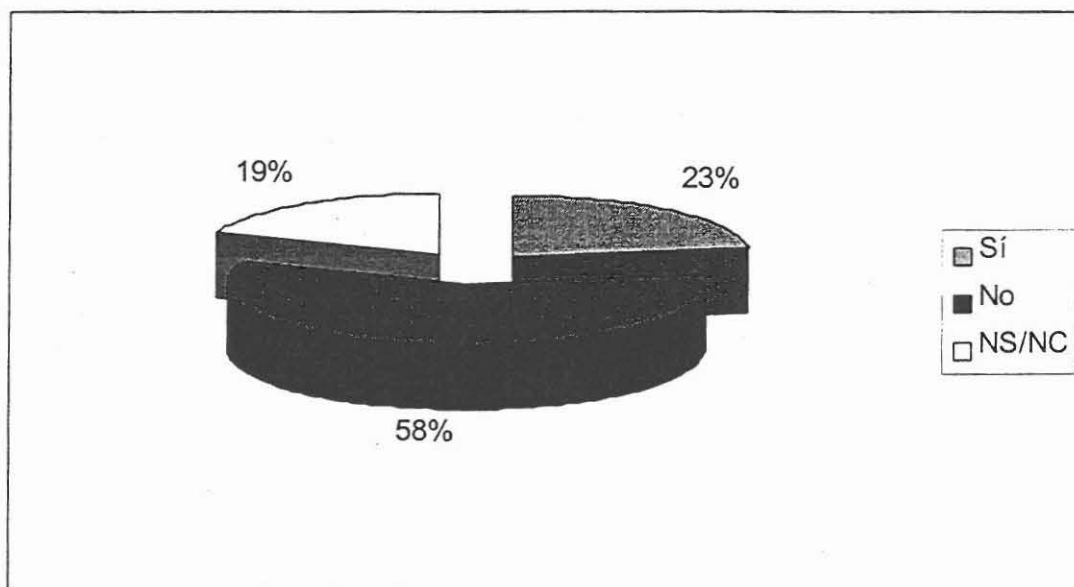
Vemos que la postura más comúnmente aceptada es la de participación del Estado dentro de un marco de negociación con los agentes sociales, básicamente patronal y sindicatos. Sin embargo, no parece haber confianza total en las decisiones que se tomen en las mesas paritarias, por lo que, de forma mayoritaria, se prefiere que el Gobierno, especialmente en caso de desacuerdo, tome la iniciativa y acomode la legislación a la de los países de nuestro entorno.

Dado que el mayor volumen de nuestro comercio exterior, y la mayoría de la competencia, procede o se dirige hacia la Unión Europea, parece una postura inteligente la acomodación de nuestro marco de relaciones laborales al de nuestros socios en Europa, de manera que la previsible pérdida de competitividad de nuestra economía se compense con la que se provocará en el resto de estos países.

¿Considera oportuna la aplicación de la reducción de jornada obligatoria para empresas con un número de trabajadores superiores a 100?

Esta pregunta incide directamente en uno de los aspectos ya analizados desde otra perspectiva en preguntas anteriores. Ya vimos que las empresas de mayor tamaño eran las más comprensivas con la medida, especialmente si se completaba con otras medidas en este campo, pero tratamos de pulsar la opinión general sobre la aplicación sólo y específicamente a empresas de mayor tamaño.

Aceptación general de la aplicación de las 35 horas sólo a empresas con más de 100 trabajadores



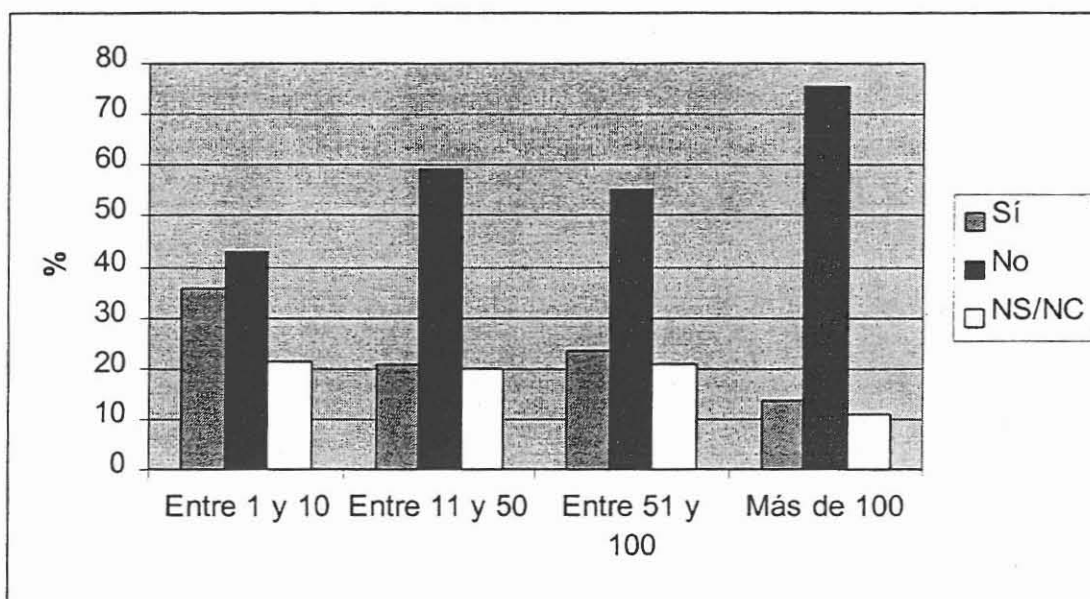
Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Se aprecia que, de forma claramente mayoritaria, los empresarios valencianos se inclinan por no establecer discriminaciones o diferencias en función de aspectos como el tamaño de la empresa medido en forma de número de trabajadores, máxime cuando este concepto puede quedar muy etéreo dadas

las nuevas variedades de contratación (trabajos a tiempo parcial, empresas de trabajo temporal, etc.).

Conviene matizar las respuestas recibidas en función del tamaño de la empresa.

Aceptación de la aplicación de las 35 horas a empresas de más de 100 trabajadores según el tamaño



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Se ve claramente que la opinión negativa crece con el tamaño de la empresa, siendo máxima en el caso de las empresas que se verían afectadas directamente.

Es bastante alto el porcentaje de empresas que no manifiestan su opinión por alguna razón, aunque, como era de prever, este porcentaje también disminuye con el tamaño ya que los empresarios se sienten directamente afectados y, por tanto, se sienten obligados a manifestarse.

En cualquier caso, en todos los segmentos se manifiesta una opinión contraria al establecimiento que condicionantes por tamaño para la implantación de la medida.

La reducción de jornada debe discutirse en...

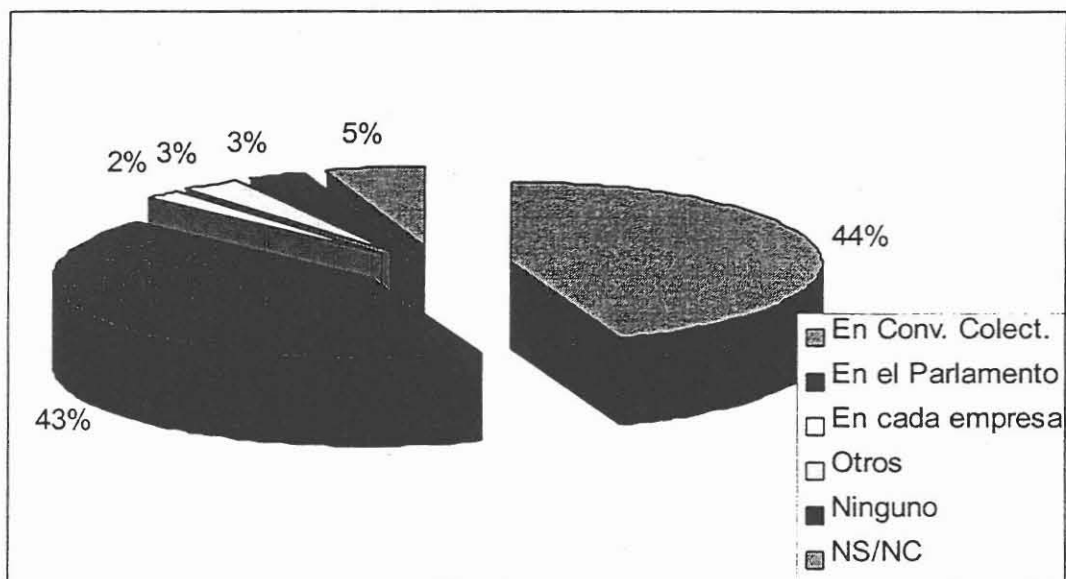
Planteábamos tres opciones de respuesta para los encuestados:

- En el ámbito de los convenios colectivos
- En el parlamento, que establecería un marco jurídico específico
- En el ámbito de cada empresa
- Otros
- Ninguno
- NS/NC

Es decir, se trataba de dilucidar si los empresarios estimaban que cada sector o empresa debía regularse de forma autónoma, o bien debería establecerse un marco común muy definido.

Las respuestas fueron:

Donde discutir la reducción de jornada



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

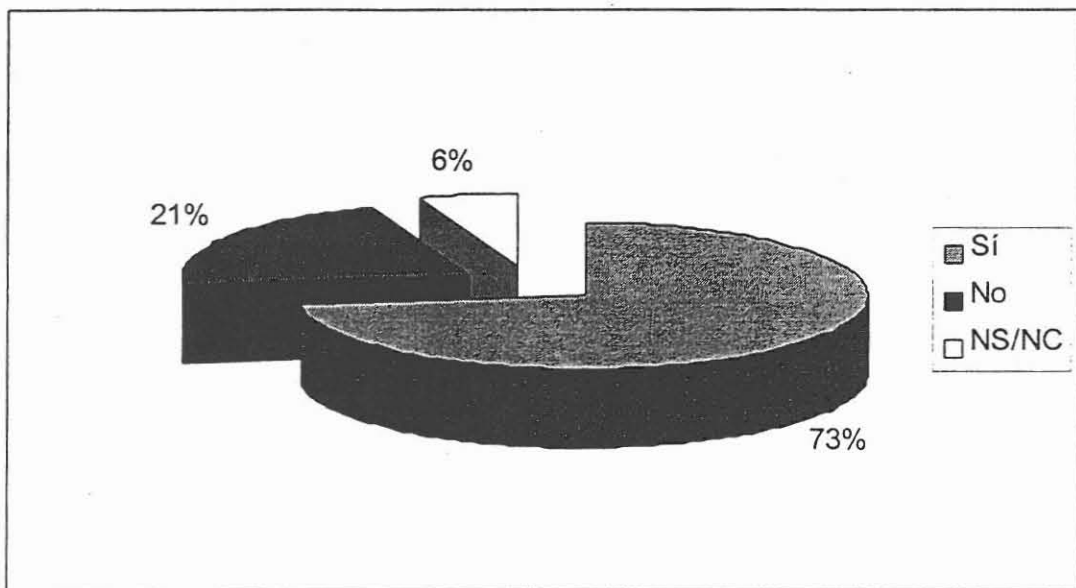
Las empresas consultadas prefieren que la discusión de la aplicación de la medida se realice en un marco superior, bien general (el Parlamento) o bien sectorial. Esta opinión contradice la de la Patronal a nivel nacional, que preferiría las negociaciones individuales y dentro del marco de los convenios colectivos. El empresariado valenciano cree que al establecerse un marco jurídico no se verá obligado a negociar específicamente con sus representantes sindicales, con lo que se elimina un potencial elemento de tensión en la organización.

No se presentan variaciones dignas de mención en esta contestación ni por sector de actividad ni por tamaño de la empresa.

¿Considera los avances tecnológicos un factor clave en la aparición de este debate?

Analizamos en este caso la opinión empresarial sobre la génesis de este debate, que ha estallado de forma imprevista y muy recientemente.

Opinión general sobre la influencia de los avances tecnológicos en el debate sobre las 35 horas

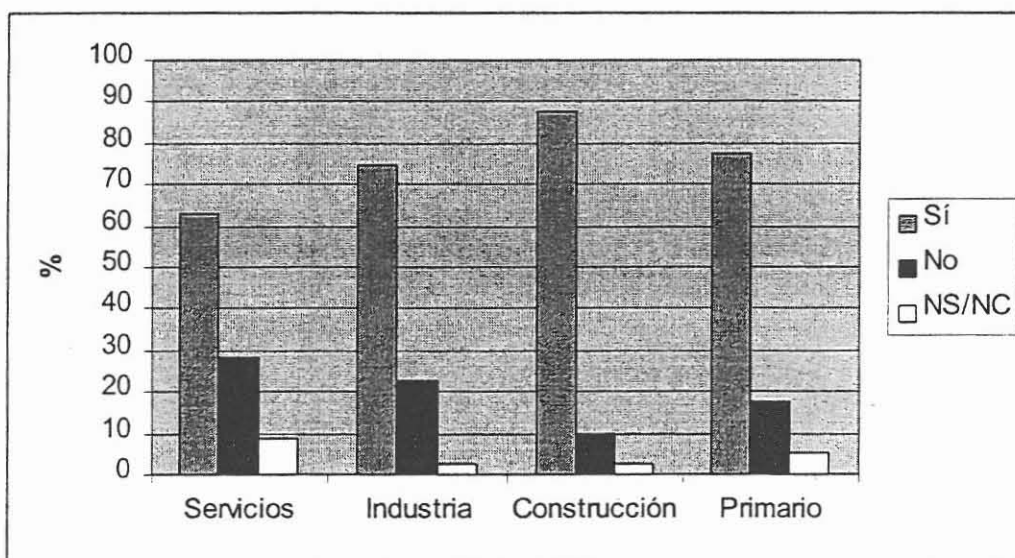


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Es evidente que se considera, claramente, un factor clave el mencionado avance tecnológico. La mecanización y mejora de las operaciones, la robotización, los sistemas flexibles de producción, etc., han contribuido a una sustancial mejora de la productividad de las empresas y a una reducción de la intensidad en mano de obra de la producción.

En esta apreciación general, se pueden matizar las opiniones en función del sector de actividad de que se trate, como puede apreciarse en el siguiente gráfico.

Opinión sobre la influencia de los avances tecnológicos en el debate de las 35 horas en función del sector de actividad



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Los sectores en los que la mecanización juega un mayor papel, son los que aprecian más la importancia del factor. El sector servicios es muy intensivo en mano de obra (muchos de los servicios se prestan personalmente, sobre todo en empresas de pequeño tamaño), lo que justifica la menor relación que encuentran entre ambas situaciones.

¿Cuál de las siguientes posiciones considera más adecuada?

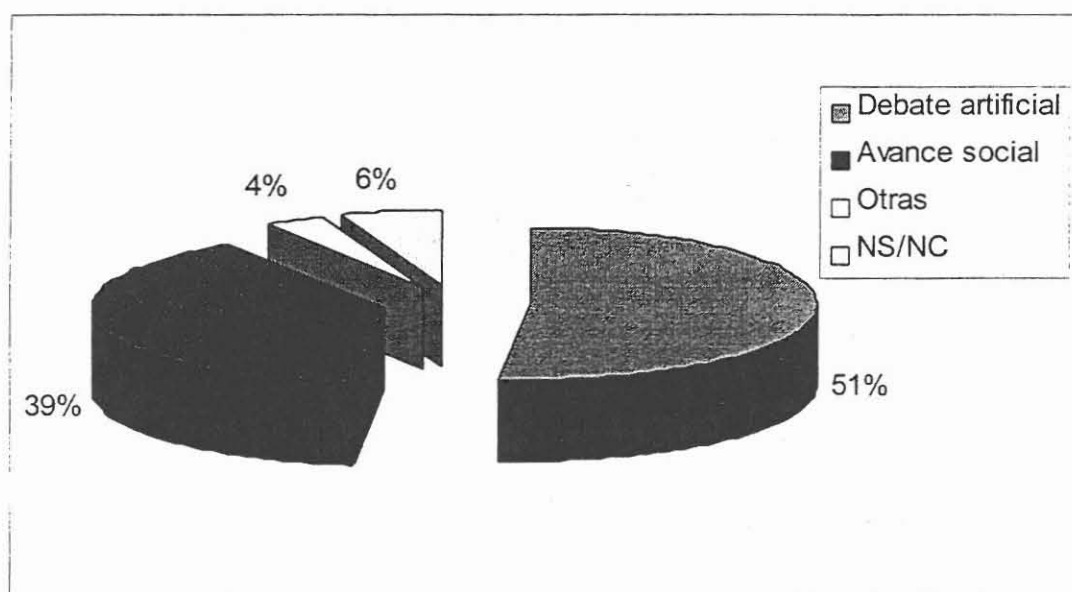
Planteábamos las siguientes opciones de respuesta:

- El actual debate sobre las 35 horas es artificial y en él subyacen intereses ajenos (políticos, etc).
- Lo considera un nuevo avance social en el mundo laboral
- Las dos cosas
- Ninguna de las dos
- Otros

Por tanto, pulsamos la opinión de los encuestados sobre el verdadero origen de este debate.

Las respuestas podemos verlas a continuación:

Opinión general sobre la posición que refleja más adecuadamente el debate sobre las 35 horas

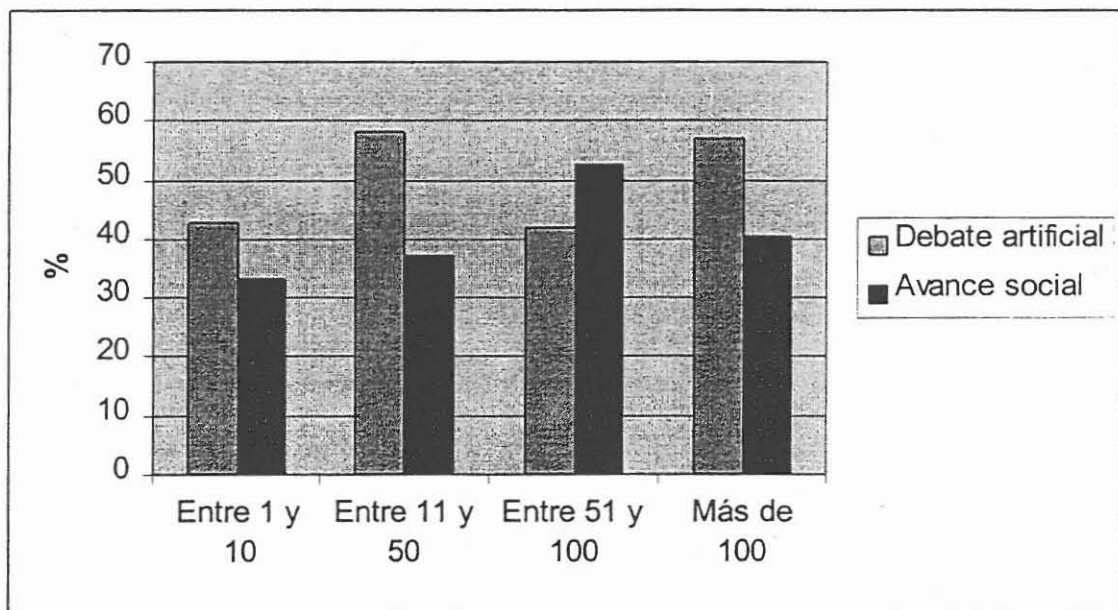


Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Es apreciado mayoritariamente como un debate artificial, que no responde a realidades y necesidades laborales existentes realmente.

Esta apreciación no es común en todos los segmentos de tamaño ni en todos los sectores económicos.

Opinión sobre la posición que refleja más adecuadamente el debate sobre las 35 horas en función del tamaño de empresa



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

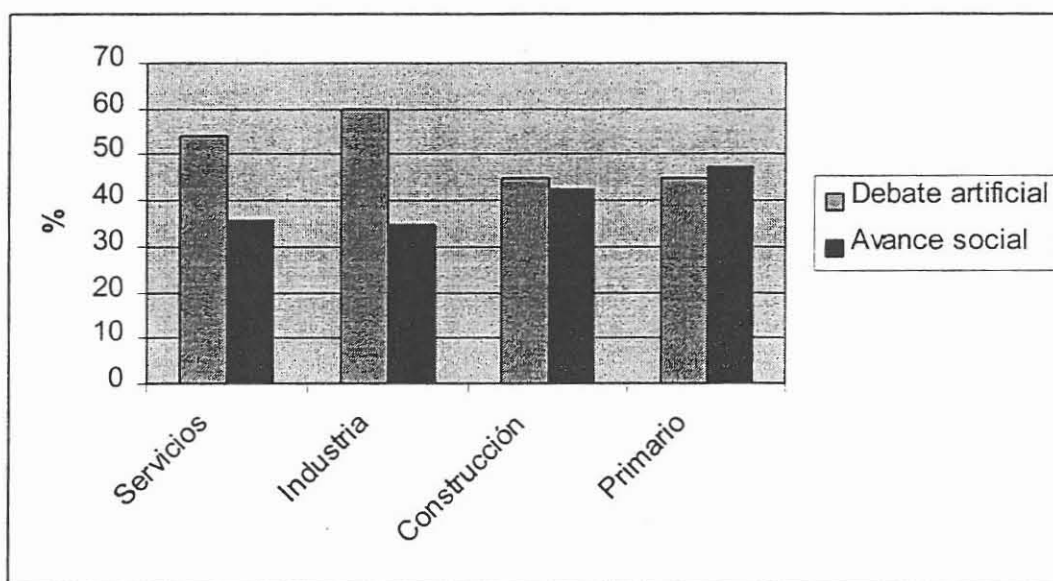
Curiosamente, la mayor diferencia a favor de considerarlo un debate artificial se produce en el segmento de empresas entre 10 y 50 trabajadores, y justo la situación contraria se produce en el segmento inmediatamente superior.

En líneas generales, conforme avanza el tamaño de la empresa se considera más un avance social y menos un debate artificial.

En las empresas de menor tamaño se presenta el mayor número de empresas que no saben qué contestar a esta pregunta, y además con una gran diferencia con el resto, lo que puede achacarse a una adecuada falta de información.

En cuanto al sector de actividad, las respuestas recibidas se muestran en el siguiente gráfico

Opinión sobre la posición que refleja más adecuadamente el debate sobre las 35 horas en función del sector económico



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

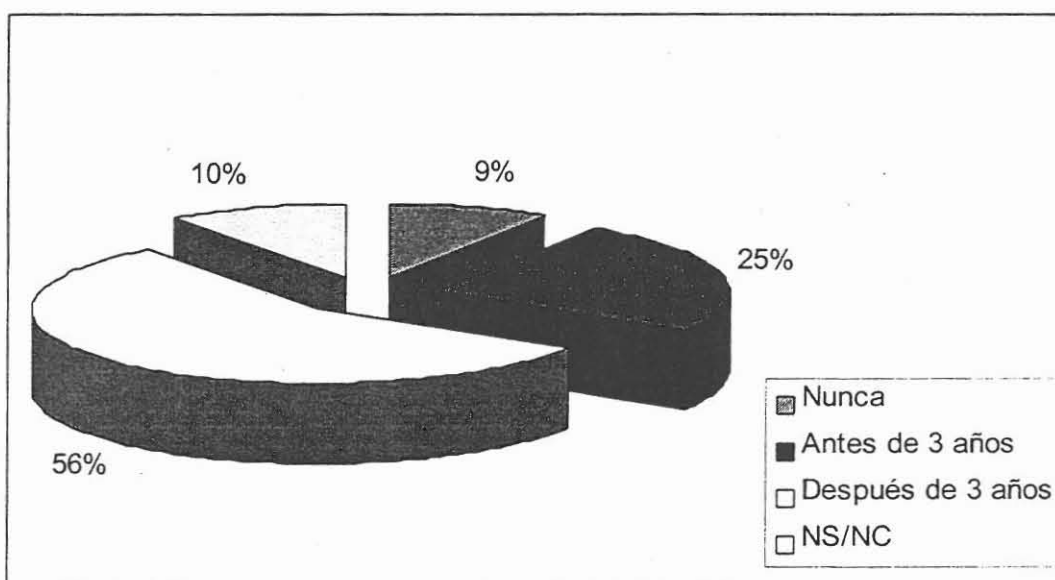
Es en aquellos sectores en los que la jornada suele ser más prolongada (construcción y primario), donde se manifiesta una mayor sensibilidad hacia el componente social de la medida.

Posibilidad de implantación real de la jornada laboral de 35 horas

La última pregunta formulada se refiere a la opinión sobre las posibilidades de implantación, independientemente de la opinión que merezca la medida analizada.

Los resultados generales fueron

Opinión general sobre el momento previsible de implantación de la medida



Fuente: Encuesta EOI, 1.999.

Observamos que, a pesar de la valoración negativa que el empresariado valenciano hace sobre esta medida, parece resignarse a que a largo plazo terminará por implantarse. De hecho, más del 80% de la muestra considera que en tres o más años la medida se implantará, frente a menos del 10% que considera que esto no ocurrirá nunca.

3.2.2. Análisis Cualitativo

Como mencionábamos en la introducción de este apartado, se ha sondeado la opinión del empresario valenciano a través de dos sistemas, uno que ha consistido en la realización de una amplia encuesta analizada en el punto anterior, y otro, objeto de este apartado, entrevistas en profundidad con empresarios o directivos de empresas ubicadas en el ámbito territorial definido para este estudio.

Característica de la muestra

Estas entrevistas han permitido profundizar en determinados temas, objeto de este debate, y sacar ciertas conclusiones que de otra manera serían difíciles de constatar. Como contrapartida, la muestra utilizada no es tan amplia como la utilizada en la encuesta efectuada por la E.O.I.; se reduce a 10 empresas y seis profesionales, aunque sí se ha buscado que abarque a las tres provincias que componen la Comunidad Valenciana y sean representativas de la economía de dicha Comunidad.

En concreto se ha entrevistado a dos empresas de la provincia de Castellón de la Plana, y cuatro respectivamente para Valencia y Alicante. Las empresas representan al sector agrario (hortofrutícola, producción de abonos), construcción, textil, servicios (funerarios, hoteles, profesionales); la dimensión de las mismas oscila entre la pequeña y mediana empresa aunque se ha entrevistado a una de gran dimensión (sector textil), ya que son las que disponen de personal con un perfil de mayor cualificación y por lo tanto sus respuestas tiene un componente más técnico.

Las entrevistas se han estructurado utilizando como guía parte de las preguntas base de la encuesta de la E. O. I., aunque profundizando en las respuestas e intercalando opiniones de otros agentes sociales, también tratados en otras partes de este trabajo, con el objetivo de comprobar la reacción y ver el grado de acuerdo o desacuerdo que este debate produce.

Conclusiones

En términos generales, llama la atención el alto grado de desconocimiento del empresariado valenciano con relación a una medida de la importancia de la debatida. La opinión de nuestros interlocutores, siempre ha tenido un carácter general y se fundamenta principalmente en lo leído en artículos de prensa, y en criterios personales, pero nunca en un análisis o estudio de alguno de los proyectos como los relacionados en el Anexo II de este trabajo, o el propio texto de la Ley Aubry, que es desconocida para prácticamente la totalidad de nuestros interlocutores; hay una vaga idea sobre la reducción de jornada en Francia, aunque un desconocimiento total sobre la Ley, con la excepción del director de personal de una de las empresas de mayor dimensión de las entrevistadas, que dijo conocerla en sus términos genéricos aunque no ha leído su texto.

Una constante en las argumentaciones de nuestros interlocutores es la actual y positiva coyuntura económica española. Este factor y en concreto los altos niveles de afiliaciones a la seguridad social, remitiéndose a los últimos datos oficiales del mes de junio de 1.999 donde se han superado todos los niveles de los últimos 18 años, así como el progresivo descenso de la cifra de desempleo, son empleados en contra de la posición de los Sindicatos en el sentido de que una medida de estas características generará empleo. En su opinión el empleo se genera con medidas liberalizadoras, estando los resultados a la vista, y por lo tanto la reducción de jornada será un factor negativo que no ayudará a la creación de puestos de trabajo y que por el contrario terminará con esta tendencia positiva a la creación de empleo.

Como ya se deduce del análisis a la pregunta “ valoración de la hipotética implantación de la jornada de 35 horas” página 81 del apartado anterior, nuestros interlocutores valoran de forma general la medida como negativa. Aunque profundizando el “porqué ” de esa valoración negativa, las empresas de mayor tamaño y los interlocutores más cualificados, dejan entrever que tanto el avance de la tecnología así como la propia presión social, entre otras, conseguirán que esta

medida sea aceptada y que en la misma subyacen determinados aspectos positivos, que no en la actualidad, pero a largo plazo tendrán que reconocerse.

En la respuesta a la pregunta sobre “la posibilidad de implantación real de la jornada laboral de 35 horas ” (Página 120) un 81% considera que la medida terminará por imponerse, aunque como hemos dicho, los interlocutores más cualificados y las empresas de gran dimensión (mas despersonalizada) consideran algún aspecto positivo en esta medida. Sin embargo, el pequeño y mediano empresario, opina que la medida acabará imponiéndose aunque con todo el componente negativo que la misma implica sin matizaciones.

Existe la opinión generalizada de que el principal factor que hace que la reducción de jornada tenga un impacto negativo es el aumento de costes y en concreto los de personal. En este punto, la empresa del sector de la construcción entrevistada (sector que normalmente utiliza mucha mano de obra) es la que muestra una posición mas radicalizada, y argumenta que el absentismo es un factor que incide mucho en el coste y que por lo tanto una reducción de jornada incrementaría el problema a unos limites insoportables. Por otro lado, consideran que la jornada de 35 horas es una realidad y que “oficializarla” significaría una jornada laboral de hecho inferior a 35 horas semanales.

Sobre esta misma cuestión del incremento de costes de personal, la opinión de los entrevistados que representan el sector agrícola, también muestra una posición radical en contra de esta medida. Su principal argumento es su ciclo productivo. Dicen que una explotación agraria está sujeta a unos condicionantes difícilmente modificable como pueden ser, el período de recolección, siembra, etc. y que por lo tanto el incremento de costes les afecta de forma muy directa, ya que, al reducir las horas de jornada laboral y existir el condicionante “tiempo” (por ejemplo no se puede prolongar el tiempo de recolección), necesariamente se deberá aumentar las contrataciones o las horas extraordinarias, que por otra parte se pretenden limitar

cada vez mas, y en consecuencia, aumentarán los costes de una forma directa y automática, afectando a los precios y a la competitividad de sus productos.

Sobre este aspecto se les comentó, que en la actividad agrícola hay una gran bolsa de empleo sumergido, y que en muchos casos las condiciones de trabajo son muy precarias. Nuestros interlocutores no están de acuerdo con esta afirmación, ya que por ejemplo para las explotaciones de tipo medio, las más abundantes, hay una tendencia a la regulación de estos contratos, entre otras cosas por el control de las autoridades laborales, y en lo que respecta a las explotaciones pequeñas, suelen estar trabajadas por grupos familiares con alguna colaboración externa cuya contratación es formal.

También se comentó el hecho de que la mejora de la productividad, a través de las innovaciones tecnológicas, podría ser un factor que mitigue en parte los condicionantes apuntados anteriormente y que la actividad agrícola tiene que hacer asumible una jornada de 35 horas.

Aceptaban esta argumentación, pero apuntaban el problema que significa la necesidad de recursos financieros para acometer una inversión en maquinaria y formación de personal para su uso, aunque consideran que tarde o temprano habrá que acometer un proceso de inversión en beneficio de la mejora de la productividad. Sobre este mismo punto, se les indicaba la obtención de beneficios fiscales, que ayudará a acometer dichas inversiones. Consideran que estos beneficios serían muy positivos, aunque los desvinculan de que estén condicionados a la aceptación de una jornada reducida.

Dentro del sector servicios, nuestros interlocutores también mantienen una posición contraria a esta medida, aunque su rechazo no es tan radical. En este sentido, señalan que para el trabajo en oficinas y en general el de tipo administrativo, los aumentos de costes si que podrían ser parcialmente compensados con una reordenación de horarios y una mejora de la productividad. En algún caso se señaló, que en muchas

empresas los viernes por la tarde no hay actividad, y que esas horas teóricamente se recuperan durante el resto de la semana, aunque la realidad sea distinta y que de hecho estamos ante una jornada laboral inferior a la de 40 horas.

Los interlocutores del sector turístico, no ven tan fácil la reordenación de jornada en el sentido de lo indicado anteriormente. Señalan los condicionantes derivados de que su actividad es en muchos casos estacional, y que las innovaciones tecnológicas no pueden sustituir en la medida necesaria, la mano de obra deficitaria por el hecho de la aplicación de la jornada reducida, por lo que concluyen que una jornada reducida de 35 horas incidirá significativamente en sus costes laborales y en su competitividad, con el agravante de que es una actividad sometida a una gran competencia exterior.

Una de las conclusiones que obteníamos a la pregunta “¿aceptaría una reducción de jornada si viene acompañada de algún tipo de medida?” (Página 92), era la mayor aceptación de la medida que significa una reducción de los costes de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Sobre este aspecto se comentaba, que una reducción de estos costes incide de forma directa y positiva en la competitividad de la empresa, y que a diferencia del resto de medidas planteadas en la pregunta, ésta tiene un carácter estable, es decir, el otro tipo de medidas como bonificaciones por contratación o una determinada medida fiscal tiene un carácter más coyuntural.

Los comentarios positivos sobre esta medida incentivadora, se desvinculan del hecho de que sería una medida condicionada a la aceptación de una jornada reducida, y se enmarcan en las reivindicaciones tradicionales del sector empresarial.

Respecto a la pregunta “. . . al margen de su opinión sobre el efectos que tendría la implantación de la jornada de 35 horas, ¿su hipotética introducción debería llevarse a cabo. . .?” (Página 99). Nuestros entrevistados opinan, a diferencia de la conclusión obtenida de la encuesta en donde hay una opinión muy dividida, de forma

mayoritaria, que debe ser el sector público y la Administración los pioneros en la aplicación de esta medida.

Y por lo tanto, a la vista de los resultados que esta experiencia produzca (sobre creación de empleo) en las empresas del sector público y en la Administración, se acometerá o no la implantación de esta medida. Lógicamente su opinión sigue siendo contraria a la aplicación de la misma, y su respuesta se refiere ante la imposibilidad de evitarla.

Como parece lógico, las empresas de más dimensión son las que más hincapié hacen en el hecho de que sean empresas del sector público las pioneras en la aplicación de esta medida de reducción de jornada, ya su propia dimensión hace que en teoría sean ellas las primeras en donde se implantaría esta medida. También destacan, que la medida debe enmarcarse en el ámbito europeo, para que todas las empresas que compiten en ese mercado único lo hagan en igualdad de condiciones. En esta apreciación subyace la idea, de que la implantación a escala europea de una medida de estas características, implicará tantas dificultades y exigirá tanto consenso que difícilmente se podrá llevar a la práctica o se implantará muy a largo plazo y con mucha flexibilidad lo que mitigará sus efectos negativos.

Destacamos la opinión del representante de la empresa del sector textil (de gran dimensión), donde nos indica la importancia de que cualquier "movimiento" en este sentido y por las circunstancias que sea, debe negociarse en el ámbito sectorial. Comenta la fuerte competencia en el propio mercado español e incluso provincial (en este caso en la provincia de Alicante), y que si se adoptara esta medida en un marco jurídico flexible, es decir de forma individual por empresa (una de las posibilidades recogidas en la encuesta de la E.O.I. y que agrupaba un 26.9 % de respuestas y que a su vez significaba el 65.3% las empresas de menos de 50 trabajadores) los principales perjudicados serían las empresas de mayor tamaño, donde las organizaciones sindicales están más implantadas y puede haber mayor presión para su implantación, en consecuencia se perdería competitividad, respecto a las empresas

de menor dimensión y que en muchos casos son de gestión familiar, que no se verían obligados a adoptar esta medida.

Por lo tanto, concluye, que de adoptarse la medida de reducción de jornada, deberá afectar a todo el sector y no de forma individualizada por empresas.

Esta opinión coincide con la de las organizaciones empresariales, que como hemos visto en otras partes de este trabajo, quieren reducir la hipotética negociación de esta medida al ámbito de la negociación colectiva.

El representante de la empresa del sector de la construcción, opina en la misma línea de lo comentado anteriormente, y su opinión parece lógica, ya que el convenio colectivo de la construcción es uno de los más importantes en el ámbito nacional.

A estos dos mismos representantes, se les requirió su opinión con mayor profundidad sobre el segundo supuesto de la pregunta (implantación de la medida bajo un marco jurídico obligatorio para todos) y no sólo por el ámbito estricto de la negociación colectiva donde inicialmente se centraron sus opiniones, sino sobre la conveniencia (siempre partiendo de su opinión negativa a la medida) de la existencia de una Ley que regulará dicha medida. Como ya hemos visto, uno de los principales puntos de confrontación entre organizaciones sindicales y empresariales es la conveniencia de la Ley por parte de los primeros y su rechazo por parte de las organizaciones empresariales. Nuestros interlocutores, se suman a la opinión empresarial e insisten en que en el caso de establecer algún marco jurídico sería dentro del ámbito europeo, y que cualquier medida de este tipo que se negociara en el ámbito parlamentario, se vería sometida a presiones políticas indeseables que agudizarían los efectos negativos de la misma.

En la línea de los resultado que se desprenden de la pregunta (nivel del marco jurídico, Comunidad Autónoma, España y Europa), donde sólo una minoría considera el ámbito de la Generalitat Valenciana, nuestros interlocutores no

mencionan esta posibilidad y requerida su opinión sobre este aspecto concreto, vuelven a insistir en la conveniencia del nivel europeo y del marco natural de los convenios colectivos.

El resto de interlocutores, con la excepción del representante de la empresa agrícola mas sensibles a las medidas de ámbito comunitario, no profundizan en exceso en el marco ni en la forma adecuada para poner en marcha una medida de este tipo, y sus respuestas van en la línea de las obtenidas en la encuesta, es decir, divididas.

Sólo cabe destacar la opinión del representante de la empresa perteneciente al sector agrícola, que insistió mucho en la necesidad de que la medida se adoptara dentro del ámbito europeo. Esta opinión y como parece lógico, esta dentro de la línea de la expresada en la pregunta donde del 75 % de entrevistados que consideraron el ámbito europeo como el mas adecuado, aunque del análisis de las respuestas a esa pregunta, el sector industria y servicios con un 45.5 % y 24.2 % respectivamente son los que mas la apoyan y en tercer lugar el sector primario con un 21.2%; cuando en función de lo expresado por nuestro interlocutor y en base a circunstancias objetivas, como es el hecho de que el principal mercado agrícola de las empresas valencianas y españolas es el de la Unión Europea, cabría esperar, un mayor peso específico de las opiniones procedentes de ese sector.

No obstante, se les comentó que nuestro mercado es fundamentalmente el europeo, aunque nuestra competencia proviene de países de otros continentes (agrios marroquíes e israelíes por ejemplo). Opinaron que es precisamente esta circunstancia, la que hace necesaria una toma de postura por parte de los Organismos Comunitarios en el sentido de oponerse a la medida para defender la competitividad de nuestros productos, y en este sentido, ven a la Comunidad Europea como una posible vía de defensa ante la paulatina introducción de la medida por presión de los agentes sociales en España.

En lo que si parece que hay una posición común entre nuestros interlocutores, es en los resultados de la encuesta a la pregunta “. . una medida de la importancia de la tratada, ¿ debería se abordada con otras del ámbito laboral? (Página 104), donde coinciden en la conveniencia de que la reducción de jornada debe venir acompañada de otras medidas laborales. En este punto hay acuerdo entre empresarios y sindicatos, aunque con diferentes puntos de vista.

En concreto el 72 % de los encuestados opina en este sentido. Y sus opiniones están en línea con la expresada por las organizaciones empresariales dentro del ámbito español, es decir, la hipotética implantación de una jornada reducida necesariamente deberá incorporar:

- Flexibilidad en el despido.
- Reducción de la cuota empresarial a la seguridad social.
- Movilidad geográfica.

Como vemos, medidas que son una constante en las reivindicaciones de los empresarios y que se repiten frecuentemente en las distintas partes de este trabajo. Las empresas de mayor tamaño de las encuestadas con profundidad, hacen mas hincapié en la necesidad de estas medidas, para paliar (que no anular) el efecto negativo derivado de la reducción de jornada. Esta circunstancia parece lógica, ya que su dimensión y su mayor implantación geográfica hace que el efecto de estas medidas les afecte de forma más significativa.

Ninguno de nuestros interlocutores hizo mención a las horas extraordinarias, por lo tanto se les comentó la opinión sindical en el sentido coincidente de que una medida de este tipo debe venir acompañada de otras dentro del ámbito laboral, aunque el sentido de las mismas es el opuesto a las sostenidas por los empresarios. En concreto, se les señaló que los sindicatos opinan que los topes establecidos en la actual

legislación laboral española deben reducirse, con la idea final de terminar o reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias (ver punto B del apartado 3.1.1. Posición de las Organizaciones Sindicales).

La reacción, como cabría esperar, fue de rechazo y principalmente por los cuatro representantes de las empresas de mayor número de empleados de las entrevistadas, argumentan que sus ciclos productivos están sometidos a “picos de producción”, que hacen necesarias las horas extraordinarias, se les insistió que esos picos podrían ser cubiertos con nuevas contrataciones (unos de los objetivos perseguidos por esta medida de reducción de jornada), pero insistieron en la imposibilidad práctica de las mismas, ya que requieren entre otras circunstancias, un período de adaptación que aumentaría los costes de esta medida eventual y que de alguna manera la imposibilitaría. En este sentido nuestros interlocutores estarían en línea con lo expresado por las organizaciones empresariales que reflejábamos en el apartado 3.1.2. (posición de las organizaciones empresariales) punto sexto, donde se concretaban una serie de circunstancias y peculiaridades de cada empresa que dificultan la sustitución de la mano de obra (peculiaridad de los procesos productivos en las pequeñas y medianas empresas, especialización que implica dificultad de sustitución del factor humano etc.).

Respecto a la pregunta “ ¿ considera oportuna la aplicación de la reducción de jornada obligatoria para empresas con un número de trabajadores superiores a 100? ” (Página 110), todos los entrevistados muestran su rechazo en la línea mayoritaria (58%) del resultado de la encuesta, aunque los representantes de las empresas que cumplen o se acercan a esta condición muestran más beligerancia ante la propuesta. Argumentan insistiendo en que la implantación de la medida debería venir apoyada con criterios técnicos, es decir, considerar factores ya expuestos, como sector de actividad, competencia externa, procesos productivos, grado de desarrollo tecnológico etc.

Como ejemplo consideran el caso de dos empresas del mismo sector y con un número de empleados superior a 100, pero con distinto grado de desarrollo tecnológico, dicen, que se verían desigualmente afectadas por la implantación de esta medida, ya que la de menos desarrollo tecnológico podría compensar los efectos negativos (fundamentalmente el incremento de costes laborales y en consecuencia pérdida de competitividad) con un incremento de la productividad a través de la mejora de su proceso productivo vía incremento de su desarrollo tecnológico.

Sin embargo, la segunda empresa, con mayor desarrollo técnico dispondría de menor margen para paliar el efecto de la medida. Aún así, subrayan, que tanto una empresa como otra se verían afectadas negativamente, ya que en el mejor de los casos (la empresa con mas posibilidades de desarrollo tecnológico) se debería acometer un proceso de inversión que necesita de recursos financieros y para que fuera efectivo debería afectar de forma global a la empresa, lo que significa que la inversión debería ser importante, y que se encontraría con el problema adicional del coste de oportunidad del momento en que las circunstancias exigen la inversión.

Los representantes de las pequeñas y medianas empresas así como los profesionales, opinan en el mismo sentido, y consideran que el número de empleados no debe ser un condicionante para imponer la medida. Sin embargo, esta circunstancia la ven como si no les fuera afectar a ellos; de hecho se expresó algún comentario en el sentido de que ante una situación extrema de obligatoriedad en la aplicación de esta medida, las empresas de mayor dimensión dispondrían de mayores recursos para afrontarla, y en consecuencia, debería ser este tipo de empresas las primeras en adoptar la medida. En el análisis de los resultados de la encuesta para esta pregunta, comentábamos que a menor dimensión de la empresa menor grado de oposición a la medida.

En lo que respecta a la consideración de la propuesta sobre reducción de jornada como un avance social o un debate artificial (Página 117), cabe destacar, (considerando la reiterada oposición a la medida por parte de nuestros interlocutores) que existe una

cierta sensibilidad ante determinados aspectos positivos que consideran podrían derivarse de esta reducción de jornada. Por supuesto, el aspecto positivo que apuntan, no viene motivado por la creencia de que esta medida generará empleo, y que incluso como han comentado afectará negativamente, si no, por lo que califican como una mejora en la calidad de vida del trabajador así como en los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo. En resumen, disponer de mas tiempo libre, afectará positivamente al desarrollo personal y familiar del individuo.

Cada vez hay una mayor sensibilidad hacia este tipo de factores, e incluso los técnicos y especialistas en recursos humanos señalan, que una buena situación personal incide positivamente en el rendimiento del trabajador, en suma, en su productividad. Lógicamente esta posición gana adeptos cuanto mayor es el grado de cualificación de nuestro interlocutor, y en los representantes de las empresas de mayor dimensión, donde hay una menor relación directa de los gestores con la propiedad y por lo tanto una gestión mas técnica y despersonalizada.

Llama la atención que nuestro interlocutor que representa al sector de hostelería, y que fue uno de los que mostró más oposición a la reducción de jornada, sea precisamente uno de los que más considera el beneficio que el aumento de tiempo libre supondría en la calidad de vida del trabajador, indicando que en su actividad económica el trabajador está sometido a horarios "bruscos" normalmente desarrollados fuera de los habituales y que en consecuencia afectan negativamente a sus relaciones sociales.

Parece que existen dos posiciones entre nuestros interlocutores frente a esta postura; una que podríamos definir como la formal desde el punto de vista de propietario o directivo de una empresa y que es de rechazo frontal a la medida, y otra más personal e individual que muestra un cierto grado de sensibilidad al efecto "positivo" indicado anteriormente.

Al margen de la encuesta en sí, se solicitó su opinión ante los siguientes comentarios de un artículo periodístico de Roberto Laxe:

“ . . . hace 150 años un obrero realizaba 5.000 horas anuales, hace apenas un siglo trabajaba 3.200; en los años setenta la media era de 1.900; en la actualidad esta media ha bajado 1.520 horas anuales. En resumen el tiempo de trabajo representa el 70% en 1.850, el 43% en 1.900, solamente el 18% en 1.980 y el 14 % hoy en día (Roger Sue, Tiempos y orden social). Esta reducción en el tiempo dedicado a la producción no ha significado un retroceso en la cantidad de productos y servicios que invaden el mercado, antes al contrario: entre 1.960 y 1.990 la producción mundial por habitante se ha multiplicado por 2,5 y hoy se ve una saturación de mercancías de todo tipo a nivel mundial. Sin embargo se constata un aumento de la pobreza y desigualdad en los países industrializados, así como situaciones de pobreza extrema en los países subdesarrollados.

Ante esta situación, ¿hasta qué punto las nuevas tecnologías, en sí mismas, deberían tratar una mejora absoluta en las condiciones de vida de los trabajadores, reduciendo el tiempo de trabajo?. . . . ”.

Ante este comentario periodístico, nuestros interlocutores mostraron una posición de rechazo total, considerándolo demagógico y sesgado; argumentan que efectivamente ante las reducciones de jornadas no se ha producido una merma en la producción, fundamentalmente gracias a las innovaciones tecnológicas, pero nadie puede negar los avances sociales producidos en ese período de tiempo, así como las mejoras en las condiciones de trabajo, acceso a la sanidad y educación. Efectivamente, reconocen la existencia de desigualdades y graves problemas, y más cuando se compara la situación de países desarrollados y subdesarrollados, pero consideran que nadie puede negar los avances producidos en el mundo laboral y social y que un mundo ideal es una utopía aunque un objetivo a tener siempre en cuenta.

ANEXO I

REFERENCIAS INTERNACIONALES

ANEXO I

REFERENCIAS INTERNACIONALES

AI. 1. Comentarios a la "Ley Aubry"

Tal y como se deduce en la lectura de los diversos apartados de este estudio, la "Ley Aubry", constituye la más importante referencia legislativa adoptada hasta el momento por un país miembro de la Unión Europea, en lo referente a la reducción de la jornada laboral. En consecuencia es una referencia obligada para los países de su entorno, entre los que se encuentra España y por ende la Comunidad Autónoma Valenciana, en la que como hemos comentado, sus agentes económicos y sociales mantiene una línea de opinión homogénea con el resto del país.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que ha sido una referencia utilizada por todos los agentes económicos cualificados consultados en el estudio y en particular los del ámbito de la Comunidad Valenciana, consideramos importante comentar de forma breve el contenido de dicha norma y en su caso las reacciones que ha suscitado.

Esta Ley de Orientación y de incentivación relativa a la reducción del tiempo de trabajo y llamada "ley Aubry" (su promotora es la ministra francesa del Empleo y la Solidaridad, la socialista Martine Aubry), entró en vigor el 13 de junio de 1.998. aunque su implantación efectiva se llevará a cabo de forma escalonada junto a otras normas complementarias que en la actualidad siguen siendo objeto de debate y controversia en dicho país, tal y como comentaremos posteriormente.

La Ley tiene como principal objetivo lograr la reducción del tiempo de trabajo con el objetivo final de la creación y mantenimiento del empleo. Esta reducción pretende encauzarse a través de la negociación colectiva, que como hemos visto es objeto de debate en España, al existir dos posturas enfrentadas entre la óptica de los empresarios y los sindicatos y que en el caso de la Comunidad Valenciana, se comenta en el análisis de datos de la encuesta de la E.O.I, donde el empresario valenciano tiene una opinión muy dividida entre las diversas opciones planteadas

El objetivo de la reducción del paro, que en España y como principio general es aceptado por todos los agentes económicos y en todas las comunidades autónomas, la Ley francesa pretende llevarlo a cabo imponiendo una nueva duración legal de la jornada semanal de los trabajadores de 35 horas (en Francia la jornada semanal laboral vigente es de 39 horas) que entraría en vigor el 1 de enero del año 2.000 en las empresas con una plantilla superior a los 20 trabajadores y el 1 de enero del año 2.001 para empresas con 20 o menos empleados.

La implantación de esta jornada pretende ser paulatina, disponiendo de 18 meses las empresas con más de 20 trabajadores, para negociar la forma concreta de reducción del tiempo de trabajo en las empresas, centro de trabajo o a escala sectorial. La reducción del tiempo establecido para la aplicación de estas medidas de reducción de jornada, se vería compensadas con ayudas financieras en función del momento de la anticipación en la adopción de la medida.

Como se ha comentado anteriormente, y antes de la finalización del año 1.999 esta norma vendrá acompañada de nuevos proyectos legislativos que desarrollará, y complementará, la norma base. Este segundo proyecto establecerá:

- Las “modalidades de aplicación” de la reducción legal de las 35 horas.

- El acompañamiento de la reducción legal por una nueva ayuda financiera, estructural y perenne que tome el relevo de los incentivos puestos en marcha por la Ley Aubry.
- El nuevo régimen de las horas extraordinarias.
- Una simplificación de los dispositivos de reordenación (“modulación”) del tiempo de trabajo.
- Nuevas reglas relativas a la aplicación de la Ley al personal de dirección.

En general el empresariado valenciano, desconoce la existencia de esta Ley y cuando se le ha comentado aspectos concretos de la misma como por ejemplo la implantación de un nuevo régimen de horas extraordinarias, es de oposición frontal a cualquier medida de regulación legislativa de estos aspectos.

Sin embargo preguntados interlocutores mas cualificados, como es el caso de la opinión obtenida de representantes sindicales y empresariales valencianos, nos muestra un mayor conocimiento de la Ley que se esgrime constantemente como argumento a favor en el caso de los sindicatos y en contra en el caso de las organizaciones empresariales.

Un aspecto importante de la Ley es el sistema de incentivos, que ya hemos visto que son ampliamente comentados en este trabajo (implantación de incentivos en comunidades autónomas (ver Aneo II), y que confirman que las medidas adoptadas en España siguen la referencia francesa. Dicha Ley prevé la puesta en marcha de ayudas financieras destinadas a incentivar a las empresas o centros de trabajo a reducir la jornada antes del año 2.000-2.002,

y que lleguen a acuerdos colectivos que signifiquen nuevas contrataciones o bien eviten destrucción de empleo. La ayuda financiera se establecerá en función del período de puesta en marcha de dichas medidas (mayor anticipación, mayor ayuda) y de acuerdo a la naturaleza de dichas medidas, es decir, cuanto más innovadoras mayores ayudas.

La obtención de dicha ayudas implica el cumplimiento de unas condiciones mínimas:

- Deberán significar al menos un 10% de la duración establecida inicialmente.
- Y necesariamente se traducirán en jornada de 35 horas.

La Ley tiene dos vertientes, una que se podría definir como ofensiva y otra defensiva, matizaremos estas dos vertientes:

La **vertiente ofensiva**, pretende la creación de empleo y requiere que los acuerdos que se adopten contemplen, la reducción del 10% del tiempo de trabajo y la realización de nuevas contrataciones en un porcentaje del 6% de la plantilla media de la empresa, afectado por la reducción de jornada.

El comentario de esta vertiente entre empresarios valencianos, provoca su rechazo frontal (incluso significándoles la naturaleza incentivadora de las medidas y ayudas previas al cumplimiento obligatorio de la Ley) y hace que se reafirmen en los aspectos negativos que señalan en las respuestas que se obtuvieron de la encuesta, incluso si estas medidas vienen acompañadas de cualquier tipo de ayudas.

Las ayudas que la Ley establecería para esta vertiente ofensiva, serían ampliadas si la reducción es del 15% del tiempo de trabajo y la plantilla media contratada afecta al menos al 9% de la plantilla efectiva media anual de la empresa. Esta ampliación de las ayudas también beneficiaría a las empresas que reduzcan por segunda vez el tiempo de trabajo aumentando el número de efectivos antes del año 2.003, llegando a suponer en total la reducción (acumulando todo el período) el 15 % del tiempo de trabajo y el 9% de los efectivos laborales medios anuales.

Lógicamente estos efectivos deberán ser mantenidos después de las nuevas contrataciones durante un período de dos años contados a partir de la fecha en que se efectúan las contrataciones.

Las nuevas contrataciones deberán ser comunicadas a los sindicatos y deberán realizarse en un período de un año a partir de la reducción del tiempo de trabajo. Las ayudas (que se cuantifican en un cuadro al final de este punto) se atribuyen por medio de un convenio entre la empresa y la Administración.

La vertiente defensiva, persigue mantener el empleo en aquellas empresas que estén inmersas en procedimiento de reestructuración de plantilla en el marco de lo que en España la legislación denomina “causas económicas”, es decir en el ámbito de un procedimiento de despido colectivo. En este caso, no se exige el compromiso de realizar nuevas contrataciones sino sólo el de conservar la plantilla de la empresa por un período mínimo de dos años. La reducción del tiempo de trabajo también será del 6% ó del 9% según el tipo de ayuda que se pretenda y que comentábamos en la vertiente ofensiva.

Esta vertiente defensiva, aún siendo rechazada de forma generalizada por el empresario consultado directamente en la Comunidad Valenciana, no es de forma tan frontal y es objeto de mayores matices. El hecho en sí de que la empresa esté en una situación de crisis, hace que el empresario vea cualquier tipo de ayuda, incluso a costa de reducción de jornada, como algo que por lo menos debe ser estudiado, aunque se evita que estas medidas se generalicen y se trasladen a empresas que no estén bajo esta circunstancia de crisis. Por supuesto se mantiene el rechazo frontal a la articulación de la medida a través de una legislación de carácter general.

Los sindicatos por su parte mantienen la idoneidad de las medidas aunque inciden en el hecho de la creación de empleo y la combinación de un marco legislativo adecuado complementado con el propio de la negociación colectiva circunstancia que han expresado de forma general.

Estas medidas de la vertiente defensiva, implican que previamente se estudie por los organismos administrativos pertinentes la situación real de la empresa y que de alguna manera se analicen los planes de viabilidad y reflotamiento de la empresa en situación de crisis.

La cuantía de las ayudas establecidas por la Ley Aubry y comentadas anteriormente aunque no cuantificadas, se establecerían teniendo en cuenta el momento de

adopción del sistema y las concesiones realizadas por las empresas. Se fijarían por decreto.

Las fechas de adopción de estas medidas coincidirían con semestres y deberían empezar en 1.998 y terminar en el segundo semestre de 1.999. A continuación se muestra un resumen del montante de las ayudas utilizando el cambio fijo de la peseta y el franco en relación con los tipos del euro de 25.3654 Ptas./Franco.

El cuadro de las cuantías de las ayudas establecidas en la Ley Aubry son las siguientes:

FECHA DE ENTRADA EN EL SISTEMA	CUANTÍA DE LA AYUDA				
	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO	QUINTO AÑO
CONJUNTO AÑO 1.998	9.000 Fr. 228.285 Ptas.	8.000 Fr. 202.920 Ptas.	7.000 Fr. 177.555 Ptas.	6.000 Fr. 152.190 Ptas.	5.000 Fr. 126.825 Ptas.
PRIMER SEMESTRE 1.999	8.000 Fr. 202.920 Ptas.	7.000 Fr. 177.555 Ptas.	6.000 Fr. 152.190 Ptas.	5.000 Fr. 126.825 Ptas.	5.000 Fr. 126.825 Ptas.
SEGUNDO SEMESTRE 1.999	7.000 Fr. 177.555 Ptas.	6.000 Fr. 152.190 Ptas.	5.000 Fr. 126.825 Ptas.	5.000 Fr. 126.825 Ptas.	5.000 Fr. 126.825 Ptas.

La ayuda básica será de 9.000 Fr / 228.285 Ptas. por asalariado y será decreciente durante un período de cinco años. En términos generales ha sido juzgada como insuficiente por los empresarios consultados.

El resultado de la aplicación de la Ley a fecha de septiembre de 1.998, es bastante malo. Los datos oficiales atribuyen sólo 3.000 nuevas contrataciones por motivo de la misma, cuando el Banco de Francia preveía la creación de 450.000 empleos. Estos datos, una vez finalizado el año 1.998 aumentaban las cifras de contrataciones a un total de 5.000 (referentes a las contrataciones derivadas de la vertiente ofensiva).

Los acuerdos registrados por la administración francesa a 30 de septiembre de 1.998 son los siguientes:

	TOTAL
Numero de acuerdos	352
Numero de empleos	3.841
Trabajadores afectados	48.524

Fuente: Ministerio de empleo y de la solidaridad de Francia.

Delegación General de Empleo y de la Formación Profesional

En este apartado se pretende una breve descripción de las principales características de la Ley Aubry, no obstante debe tenerse en cuenta que todo lo que rodea a esta Ley se está debatiendo en la actualidad y es un foco constante de polémica y de cambio. Por otra parte, existen multitud de elementos que se han obviado en esta descripción, ya que el objetivo perseguido no es el análisis de la Ley, sino por el contrario, qué reacciones genera (habida cuenta de su importancia) sobre los agentes económicos valencianos. Entre estos elementos obviados pero importantes, está el tratamiento de las horas extras, que en estos momentos es objeto de polémica y cambio tal y como describimos en el siguiente párrafo donde se comenta de forma sucinta la última hora del debate que genera esta Ley y la reacción que provoca en la Comunidad Valenciana.

Uno de los apartados que incorpora esta Ley como elemento clave disuasorio y al mismo tiempo generador de empleo, es la penalización de las horas extras de manera que su eliminación o reducción acompañada de la reducción de la jornada de trabajo implicará la creación de puestos de trabajo.

Esta penalización consistiría en que las empresas que no hayan rebajado suficientemente el tiempo de trabajo tendrán, que pagar las horas extras que rebasen las 35 horas previstas con un sobrepago del 25%, que en la actualidad la legislación laboral francesa aplica cuando se supera las 39 horas, siendo El límite anual de horas extras que puede realizar un trabajador francés de 130.

Comentado este aspecto de la Ley con los agentes económicos valencianos, no se ha producido una especial reacción en el sector empresarial, ya que el coste y los límites a las horas extras en la legislación laboral española son sensiblemente mayores, por lo que se han limitado a criticar en términos generales el alto coste que representan y su incidencia en la productividad, destacando que uno de los sectores de mayor peso específico en la economía de la Comunidad Valenciana es el turismo con un componente cíclico muy importante que conlleva la realización de horas extras. Por el contrario la visión de los sindicatos es radicalmente contraria siendo las horas extras uno de sus caballos de batalla tanto en el ámbito valenciano como en el nacional, mostrándose plenamente de acuerdo con el hecho de que la reducción o eliminación de horas extras más la reducción de jornada necesariamente desembocará en la creación de empleo y que por lo tanto hay que insistir en la penalización de las horas extras.

Sin embargo, se observa una marcha atrás o suavización de la aplicación de la Ley en lo concerniente a la penalización de las horas extras. Se pretende reducir el sobreprecio que pagan las horas extras de un 25 % a un 10 % durante los primeros 12 meses de aplicación de la Ley, que como hemos comentado será en enero del 2.000 para las empresas de más de 20 empleados y un año posterior para las restantes. Si tenemos en cuenta que las horas extras se pagan en España con un 75 % adicional y con un 32.5 % (aproximado) de sobrecoste en la seguridad social y que además no se puede superar las 80 horas trabajador/año, la reacción del empresario valenciano tiende a señalar el alto coste que se paga en España por estas horas utilizando el sobrecoste que establece la Ley francesa como elemento comparativo pero desvinculado del análisis global relacionado con la reducción de la jornada laboral a 35 horas.

Con fecha 22 de junio de 1.999, en unas declaraciones al diario Le Monde la ministra francesa Martine Aubry reconoce expresamente que la aplicación inmediata del sobreprecio del 25 % en las cotizaciones así como el límite máximo de 130 horas extras sería difícilmente asimilable por las empresas y “bloquearía la negociación”.

En esas mismas declaraciones, la ministra francesa propone que una parte del dinero resultante del aumento de las cotizaciones de las horas extras vaya a parar a un fondo social con el que mejorar, por ejemplo, las indemnizaciones por despidos. Estas declaraciones han creado una gran sombra de duda (sobre todo al venir de una de sus principales impulsores) en un momento de fuerte incertidumbre sobre la eficacia de la Ley, sobre todo por una gran parte de la izquierda política francesa que comienza a criticarla abiertamente, ya que considera que la flexibilidad de su contenido impide alcanzar el objetivo de creación de empleo. Las ayudas comentadas anteriormente tanto de tipo ofensivo como defensivo y que pretenden incentivar la anticipación en la aplicación de las medidas de la Ley, han conseguido acuerdos que en la práctica se limitan al incremento de los días de vacaciones de la plantilla más que a la creación de empleo.

Las comentadas declaraciones de la ministra francesa, anticipándose a su discusión previa ante patronal y sindicatos, de acuerdo a lo establecido en el anteproyecto de la segunda Ley sobre la jornada de 35 horas ha generado una reacción de sorpresa generalizada entre los interlocutores, siendo interpretadas como presiones de la parte empresarial.

Los representantes de la patronal empresarial francesa, han comunicado al Jefe del ejecutivo francés, que la jornada de 35 horas amenaza la expansión y el empleo futuro (justo lo contrario de lo que persigue la Ley) ya que Francia sería el único país europeo forzado a limitar el tiempo de trabajo.

La situación francesa difiere sustancialmente de los planteamientos realizados por otros países comunitarios incluso con gobiernos de izquierda, donde la reducción de jornada debe enclavarse en una negociación pactada entre los agentes económicos y sociales y no bajo la imposición de una Ley. Esta circunstancia la reafirma incluso algunos sindicatos como los Italianos y en el caso español se tiende a una mezcla entre negociación colectiva y un marco legislativo de apoyo defendido fundamentalmente por los sindicatos y partidos claramente ubicados en el ámbito de

la izquierda y con la frontal oposición de la patronal donde como ya hemos visto considera el ámbito natural de la negociación los convenios colectivos.

La aplicación de la semana laboral de 35 horas en la Administración francesa tropieza con la aparente paradoja de que difícilmente se puede reducir de manera uniforme un tiempo de trabajo ya reducido en la práctica. Este mismo análisis se ha puesto de manifiesto en alguna de nuestras entrevistas con empresarios valenciano en especial del sector de la construcción, que consideración que en la práctica la reducción de jornada es un hecho, por lo que no ha lugar a este debate que a lo único que llevaría sería a una mayor pérdida de competitividad.

Un informe elaborado a instancias del Gobierno francés por la Inspección General de Finanzas ha revelado que la mayoría de los empleados públicos franceses trabajan en realidad las 39 horas semanales actualmente en vigor en ese país.

El dato no resultaría estrictamente novedoso si no estuviera acompañado por un cálculo que establece que el tiempo real de trabajo de la Administración se sitúa entre las 29 y 38 horas semanales. De ahí que el autor del informe Jacques Roché, consejero del Tribunal de Cuentas llegue a la conclusión de que:

“ Hay que descartar toda idea de reducción general y uniforme del tiempo de trabajo, porque esto conduciría a perpetuar las actuales desigualdades entre distintas áreas de la Administración y entrañaría semanas laborales inferiores a la de 35 horas”.

Este informe ha sido hecho público justo en un momento en que el Gobierno francés pretende dar un impulso a esta medida en el ámbito de la Administración para que de esta forma se constituya en un elemento incentivador para la empresa privada.

Aunque las negociaciones entre los empresarios y los sindicatos se han multiplicado, esta dinámica no acaba de plasmarse en acuerdos y tal como hemos comentado anteriormente se traducen en escasos resultados desde el punto de vista de la creación masiva de empleo.

Al. 2. Referencia a otros países de la Unión Europea

Al margen del estudio de la opinión de los distintos agentes sociales españoles y valencianos, objeto de este trabajo y que se han analizado en los puntos anteriores, consideramos conveniente comentar las referencias más cercanas posible que facilite la comparación y enriquezca el debate que esta cuestión genera. La referencia más cercana la obtenemos de la experiencia en las medidas adoptadas en otras comunidades autónomas y que comentábamos en el punto 2.3. Otra referencia básica es la experiencia francesa (la más desarrollada hasta el momento) y por último debemos hacer una breve referencia del sentir en esta materia en otros países de nuestro entorno (Unión Europea) y con suficiente peso económico y político específico.

Partiendo de este supuesto, en este apartado y de forma muy breve se pretende hacer una referencia a la situación que este tema ha generado en los siguientes países:

- ALEMANIA

- ITALIA

- REINO UNIDO

ALEMANIA.

En este país hay que partir del hecho de que la jornada laboral de 35 horas es prácticamente una realidad para una gran mayoría de los trabajadores, por lo que el debate se centra en la eliminación de las horas extras como herramienta de lucha contra el paro más que en la reducción de la jornada laboral.

Además, hay muchos modelos de flexibilizar la jornada laboral a través de los convenios colectivos, como el introducido por Volkswagen ya en 1.985 con lo que se denominó *Cuentas de Trabajo*, y que se extendió al resto de la industria en 1.988. En todas ellas, los trabajadores disponen de una cuenta de horas de trabajo donde las horas extraordinarias son compensadas anualmente con los turnos libres.

Con todo, el método mas innovador desarrollado en Volkswagen es la oferta que la empresa realiza a sus empleados a través de sus *Bonos de Trabajo*, que les permite acumular horas de descanso y de esta manera anticipar su retiro a los 55 años.

Como se observa en estos comentarios, uno de los principales países de la Unión como es Alemania, no está de forma significativa inmerso en el debate sobre la reducción en la jornada de trabajo por razones obvias (es prácticamente de hecho una realidad) en contraposición con el intenso debate que se vive en Francia.

Los comentarios que genera esta situación alemana en la Comunidad Valenciana, es positiva por parte de los empresarios. Opinan sobre la jubilación anticipada de acuerdo al “modelo Volkswagen” que significa no desembolsar coste alguno por las horas extras y posponer el coste al período de jubilación con el componente financiero positivo que tiene esta práctica. No obstante la visión positiva de este tipo de medidas se centra más en las empresas consultadas de mayor dimensión, ya que las Pymes ven estas medidas como una hipoteca a largo plazo.

Por el contrario, los sindicatos muestran un sentimiento de contradicción al estar de acuerdo a la jubilación anticipada y por otra parte subrayar el aspecto negativo que significa el “posponer” el cobro de un trabajo ya realizado.

ITALIA

Italia es junto con Francia el otro país de la Unión Europea que ha llegado a elaborar una ley sobre reducción de jornada laboral a 35 horas semanales, aunque aún no ha entrado en vigor. De la misma manera que el caso francés (con el agravante de que no tiene la inercia de estar ya en marcha), se ve inmersa en las dudas sobre su efectividad en la creación de empleo, circunstancias que hace que en estos momentos (primer trimestre de 1.999) esté paralizada en el Parlamento.

Los últimos movimientos políticos ocurridos en esta república, donde el Ejecutivo ya no está apoyado por los partidos de ideología comunista, claramente a favor de este tipo de normativa, sino por partidos de corte centrista contrarios a la aplicación de una ley de este tipo, han hecho que prácticamente se descarte la aprobación de esta normativa dejando a Francia como único país que sigue adelante con estas medidas legislativas de promoción del empleo.

Curiosamente y a diferencia de España (que considera que el ámbito del convenio colectivo es insuficiente), los sindicatos consideran que la jornada deberá discutirse exclusivamente en este ámbito. Y en consecuencia, una ley les restaría poder de negociación frente a las organizaciones empresariales.

Como es fácilmente deducible, los sindicatos españoles muestran una oposición frontal a este enfoque de sus colegas italianos tal y como se comenta en el análisis de datos reflejado en el punto 3. 1. 1. (posición de los sindicatos). Por el contrario los empresarios a los que se les ha comentado esta circunstancia opinan que esto es una confirmación sobre su idea de que la reducción de la jornada laboral debe tratarse en el ámbito de los convenios colectivos.

REINO UNIDO

Las circunstancias que rodean el mundo laboral en el Reino Unido, van más en la línea anglosajona cuyo su máximo exponente los representa los Estados Unidos de América, sin llegar a su grado de liberalización.

La jornada laboral en el Reino Unido es tan flexible como todo lo relacionado con el mercado de trabajo (circunstancia radicalmente opuesta a la española y en general a la de los países mediterráneos de la Unión Europea). El único límite legal a su jornada laboral de 48 horas semanales viene establecido por el Tratado de Maastricht adoptado por el gobierno laborista y que originó un gran debate en su momento.

La legislación nacional regula que el cómputo del tiempo trabajado se realiza durante diecisiete semanas y (la distribución de la jornada puede superar cada jornada sin superar dicho límite). Esta circunstancia comentada con empresarios valencianos provoca una posición favorable en todo lo que significa de flexibilidad y adaptación a las circunstancias productivas de las empresas y vuelven a incidir en el sector turístico, sujeto a fuertes movimientos cíclicos.

Los empresarios pueden negociar jornadas específicas con los sindicatos y de forma individual con cada trabajador. Existe la posibilidad de reducir o ampliar durante un tiempo el horario o de proceder al cierre temporal, según las necesidades de la producción.

La jornada laboral media en Gran Bretaña es de 36 horas a la semana, con lo que volvemos a la circunstancia que ya comentábamos en el caso alemán. Por lo tanto y debido a la gran flexibilidad existente, ni el Gobierno ni los sindicatos han planteado cambios en la legislación.

ANEXO I I

*SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO
DE NEGOCIACIÓN POR
COMUNIDADES AUTÓNOMAS*

ANEXO I I

SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

En este apartado se pretende mostrar tanto los acuerdos y decretos que en la actualidad están en vigor, así como los proyectos y estudios (en la fase de desarrollo en que se encuentren) relacionados con la implantación de incentivos que faciliten la adopción de la jornada laboral de 35 horas. Esta descripción se desglosa por comunidades autónomas y distinguiendo las que afectan al sector privado, de las que afectan a los empleados de la Administración Pública.

Podemos comentar que uno de los ejes principales de la concertación social durante el año 1.998 en las comunidades autónomas era el de asumir políticas de apoyo a la reducción y reorganización del tiempo de trabajo para la creación de empleo estable. Las Administraciones de más de la mitad de las comunidades autónomas han adoptado o está en fase de estudio alguna medida en esta línea. El camino por recorrer es largo y complejo ya que como veremos la confrontación sobre la idoneidad de estas medidas, muchas veces entra en conflicto entre los Gobiernos de las comunidades autónomas y el Gobierno Central incluso en situaciones en las que ambos son del mismo signo político como es en el caso de la comunidad autónoma Navarra (ya comentado en el apartado 3.1.3. de este estudio). La opinión del Gobierno Central ha quedado reflejada en otra parte de este trabajo y como se comentaba estaba más en la línea de opinión de la patronal.

En el caso de la comunidad autónoma valenciana, veremos que sólo hay acuerdos de reducción en el ámbito de la Administración pública.

Un resumen de los Acuerdos básicos adoptados por CCAA a 1 de marzo de 1.999 es el que se representa a continuación:

REDUCCIÓN JORNADA SECTOR PRIVADO						REDUCCIÓN JORNADA EMPLEADOS ADMON PÚBLICA	
Regulación por...							
Decreto (en vigor)	Proyecto de Decreto (o acuerdo)	Pendiente Desarrollo Legal	Medidas Individuales	Discusión comprometida	Bloqueo Negociación	En Vigor	Proyecto de Decreto
Andalucía	Aragón	Cantabria	Castilla y León	País Vasco	Castilla Mancha	Extremad.	Andalucía
Cataluña	Navarra					Cataluña	Navarra
Galicia						Valencia	

A continuación se describe el contenido básico de los acuerdos.

AII. 1. Comunidades Autónomas que han suscrito Acuerdos sobre reorganización y reducción del tiempo de trabajo. Contenido básico de los Acuerdos

Siguiendo la información reflejada en el cuadro anterior:

A II. 1. 1. Regulación por decreto en vigor

ANDALUCIA: Decreto por el que se establecen incentivos a la creación de empleo mediante la reducción o reorganización del tiempo de trabajo.

Objetivo: Regular el conjunto de programas de medidas incentivadoras a la creación de empleo, mediante formulas de reducción y reorganización del tiempo de trabajo, cobertura de vacantes y trabajo a tiempo parcial indefinido:

- Programa de incentivos a la creación de empleo estable como consecuencia de la implantación de una jornada laboral máxima de 35 horas semanales.
- Programa de incentivos a la creación de empleo por eliminación o reducción de horas extraordinarias
- Programa de incentivos a la contratación a tiempo parcial indefinido.
- Programa de incentivos a la creación de empleo por sustitución de vacantes o ausencias legales, o reducción voluntaria de jornada.

Beneficiarios: Todas las empresas privadas de la Comunidad y que creen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores en desempleo, entendiendo como colectivos preferentes: jóvenes menores de 30 años, mujeres, mayores de 40 años parados de larga duración, discapacitados y personas con riesgo de exclusión social. Y los trabajadores mayores de 60 años que voluntariamente transformen sus contratos indefinidos a tiempo completo por tiempo parcial.

También podrán acceder a los incentivos y medidas prevista las empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del Decreto hubieran alcanzado acuerdos con

motivos de las recomendaciones sobre negociación colectiva y medidas de fomento del empleo establecidas en el Consejo Andaluz de relaciones laborales.

Cuantías:

- Para empresas que creen durante 1.999 nuevos empleos indefinidos como consecuencia de la implantación de una jornada laboral máxima de 35 horas semanales.

⇒ Subvenciones del 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social durante el primer año del nuevo contrato indefinido; con un tope de 700.000 Ptas. cuando se contrate a jóvenes desempleados menores de 30 años o mujeres desempleadas; tope de 600.00 Ptas. cuando se contrate al resto de trabajadores considerados como colectivos preferentes; tope de 500.000 Ptas. en los demás casos.

⇒ Cuando el número de contratos suponga al menos un crecimiento del 6% de la plantilla, o cuando las empresas que reducen jornada se han constituido con posterioridad a la entrada en vigor de este Decreto, estos incentivos se incrementan en un 10%.

⇒ Cuando los empleos creados sean a tiempo parcial deberán tener una jornada laboral cuyo módulo semanal mínimo sea de 20 horas. Los incentivos (100% de la cuota empresarial con los máximos establecidos) se aplicarán en proporción a la duración de la jornada.

⇒ Se establecen incentivos para la realización de estudios (que deben hacerse a través de contratación externa) sobre creación neta de empleo mediante reorganización del tiempo de trabajo e implantación de jornada máxima de 35 horas semanales, siempre que exista previo acuerdo de las partes y compromiso de aplicar sus resultados. Incentivo del 25 % del coste del estudio (con un máximo establecido de 500.000 Ptas.), pudiéndose

incrementar este porcentaje otro 25 % (con un máximo de 1.000.000 Ptas.) cuando su implantación suponga un incremento neto de los puestos de trabajo.

- Para empresas que creen nuevos puestos de trabajo eliminando o reduciendo horas extraordinarias.

⇒ Subvención del 40 % de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social si el período de contratación resulta igual o superior a 6 meses. Este incentivo se incrementa hasta el 50 % si el período es superior, limitándose sólo al primer año, y hasta un máximo de 400.000 Ptas.

⇒ Si el contrato pertenece al colectivo definido como preferente, los incentivos se pueden ver aumentados en 10 puntos.

⇒ Se incentivan los nuevos empleos que se creen a tiempo parcial siempre y cuando la jornada laboral sea como mínimo de 20 horas semanales.

- Para empresas que creen nuevos empleos mediante contratación indefinida a tiempo parcial y la transformación de un contrato de duración determinada en contrato indefinido a tiempo parcial, siempre que la jornada ordinaria no resulte inferior a 20 horas.

⇒ Subvenciones de hasta 600.000 Ptas. cuando se contrate a jóvenes desempleados menores de 30 años o mujeres en paro; hasta 500.000 Ptas. cuando se trate del resto del colectivo denominado como preferente; y hasta 400.000 Ptas. en los demás casos.

- ⇒ El importe de estos incentivos se calculará proporcionalmente a las jornadas suscritas en función de la jornada máxima a tiempo parcial pactada en convenio colectivo, o en su defecto, la legalmente establecida.
- ⇒ Cuando se contrate simultáneamente a 5 o más personas, los incentivos se incrementan en un 10%
- Para empresas que creen nuevos empleos por sustitución de vacante y ausencias legales o reducción voluntaria de jornada. En el primer caso:
 - ⇒ La subvención será del 40% de la cuota patronal a la Seguridad Social si el período de contratación resulta igual o inferior a un año y hasta un máximo de 200.000 ptas. Este incentivo se incrementa hasta el 50 % si el período es superior a un año. Si el contrato pertenece al colectivo definido como preferente, los incentivos pueden verse aumentados en 10 puntos. En el caso de sustitución por maternidad, acogimiento y adopción si ésta se realiza con otra mujer, por un período máximo de 12 meses, el incentivo será del 50 % del SMI vigente a la fecha de contratación. En el caso de sustitución por servicio militar o equivalente, la ayuda alcanzará al 100 % de la cuota patronal si la sustitución se realiza con un joven menor de 30 años y hasta un máximo de 600.000 Ptas.
 - ⇒ En el segundo caso, la creación de empleo vía transformación de un contrato indefinido a tiempo completo de un trabajador mayor de 60 años en un contrato indefinido a tiempo parcial, junto con un nuevo contrato indefinido a tiempo parcial para un trabajador menor de 30 años (siempre que la nueva jornada no sea inferior al 50 % de la jornada que se adecua). La ayuda consistirá en el equivalente al coste estimado de la diferencia de las cotizaciones hasta alcanzar la edad de los 65 años de los trabajadores mayores de 60 años que adecuen su jornada, siempre que hayan suscrito un

convenio especial individual a tal fin mediante el abono de las mismas a las empresas con la entidad gestora.

Requisitos:

- Para acceder a los incentivos que regulan el Derecho es necesario que previamente se pacten las medidas en negociación colectiva, o en su defecto, mediante acuerdo entre empresarios y sindicatos. Las empresas que se acojan a estas medidas para la incorporación por primera vez de empleo asalariado no tendrán que cumplir dicho requisito de pacto previo.
- El período mínimo de mantenimiento de los contratos indefinidos subvencionados al amparo de este Decreto, será de 3 años. Si por cualquier incidencia, excepto por despido declarado improcedente por la jurisdicción social, las personas contratadas causan baja sin cubrir dicho período se realizara, en un plazo de 15 días, la sustitución por el tiempo restante mediante otra contratación, que deberá ser comunicada a la Consejería de Trabajo e Industria acompañada del nuevo contrato que no generará derecho a una nueva subvención, y en su defecto la cuantía de la subvención relativa a la citada baja será reintegrada en su totalidad.
- No se aplicarán los incentivos previstos en los supuestos de las relaciones laborales de carácter especial en el artículo 2.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás consanguinidad afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros del órgano de dirección de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con éstos últimos.

- Las contrataciones realizadas con trabajadores que, en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupos de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
- Los centros especiales de empleo que opten por las ayudas establecidas en el capítulo IV, artículo 12 del Decreto 199/1997, de 29 de julio.

Duración: Los incentivos se aplicarán para la reducción y/o reorganización del tiempo de trabajo que se lleve a cabo en el ejercicio económico de 1.999; concediéndose un plazo de 3 años para poder reducir paulatinamente la jornada.

CATALUÑA: Decreto de regulación de incentivos a la creación de empleo mediante la reordenación y reducción del tiempo de trabajo o de las horas extraordinarias .

Objetivo: Incentivar la creación de empleo indefinido derivada de acuerdos entre empresas y trabajadores que afecten a la totalidad o parte de la plantilla para reordenar y reducir el tiempo de trabajo o eliminar o reducir las horas extraordinarias.

Se considerará reordenación del tiempo de trabajo cuando se den :

- Modificaciones sustanciales en la distribución horaria de la jornada diaria , semanal, mensual o anual.
- Implantación y/o reordenación de trabajos a turnos
- Reducción de la jornada en tiempo completo o viceversa

Se considerarán reducción del tiempo de trabajo cuando se den:

- Disminución directa de la jornada laboral
- Incremento de días festivos o períodos vacacionales
- Reducción de la jornada individual por conversión de contrato de tiempo completo a tiempo a parcial y por contrato de relevo

Beneficiarios: Todas las empresas ubicadas en Cataluña, cualesquiera que sea su forma jurídica, que contraten indefinidamente a tiempo completo a trabajadores en situación de desempleo.

Cuantías:

- Subvención del 40% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de los nuevos empleos fijos para el colectivo de desempleados entre 31 y 44 años.

- Subvenciones del 20 % para jóvenes desempleados menores de 30 años, parados de larga duración desempleados mayores de 45 años y desempleados discapacitados menores de 45 años.
- Subvenciones del 25% para mujeres desempleadas que presten sus servicios en profesiones u oficios donde estén subrepresentadas.
- Las bonificaciones aumentan hasta el 90 % cuando los trabajadores sean discapacitados mayores de 45 años.

Requisitos:

- No podrán beneficiarse de las ayudas previstas las empresas que hayan procedido a la extinción de contratos (declarados improcedentes) en los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- Las nuevas contrataciones deben suponer un incremento de plantilla.
- No serán objeto de subvención: Las relaciones laborales previstas en el artículo 2.1 del estatuto de los trabajadores. Contratos con descendientes hasta segundo grado que ocupen cargos de dirección o sean miembros del consejo de administraciones de sociedades. Las contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido.. Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.

Participación y seguimiento:

La Comisión de seguimiento del Pacto por la Ocupación de Cataluña será la encargada de la supervisión del desarrollo y cumplimiento del apartado 1.3 de dicho Pacto.

Duración:

Máxima de dos años desde la firma de los contratos suscritos durante al vigencia del Pacto por la Ocupación(1.998-2.000).

GALICIA: Decreto por el que se establecen las bases reguladoras del programa de incentivos a la creación de empleo por reordenación del tiempo de trabajo.

Objetivo: Establecer las bases de incentivos a la contratación indefinida por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, incluidos los trabajadores fijos discontinuos, que se realicen como consecuencia de acuerdos voluntarios que se adopten a escala sectorial o de empresa y que versen sobre las siguientes materias.

- Reordenación del tiempo de trabajo
- Reducción de la jornada de trabajo
- Reducción de las horas extraordinarias realizadas con carácter habitual y/o su compensación por tiempo de descanso equivalente.

Se consideran acuerdos sobre reordenación del tiempo de trabajo cuando se den:

- Modificación en la distribución horaria de la jornada laboral.
- Implantación o reordenación del trabajo a turnos.
- Conversión de la jornada a tiempo parcial en tiempo completo o viceversa.

Se consideran acuerdos sobre reducción de tiempo de trabajo cuando:

- La disminución de la jornada en cómputo anual sea como mínimo del 5% con relación al año anterior. La reducción no tendrá que alcanzar dicho mínimo cuando la jornada se sitúe en 35 horas semanales y 1.598 horas en cómputo anual.
- Las nuevas contrataciones indefinidas podrán ser objeto de subvenciones si el número total de horas que se contraten es equivalente como mínimo al 75% del empleo reducido.

Se considerarán, acuerdos sobre reducción de horas extraordinarias cuando se de:

- Sustitución de horas extraordinarias habituales y su compensación por tiempo de descanso equivalente o por la creación de nuevos puestos de trabajo indefinidos.
- Las nuevas contrataciones podrán ser objeto de subvenciones si el número total de horas que se contraten son equivalentes como mínimo al 75% del número de horas extraordinarias compensadas o reducidas.

Beneficiarios: Todas las empresas de titularidad privada, cualquiera que sea su forma jurídica, que tengan sus centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Galicia, y que contraten trabajadores en situación de desempleo.

Cuantías:

- Subvención por una cuantía equivalente al 10% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con un máximo de 300.000 Ptas. Si la contratación se realiza con mujeres y a tiempo completo, dicho porcentaje se incrementa en dos puntos, con un límite máximo de 400.000 Ptas.
- Subvención del 20 %, con un máximo de 700.000 Ptas. Cuando las contrataciones se realicen con desempleados menores de 30 años, parados de larga duración y mayores de 45 años. Si la contratación se realiza con mujeres pertenecientes a estos colectivos y a tiempo completo, dicho porcentaje se incrementa en dos puntos, con un límite máximo de 800.000 Ptas.
- No se beneficiarán, los contratos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 12 horas semanales, en su proyección semanal, mensual o anual

Requisitos:

- Los acuerdos sobre reordenación y reducción del tiempo de trabajo deberán concretar:

⇒ El tiempo concreto de reordenación o reducción del tiempo de trabajo.

- ⇒ El número de trabajadores fijos de la empresa, en media aritmética de los doce meses anteriores a la referencia que se establezca.
 - ⇒ El número de empleos estables a crear como consecuencia de las medidas pactadas.
 - ⇒ El incremento neto de las plantillas.
- Las nuevas contrataciones indefinidas para poder ser subvencionables deben suponer incremento del empleo neto del personal fijo (superando la media aritmética de los doce meses anteriores a la fecha del Acuerdo).
 - No serán objeto de subvención: Las relaciones laborales previstas en el artículo 2.1 del estatuto de los trabajadores. Contratos con descendientes hasta segundo grado que ocupen cargos de dirección o sean miembros del consejo de administraciones de sociedades. Las contrataciones realizadas con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato indefinido.. Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato.

Duración: Los incentivos se aplicarán a las contrataciones indefinidas derivadas de acuerdos sobre reordenación y reducción de jornada que se realicen en 1.999.

AII. 1. 2. Regulación en fase de proyecto de decreto

ARAGÓN: Proyecto de Decreto sobre medidas incentivadoras a la creación de empleo neto como consecuencia de la reorganización del tiempo de trabajo.

Objetivo: regular las ayudas a las empresas por la contratación indefinida de trabajadores por cuenta ajena como consecuencia de pactos entre aquellas y sus trabajadores en materia de reordenación del tiempo de trabajo y reducción de jornada.

Se consideran acuerdos sobre reorganización del tiempo de trabajo cuando se den:

- Modificaciones sustanciales de la distribución de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- Implantación de trabajo a turnos.
- Transformación de la jornada continuada en partida y viceversa.

Se considerará, acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo cuando se den:

- Disminución directa de la jornada laboral.
- Incremento de días festivos, de vacaciones o de permiso legal o convencionalmente establecidos.

Beneficiarios: todas las empresas, cualesquiera que sea su forma jurídica, de titularidad privada, que desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón; que contraten indefinidamente, a tiempo completo o parcial, a trabajadores en situación de desempleo (durante un período mínimo de 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de contratación); y que esto suponga un incremento neto de la plantilla de los trabajadores fijos, así como de la plantilla total, como mínimo equivalente al número de contrataciones indefinidas subvencionadas.

Cuantías:

- Subvenciones de 400.000 Ptas. por cada trabajador contratado, excepto los incluidos en los apartados a), b) y c) del art. 3 ° del Decreto sobre fomento de la contratación estable del gobierno de Aragón.
- Subvención de 200.000 Ptas. por la contratación de los colectivos incluidos en los apartados anteriores del citado Decreto.
- Estas ayudas serán incompatibles con cualesquiera otras concedidas con la misma finalidad de fomento del empleo, excepto las reguladas por la Ley 64/97, de 26 de diciembre, y las referidas a los apartado a), b) y c) del citado Decreto.
- La suma de las ayudas reguladas en las dos normas citadas no podrán superar el 60% del coste salarial anual del trabajador.

Requisitos:

- Mantener el nivel de empleo alcanzado con la contratación indefinida subvencionada durante un período mínimo de tres años.
- No se aplicará las ayudas reguladas en este decreto a:
 - ⇒ Las contrataciones efectuadas por empresas acogidas a planes de reconversión aprobados por la Administración del Estado.
 - ⇒ Las contrataciones que afecten al cónyuge o familiar, con parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, del empresario, de los socios, de quien ostenten cargos de dirección o sean miembros del órgano de administración de las empresas con forma jurídica de sociedad.
 - ⇒ Las contrataciones que afecten a los propios socios
 - ⇒ Las contrataciones de trabajadores que hubiesen pertenecido a la misma empresa o grupos de empresas con contrato indefinido en los doce meses anteriores.

NAVARRA: Propuesta de Acuerdo sobre Incentivos a la contratación por reordenación y reducción del tiempo de trabajo y sobre la eliminación o reducción de horas extraordinarias.

Objetivo: establecer las bases que van a servir al Gobierno Navarro para regular las ayudas que se puedan establecer para la incentivación de la creación de nuevo empleo derivado de la reordenación y reducción del tiempo de trabajo o de las horas extraordinarias, y que sea consecuencia de los acuerdos que se alcancen en el seno de las empresas, bien afecten a toda o a una parte de su plantilla.

Dichos acuerdos deberán, mantener como mínimo, las siguientes materias:

- Reducción del tiempo de trabajo en jornada anual y/o semanal.
- Eliminación o reducción de las horas extraordinarias
- Incremento de plantilla
- Comisión de seguimiento del acuerdo.

Se considerará reordenación del tiempo de trabajo cuando se den los siguientes supuestos:

- Modificaciones en la distribución de la jornada
- Implantación o reordenación del trabajo a turnos
- Modificaciones que afecten al horario de trabajo

Se considerará reducción del tiempo de trabajo.

- La disminución directa de la jornada de trabajo.
- El incremento de días festivos y/o de vacaciones o del tiempo de permiso establecidos legal o convencionalmente.

En relación con la eliminación o reducción de las horas extraordinarias, se establecen las siguientes limitaciones:

- Con carácter excepcional puede prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando:
 - ⇒ Se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, es decir, por fuerza mayor.
 - ⇒ Por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulta imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa, debiendo de acreditarse que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por: tratarse de un tiempo de trabajo corto que no hace viable una nueva contratación, no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido, no facilitar personal los servicios públicos de empleo a la empresa con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.
 - ⇒ Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas será, compensadas con tiempo de descanso, con una duración al tiempo de trabajo extraordinario que corresponda.

Beneficiarios: Empresas que contraten con carácter indefinido trabajadores por cuenta ajena, tanto a tiempo completo como parcial.

Cuantía: Las empresas beneficiarias tendrán derecho a aplicar los siguientes beneficios fiscales:

- Libertad de amortización para el inmovilizado material existente y el de nueva adquisición.
- Deducción del 25 % por inversión en activos fijos nuevos.

Requisitos: La reducción de jornada anual será de, al menos, un 5%, pudiendo periodificarse en uno o dos ejercicios, siempre y cuando la misma supere en cada uno de los dos años, el 2% del total de horas anuales. Esta reducción deberá compensarse con medidas de flexibilización del calendario laboral o de otro tipo pero en ningún caso, con la realización de horas extraordinarias.

Para poder acceder a la totalidad de las ayudas previstas es necesario que:

- Se incremente al menos en un 3% la plantilla fija preexistente (si el incremento es inferior a este porcentaje, la empresa recibirá una bonificación de 1.000.000 de pesetas en la cuota del impuesto de sociedades por cada empleado).
- Mantener el 3% al menos durante cuatro años.

Duración: La vigencia de los incentivos será de dos años.

AII. 1. 3. Regulación pendiente de desarrollo legal

CANTABRIA: Pacto de concertación social por el empleo y la economía en Cantabria.

En este acuerdo por el empleo, las partes firmantes manifiestan su voluntad de incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reordenación y reducción del tiempo de trabajo y las horas extraordinarias, a través de las siguientes medidas:

- Apoyo a la contratación para la cobertura de los puestos de trabajo vacantes derivadas de las figuras que se regulan en el estatuto de los trabajadores.
- Apoyo a la contratación por supresión de horas extraordinarias.
- Apoyo a la reducción y reordenación de jornada que genere empleo neto sobre la base de acuerdos a nivel sectorial o empresarial, y previo acuerdo entre organizaciones sindicales y patronales, que serán las que deban presentar en el plazo de dos meses un texto base para la confección por el Gobierno de la correspondiente Orden que regule estas materias.

AII. 1. 4. Medidas individuales.

CASTILLA Y LEÓN: Nuevo Plan Regional de Empleo de Castilla y León (1.998-2.000).

Este Plan de Empleo que fue suscrito sólo por el sindicato CCOO, establece en cuanto a acuerdos para modernizar la reorganización del trabajo la necesidad de adoptar nuevas medidas de empleo dirigidas a:

- Fomentar la contratación por reordenación de la jornada mediante:
 - ⇒ Reducción voluntaria de la jornada laboral en un 50% por trabajadores en contrato indefinido a tiempo completo por jubilación parcial (cuando falten entre 1 y 3 años para la jubilación ordinaria). Subvención de hasta 300.000 Ptas. para el trabajador que acepte la reducción y de hasta 400.000 Ptas. para la empresa que contrate a tiempo parcial e indefinido (con la obligación de convertir el contrato en tiempo completo cuando el trabajador sustituido cause derecho a la pensión contributiva ordinaria de jubilación).
 - ⇒ Reducción voluntaria de la jornada laboral en un 50% por atender cargas familiares. Subvención de 100.000 Ptas. para el trabajador, con el tope de 300.000 Ptas. por cada tres meses de reducción y ayuda para la empresa equivalente al 60 % de la cotización empresarial a la Seguridad Social (con la obligación de que el nuevo contrato sea a tiempo parcial y con duración equivalente al tiempo durante el cual el trabajador solicite reducir su jornada).
 - ⇒ Reordenación voluntaria de la jornada laboral en un 50 % como consecuencia de pactos individuales y colectivos; entendiéndose como reordenación de jornada la nueva organización de la jornada laboral: nuevos turnos de trabajo, nuevo tratamiento del descanso, reducción de jornada ordinaria etc. (con la obligación de que el nuevo contrato sea a tiempo parcial y con duración equivalente al tiempo durante el cual el trabajador solicita la reordenación de jornada).

- ⇒ Si el acuerdo fija la reordenación en un período no superior a tres años, la subvención sería de 770.000 Ptas. para los contratos indefinidos celebrados en los dos primeros años, y de 742.000 Ptas. para los celebrados en el tercer año. si el acuerdo fija la reordenación para un período no superior a 5 años, para los cuatro primeros años la subvención ascendería a 660.000 Ptas. y para el quinto año 632.500 Ptas.
- ⇒ Jubilación anticipada a partir de los 60 años (con obligación de que el nuevo contrato ha de ser a tiempo completo e indefinido). Subvención de 700.000 Ptas. para sustitución de trabajadores mayores de 60 años.
- Fomentar la contratación por sustitución de horas extraordinarias: para empresas que sustituyan la realización de horas extraordinarias por nuevas contrataciones (a jóvenes menores de 25 años que lleven 6 meses desempleados, mayores de 25 años que lleven 12 meses desempleados, discapacitados desempleados y perceptores de salario mínimo de inserción) bien a tiempo completo o a tiempo parcial, con una duración mínima de tres meses las ayudas serán equivalentes al 69 % de la cotización empresarial a la Seguridad Social para contratos de 3 a 6 mese; al 70% para contratos superiores a 6 meses; y de 700.000 Ptas. para contratos indefinidos (para poder acceder a estas ayudas la empresa no ha debido pactar el año anterior incremento de jornada ordinaria).
 - Fomentar la realización de contratos para suplir supuestos de ausencias en la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo (baja de enfermedad, guarda legal, maternidad, vacaciones, exámenes, servicio militar o equivalente etc). Contratos de interinidad que pueden ser a tiempo completo o a tiempo parcial, con una duración mínima de 3 meses; y que cuentan con unas ayudas equivalentes al 60% de la cotización empresarial a la Seguridad Social, para contratos de 3 a 6 meses y del 70% para contratos superiores a 6 meses (la nueva contratación puede realizarse para sustituir a una o varias personas).

AII. 1. 5. Discusión comprometida.

PAÍS VASCO: En el Acuerdo por el Empleo alcanzado recientemente entre la patronal y los sindicatos, se posterga la negociación sobre el tiempo de trabajo a mediados del año 1.999. La patronal se ha comprometido a seguir negociando este elemento de creación de empleo, a pesar de su convencimiento de que no sirve para tal, e insiste en abordar otras cuestiones como la “ordenación del tiempo de trabajo”.

AII. 1. 6. Bloqueo de la negociación.

CASTILLA- LA MANCHA: Existe un acuerdo verbal entre sindicatos y Gobierno regional para subvencionar la reducción de jornada, pendiente de desarrollo legislativo.

MADRID: Las negociaciones con el Gobierno regional quedaron suspendidas a mediados de 1.998. Aunque la postura inicial era favorable, señalaban como condición previa el acuerdo entre organizaciones patronales y sindicales, negándose a financiar unos incentivos si los acuerdos eran sectoriales o de empresa.

AII. 1.7. Acuerdos en vigor para empleados de la Administración Pública.

EXTREMADURA: Acuerdo Administración-Sindicatos para la creación de empleo público derivado de la reducción de la jornada laboral y otras medidas complementarias en el ámbito de la Junta de Extremadura y sus Organismos Autónomos (en vigor desde el 1 de enero de 1.999).

Reducción de jornada:

- La jornada laboral semanal para el personal funcionario e interino que esté al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma será de 35 horas.
- La jornada de los empleados que ocupan puestos de atención al público se adaptará a la nueva jornada de 35 horas, si bien la configuración definitiva de su horario se negociará entre ambas partes, independientemente de este Acuerdo y antes de su entrada en vigor, al objeto de ofrecer un mejor servicio público.

Reducción de las horas extraordinarias:

- Se acuerda modificar el III Convenio Colectivo de modo que las únicas horas extraordinarias que puedan llevarse a cabo sean las estrictamente necesarias para prevenir o reparar siniestros, riesgos de pérdidas de materias primas o de vidas humanas u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Cualquier exceso de jornada como consecuencias de imprevistas se computarán como jornada irregular compensándose con el tiempo de descanso que se acuerde.
- La Comisión de seguimiento de este Acuerdo examinará, al menos trimestralmente, los criterios generales del cumplimiento de los pactado (sin perjuicio de la información que en estas materias debe darse por Ley a los representantes de los trabajadores).
- Para la generación de puestos de trabajo se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- ⇒ Para colectivos de trabajadores del mismo nivel se adopta, como regla general de creación de empleo, la de crear 1 puesto de trabajo por cada 14 trabajadores de idéntico puesto, por reducción horaria de estos.
- ⇒ Los nuevos puestos de trabajo a crear pueden ser de dos tipos: los que surjan del reparto del tiempo de trabajo como consecuencia de la reducción horaria, y los que sean consecuencia de las mejoras de los servicios existentes (se dará preferencia a los primeros).
- ⇒ En los dos tipos de trabajos anteriores, se aplicará prioritariamente la generación de puestos de trabajo a aquellos servicios que tengan que ver con prestación de servicios directos al ciudadano, información y registro, y servicios de atención al público.
- ⇒ La creación de puestos de trabajo que amplíen el número de puestos idénticos existentes en la actualidad, se aplicará prioritariamente a la ampliación del servicio que de forma directa se presta al ciudadano.
- ⇒ Se crearán los puestos que resulten proporcionales a la reducción y supresión de horas extraordinarias que no obedezcan a las causas previstas.
- Como consecuencia de las medidas de generación de empleo por reducción de jornada y supresión de horas extraordinarias se acuerda la creación de un total de 409 puestos de trabajo.

Los contactos con los empresarios no han dado resultado positivo, porque pretenden introducir entre las medidas de reordenación la sustitución de los trabajadores de más edad por jóvenes, medida a la que las organizaciones empresariales se oponen.

CATALUÑA: Se han firmado Acuerdos para aplicar la jornada laboral de 35 horas semanales en Administraciones como la diputación de Barcelona y en el Ayuntamiento de Tarragona, y en municipios como: Calonge, El Papiol. Polinyá, El Prat de Llobregat, Premiá de Mar, Salt , Sant Andreu de la Barca, Sant Feliu de Codines, San Fost de Campsentelles, Sant Joan Despí, Sant Pere de Ribes y Torelló.

COMUNIDAD VALENCIANA: Existe un Acuerdo de reducción voluntaria de la jornada para los empleados de la Administración Pública, con reducción salarial del 2,5 %.

AII. 1.8. Acuerdos en proyecto de decreto para empleados de la Administración Pública.

ANDALUCÍA: Acuerdo Administración-Sindicato para reducir la jornada laboral a 35 horas.

- Este año sólo se aplicará estas medidas a las áreas de Asuntos Sociales, Medio Ambiente y Educación. Y se extenderán al resto de la Administración Autonómica antes del año 2.002.
- Esta medida que afecta a unos 40.000 trabajadores se prevé que genere 2.100 nuevos puestos de trabajo en el primer año de funcionamiento.
- Se prevé, junto con la reducción de la jornada, la reducción de las horas extraordinarias en un 25%.

NAVARRA: Acuerdo entre el Gobierno de Navarra y las Organizaciones Sindicales para la implantación de la jornada laboral de 35 horas en las Administraciones Publicas de Navarra y Organismos dependientes (en vigor a partir de enero del 2.000)

Reducción de la jornada:

- Se acuerda la reducción del tiempo de trabajo que conduzca a la implantación de la jornada laboral de 35 horas, para quienes realicen la jornada general, una reducción de jornada en la misma proporción para personas con trabajo a turnos, o turnos especiales.
- El computo anual de la jornada de 35 horas semanales se corresponde con un total de 1.592 horas.

Eliminación y reducción de horas extraordinarias: se asumirá la limitación de horas de horas extraordinarias sobre la base del Acuerdo alcanzado sobre eliminación y reducción de horas extraordinarias.

Creación de empleo público: las necesidades de nuevos puestos de trabajo derivadas de la reducción de la jornada, que sean precisas para garantizar el nivel de mantenimiento del servicio, se trasladarán para su incorporación a la correspondiente oferta pública de empleo.

Requisitos: deberán ser negociadas con la representación legal de los trabajadores, tanto las formulas para concretar la reducción de jornada como para determinar la creación de empleo estable.

AII.2. Conclusiones a la situación actual del proceso de negociación

En términos generales, se observa lo que se podría definir como un “movimiento” en la línea de concienciarse y estudiar el efecto y posibilidades que una medida de este tipo puede producir en la creación de empleo. Las medidas adoptadas hasta el momento son muy incipientes, con la excepción del caso andaluz y navarro, y se encuentran en una fase de desarrollo inicial que incluso podríamos clasificar como de “intenciones”.

Detrás de todos los pasos adoptados hasta el momento, se vislumbra el debate político que una medida de este tipo puede producir. Esto quiere decir que la adopción o no de medidas encaminadas a la reducción de jornada puede convertirse en un arma política que esgriman los responsables de las distintas comunidades autónomas. De ser así, y de hecho es algo que está ocurriendo en Francia, se perdería el rigor técnico y de análisis que esta medida requiere de cara a conseguir el fin último y único sobre el que hay consenso que es la creación de empleo.

Desde el punto de vista de la naturaleza y características del conjunto de medidas descritas en el punto anterior, al margen de su fase de desarrollo y de la comunidad autónoma de que se trate, observamos que hay una coincidencia bastante generalizada de las mismas. Todas o la gran mayoría coinciden en una serie de puntos relacionados tanto con los objetivos, requisitos y beneficiarios:

- Reducción de horas extraordinarias
- Beneficiarios de las mismas colectivos preferentes (Parados de larga duración, mujeres, jóvenes menores de 30 años etc.).
- Las medidas sean pactadas entre los interlocutores sociales.

- Independencia en las contrataciones, es decir que no haya vínculos de consanguinidad etc.
- Establecimientos de períodos mínimos de mantenimiento de los contratos y que estos sean indefinidos.
- Etc.

Sin embargo, las medidas incentivadoras son mayoritariamente de tipo de concesión de subvenciones y bonificaciones con la excepción del caso navarro, donde las medidas son de naturaleza fiscal (libertad de amortización, reducción de la cuota del Impuesto sobre Sociedades, deducciones por inversión en activos fijos nuevos etc.).

Es también significativo como todos los acuerdos hacen referencia a los términos “reordenación” y “reducción” del tiempo de trabajo. De alguna manera, se pretende acompañar la reducción de jornada, con otras medidas de carácter flexibilizador (que por otra parte son pedidas por las organizaciones empresariales) que ayudarían a la aceptación de la reducción de jornada por la parte empresarial, es decir , tendría un cierto carácter compensatorio.

Por último señalar, que la Comunidad Valenciana , punto de referencia de este estudio, es una de las que menos desarrollo legislativo y proyectos tiene en relación con este tema.

BIBLIOGRAFÍA

- Pulido, A. “ El Big Bang Económico. El futuro del empleo y las pensiones”. Piramide (1.997) .
- Bover, O.; Arellano, M.; y Bentolila, S. “ Duración del desempleo, duración de las prestaciones y ciclo económico” . Servicios de estudios del Banco de España (Estudios económicos nº. 57, 1.996).
- Viñals, J. “ Una perspectiva macroeconómica de la creación de empleo en España”. Libro Colectivo el reto social de crear empleo, Ariel Sociedad Económica (1.996) .
- Offe, C. “ La sociedad del trabajo”. Alianza (1.992).
- Aznar, G. “ Trabajar menos para trabajar todos”. Hoac (1.994).
- Libro Colectivo. “ El libro de las 35 horas”. El Viejo Topo (1.998).
- Travail et emploi. “ La réduction du temps du travail nº 19” (1984).
- Social Europe, “ Working time, employment and production plus capacity; reorganisation/reduction of working time, Sipplement 4/91, DGV European Comission” (1991).
- Pickard, J. “ Annual hours: a year of living dangerously?” Personnel manegement.
- Hutchinson, S. “ Annual Hours Working in U.K.”. Issues in People Management Series nº 5. (1.993).
- Bainpain, R. y Köhler, E. “ Legal and contractual lto working time in the limitations to working in the European Community Members States”. Kluwert, Deventer.