

Asociación Uruguaya de Historia Económica (AUDHE)

Terceras Jornadas de Historia Económica

Montevideo, 9 al 11 de julio de 2003

Simposio N° 20

Nombre del simposio: Transformaciones económicas en el capitalismo desde la segunda posguerra.

Coordinadores: Teresita Gómez- Marta Tenewicki

Título de la ponencia: **La reducción del tiempo de trabajo como respuesta al desempleo: el caso francés.**

Autor(es): Patricia Romer Hernández y Teresa Manera.

Adscripción institucional: Ciclo Básico Común, Universidad de Buenos Aires.

Correo electrónico: [patromer@ciudad.com.ar](mailto:patromer@ciudad.com.ar)

## ***LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO RESPUESTA AL DESEMPLEO: EL CASO FRANCES.***

Patricia Romer Hernández y Teresa Manera.

Uno de los cambios de gran trascendencia en el capitalismo contemporáneo se ha operado en el mundo del trabajo. En los años 1980, comenzó un progresivo e ininterrumpido desplazamiento de mano de obra elevando los índices de desempleo hasta ocasionar una crisis en la sociedad salarial y plantear un desafío para la agenda política.

Las posiciones en torno al trabajo como centro de organización social recorren un arco que va desde la presencia de una situación crítica superable, al anuncio de su muerte junto con la del proletariado y la necesidad de encontrar formas alternativas. Las respuestas, por lo tanto, estarán enmarcadas en una u otra dirección conforme al punto de vista adoptado. Entre ellas sobresale la flexibilización, la cual persigue como objetivo la desregulación del mundo laboral bajo criterios adaptativos, es decir, adecuar las condiciones de trabajo a las del mercado. Una realidad definida por pronunciadas fluctuaciones en la demanda y el consumo que lleva a la producción en series pequeñas.

La aparición de la flexibilidad laboral coincide temporalmente con la aplicación de políticas neoliberales, las cuales en este caso rescatan la vieja fórmula que señala como causa principal de las elevadas tasas de desempleo a los altos costos de la mano de obra. La modificación de normas y leyes elimina la rigidez permitiendo la reducción de los costos y cargas salariales, pero a la par, implica una vuelta al pasado en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. Los resultados determinan el empleo precario como tipo de trabajo dominante en contraposición al pleno empleo desarrollado en el marco del Estado de Bienestar.

En general, los tipos de flexibilidad reconocidos son : la salarial que lleva a la fijación del valor de los salarios conforme a la oferta y demanda de mano de obra en el mercado de trabajo, provocando una diferenciación y la tendencia a la eliminación de salarios mínimos; la numérica, permite la variación de los planteles de trabajadores conforme a las necesidades de producción y generaliza el empleo precario por contratos

temporales, como así también, la disminución o eliminación de las indemnizaciones; la organizativa y técnica la cual busca adaptar la organización y gestión de las empresas a las variaciones en la producción y llevan a un trabajador polifuncional y externo debido a la expansión de actividades realizadas por subcontratación; y por último, la del tiempo de trabajo. Esta forma de flexibilidad es la adecuación del tiempo global y de los horarios de trabajo a las necesidades productivas, posibilitando la introducción de interrupciones laborales a lo largo del año, la modificación de licencias y vacaciones o la duración de los turnos de trabajo. El principal argumento en favor de ésta es la posibilidad de nuevas fuentes de empleo, de repartir el trabajo entre un número mayor de activos, pero también genera inquietudes en cuanto a su verdadera efectividad y sobre quién recaen los costos de aplicación.

Esta ponencia revisará la gestación e implementación de una propuesta centrada en la reducción del tiempo de trabajo, la ley de las 35 horas semanales, adoptada por el gobierno socialista de Lionel Jospin en Francia y su evolución con la nueva mayoría gubernamental. Sin embargo, ante un discurso confirmando su aplicación sin una baja de los salarios, queda abierto el interrogante ante la posible existencia de una flexibilidad positiva ligada a la idea de vivir mejor, de disponer de mayor tiempo y libertad para organizarlo.

## **1. Una breve reflexión teórica sobre la reducción del tiempo de trabajo (RTT).**

El escenario francés no escapa al debate entre quienes consideran la necesidad de encontrar nuevas fuentes de ingreso ante la irreversible situación de falta de puestos de empleo y aquellos otros que proponen políticas para su creación. En el seno del socialismo francés encontramos ambas apreciaciones y por fuera, las viejas recetas remozadas por el neoliberalismo.

En el primer caso, se encuentra la elaboración del intelectual André Gorz proclamando la muerte definitiva de la sociedad del trabajo y la instalación de un nuevo sistema social que tiende a abolir el trabajo asalariado. La única salida es "repartir mejor todo el trabajo socialmente necesario y toda la riqueza socialmente producida. (...)el derecho a un ingreso suficiente y estable ya no tendría que depender de la

ocupación permanente y estable de un empleo; la necesidad de actuar, de obrar, de ser apreciado por los otros ya no tendría que adoptar la forma de un trabajo encargado y pagado. Este ocuparía cada vez menos lugar en la vida de la sociedad y en la vida de cada uno." <sup>1</sup>

El hombre debe atreverse a salir de la sociedad salarial y encaminarse a una de tiempo elegido, a una de "pluri" o "multiactividad" en la cual el tiempo de trabajo deja de ser el dominante. El individuo logra así emanciparse del dominio del capital y desarrollar una diversidad de actividades en el tiempo liberado de trabajo. Gorz ofrece dos ejemplos concretos de políticas sometidas a debate público en Francia en las que se apuesta a esa pluriactividad. La primera de ellas, "típicamente patronal", considera la autonomía de las personas como un medio para aumentar la flexibilidad y productividad del trabajo. La segunda, en realidad significaría una reapropiación del tiempo de cada uno y el trabajo asalariado pasaría a ocupar un lugar subordinado, la empresa aseguraría un ingreso continuo por un trabajo discontinuo. Éste podría ser organizado conforme a la elección de cada trabajador y así, la flexibilización laboral adquiere otra forma que no concluye en una precarización del empleo. Por último señala el autor como camino para una política de RTT efectiva, la negociación permanente y su realización debe darse en una forma evolutiva y que trascienda el nivel de la empresa.

La segunda posición dentro del socialismo es la propuesta desarrollada desde el poder y planteada con fuerza en la campaña electoral de 1997 por parte del líder partidario Lionel Jospin. En este caso encontramos tres puntos de contacto con la anterior en tanto se considera a la RTT como herramienta fundamental para la lucha contra la desocupación, las negociaciones entre las partes adquieren un papel central en la puesta en práctica de la medida, y también, está presente la idea que asocia el tiempo de trabajo liberado con un mejoramiento en las condiciones de vida, con un vivir mejor.

Martine Aubry, Ministra del Empleo y la Solidaridad desde junio de 1997 hasta marzo de 2001, en su libro *Ha llegado el momento...* abrió el debate en torno a la crisis del

---

<sup>1</sup> André Gorz, *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Buenos Aires, Paidós, 1998, p.83

empleo para construir un proyecto a desarrollar desde el gobierno<sup>2</sup>. La caracterización de la desocupación francesa comparte rasgos con la de otros países: un alto porcentaje de la población desocupada es de larga data y afecta en especial a los jóvenes que no logran ingresar al mercado de trabajo y al segmento que está próximo a jubilarse. El análisis de los distintos caminos para el encuentro de soluciones llevan a la disminución de la duración del tiempo de trabajo, rechazando las propuestas de más flexibilización, menos Estado y menos impuestos -regla de oro de los ultra liberales que buscan sus modelos en Estados Unidos y Gran Bretaña- pues en la realidad, para la autora significan menos enseñanza pública, menos hospitales, menos bibliotecas públicas.

Según Aubry, el tema del empleo debe ser tomado como un objetivo central de la organización de la sociedad, y desde esta perspectiva abordar el tema de la jornada laboral: "Su disminución es una necesidad para hacer bajar rápidamente y de manera significativa la desocupación". A su vez, supone "una palanca para obtener, de manera negociada, mayor adaptación y calidad de servicio en los sistemas de producción." Además, la acción por el empleo puede adquirir diversas formas pero requiere de la movilización de la sociedad en su conjunto y en especial del Estado para la construcción de un nuevo modelo de desarrollo más solidario.<sup>3</sup>

En este caso la RTT está ligada a la idea de vivir mejor, a la noción de poder disponer de mayor tiempo para nosotros y de libertad para organizarlo. Por otro lado, no se contempla una reducción de salarios porque esto bajaría el consumo y consecuentemente limitaría las posibilidades de crecimiento. Su propuesta intenta preservar el Estado de Bienestar y las medidas dispuestas desde el gobierno para adquirir normas laborales más flexibles -como la reducción de cargas sociales para las empresas planteado por el anterior gobierno de derecha de Alain Juppe-, tuvieron como meta la aprobación de la semana laboral de 35 horas.

Esta solución por cierto no estuvo exenta de polémica. Sus más firmes detractores la consideran como un movimiento espontáneo, cuya evolución se ha venido dando en

---

<sup>2</sup> Deja el Ministerio para asumir el cargo de Intendente de Lille, una de las cinco ciudades más importantes de Francia y con mayor tradición obrera socialista. En el texto citado expone el proyecto a realizar desde el ministerio, *Il est grand temps...*, París, Albin Michel, 1997.

<sup>3</sup> *Idem.*, p. 83.

forma gradual a través de negociaciones colectivas sin la necesidad de intervención pública alguna. Este proceso universal y secular se ha dado bajo distintas formas entre ellas podemos mencionar la variación de días laborales o los períodos de licencia, del aumento de la edad para el ingreso al mercado de trabajo o de la disminución para la jubilación. Las causas de este proceso tienen origen en efectos espontáneos de la estructura económica como son la terciarización progresiva de la economía y el incremento de personal femenino en el mercado de trabajo. En segundo lugar, puede referirse la baja del horario colectivo como resultado de la evolución de la actividad económica y del proceso sociopolítico.

El indicador más directo para medir esa evolución es la cantidad de horas trabajadas por año, las cuales se han reducido a la mitad en un siglo. Los opositores a la propuesta destacan que la disminución ha ido acompañada por un aumento en el poder de compra de los trabajadores (sin una baja salarial), y también, que siempre se ha obtenido por la acción sindical o la intervención del poder público en contra de los patrones.

Según los adherentes a la medida la discusión se mantuvo en el campo de las ideas hasta la aplicación de la legislación Aubry, transformándose en una polémica de intereses, en torno a un tema social muy conflictivo debido a los asuntos que concierne. Sus efectos abarcan la tasa de desempleo, el nivel de salarios, los resultados de las empresas, el PBI y las finanzas públicas. El gran cuestionamiento es la magnitud de resultados positivos que pueden obtenerse en el mercado de trabajo, sin perder de vista las otras variables comprometidas en el proceso.

Desde el campo de la teoría económica los supuestos de importancia decisiva en una RTT son: los costos de producción y su financiamiento. Los análisis favorables señalan como logros el crecimiento del empleo y la consiguiente baja del desempleo -denominando al impacto neto sobre el empleo "efecto de trabajo compartido"-, la eliminación de prácticas improductivas -por ejemplo la reducción del ausentismo-, y una mejora de las finanzas públicas -originada en la reducción de los costos sociales del desempleo-. Sin embargo también está presente la posibilidad de modificar la "tasa de equilibrio del desempleo", la cual permitiría una mayor presión obrera para alcanzar una compensación salarial significativa, ocasionando un importante incremento de los costos de producción, y en consecuencia, una nueva suba en la tasa de desempleo. Así,

los costos no deben sufrir modificaciones para obtener mejores resultados ya que las ganancias originadas en una mayor productividad horaria producida por la RTT deben ser suficientes para financiar el incremento de los costos fijos por trabajador y del mayor salario por hora. Para que esto pueda tener lugar es de suma importancia el proceso de negociación entre las partes involucradas, pues si los trabajadores experimentan mejoras en sus condiciones de vida ejercerán menor presión sobre el nivel de los salarios y aceptarán con más agrado la parte con la que deben contribuir para financiar los costos de esta política.

El financiamiento de la RTT tiene tres fuentes:

# las Finanzas Públicas: el Estado para facilitar el cambio puede establecer subsidios pero estos deben ser transitorios, en realidad debe representar costo cero para el erario público. Sin embargo estos subsidios pueden darse a corto y mediano plazo siendo solventados por la reducción de los costos sociales de desempleo, asegurando un 1/3 de la financiación.

# las ganancias en la productividad horaria: las distintas evaluaciones arrojan porcentajes que van del 25 al 50 por ciento de la RTT, adoptándose como número intermedio 1/3 del financiamiento.

# contribución salarial: en gran parte el éxito de esta política depende de la contribución de los trabajadores. Esta puede ser dinámica (los salarios tienen un progreso lento, sin bajas en el poder de compra) y estática (baja instantánea de los salarios). La última sólo tiene cierta receptividad entre los trabajadores de más altos salarios, en la mayoría de los casos se adopta la del primer caso y la proporción de la contribución de los asalariados depende de los acuerdos alcanzados, es decir, mejoras en la calidad de vida de los trabajadores. En el corto y mediano plazo los empleados aportan el 1/3 restante para el financiamiento y en el largo, al suprimirse los subsidios estatales, los 2/3.

En síntesis, la RTT puede reducir el desempleo cíclico en el corto plazo por "efecto del trabajo compartido" y en el largo, mejorar el bienestar colectivo al incorporar al mercado de trabajo población económicamente activa y mejorar la calidad de vida en términos de liberar tiempo de trabajo. Esto debe alcanzarse sin incrementar los costos de producción y mediante un importante proceso de negociación que de lugar a buenos acuerdos entre empleados y empleadores. En el largo plazo el equilibrio económico no debe presentar modificaciones, esta política sólo anticipa un movimiento espontáneo y

los principales beneficiados son los desempleados, evitando que cierto desempleo cíclico se transforme en estructural debido a la pérdida de empleabilidad por largos períodos de inactividad.<sup>4</sup>

## **2. La RTT: la Legislación Aubry.**

El Socialismo francés a poco de iniciado su gobierno en octubre de 1997, planteó una verdadera movilización de todo el país en una multiforme acción por el empleo y convocó a sindicatos y empresarios a la Conferencia Nacional para el empleo, los salarios y el tiempo de trabajo. En dicha ocasión el Primer Ministro anunció los contenidos centrales de la futura ley, presentándola como un acontecimiento importante en la historia de las relaciones laborales.

La oposición de los empresarios fue inmediata. Jean Gandois, "patrón de patrones", presidente de la Confederación Nacional de Patronos de Francia consideró la propuesta como una decisión totalmente ideológica y expresó su voluntad de oponerse a la medida: "Hemos perdido una batalla, pero no la guerra. No abandonaremos la lucha contra una medida muy mala para el empleo, Europa y el euro y para el diálogo social."<sup>5</sup>

Los sindicatos adhirieron a la medida, considerándola como un logro en la prioridad dada al empleo y demostraron preocupación por la abierta hostilidad de los empresarios llamando a la movilización de los asalariados en defensa del proyecto. Algunos, como la central controlada por los comunistas, consideraron que el 2002 estaba muy lejos y solicitaron al gobierno adelantara su puesta en vigencia.

Según el socialismo, medidas previas orientadas a una RTT con magros resultados, estuvieron vinculadas a incentivos financieros y a negociaciones entre las partes pero sin una decisiva intervención del Estado<sup>6</sup>. Esto se busca cambiar con la sanción de la

---

<sup>4</sup> El análisis teórico de la RTT ha sido consultado en Gilbert Cette, "Employment, Unemployment and Reducing Working Time", CAE, N°02-2000, Abril 2000.

<sup>5</sup> *Le Monde*, 12 y 13/10/1997.

<sup>6</sup> Los acuerdos interprofesionales de 1995 recomiendan la RTT para crear empleos a través de la negociación entre partes y la Ley Robin de 1996 establece incentivos financieros.



Primera Ley Aubry del 13 de junio de 1998. Los principales contenidos son los siguientes:

# indicación para reducir la semana laboral legal a 35 horas el 1ro. de Enero de 2000 en las firmas con más de 20 empleados y a partir del 1ro.de Enero de 2002 las de 20 o menos empleados (art. 1).

# llamamiento al inicio de negociaciones entre las partes sociales (art.2). La ayuda financiera a las firmas esta condicionada a la firma de acuerdos.

# incentivos financieros positivos por 5 años para aquellos casos en que se anticipe la RRT en por lo menos un 10% y signifique un 6% en la creación o preservación de puestos de trabajo (art.3)

# la reducción del tiempo de trabajo puede ser bajo la forma de días que pueden ser acumulados a lo largo de 4 años en una Cuenta de ahorro de tiempo (art.4)

Luego de transcurridos 16 meses, la Ministra de Trabajo eleva un reporte al Parlamento evaluando los resultados, los cuales son calificados de altamente positivos debido a la gran cantidad de acuerdos firmados y a los puestos de empleo creados. Sin embargo, queda en evidencia la dificultad para alcanzar acuerdos por parte de los pequeños establecimientos y las fuertes diferencias entre las firmas con respecto al financiamiento. En forma conjunta, presenta el proyecto de la denominada Segunda Ley Aubry. Al iniciarse el debate en la Asamblea Nacional, en octubre de 1999, la derecha en bloque pidió sea retirada la propuesta y se alineó con el Movimiento de Empresas de Francia, el que la definió como un error histórico y amenazó con pagar 35 horas y no 39. Los industriales organizaron una importante marcha en la ciudad de París, expresando que el pleno empleo se alcanzaría "sólo con nosotros y no contra nosotros o sin nuestro apoyo"<sup>7</sup>

La ley fue sancionada el 19 de enero de 2000 y puede considerarse una continuación de la anterior en tanto ratifica la fecha para la aplicación de la RTT, simplificando y adaptando algunas disposiciones a la realidad laboral. Entre los puntos centrales a destacar se encuentran los siguientes:

# posibilidad de variar el tiempo de trabajo a lo largo del año (art.8)

# anuencia a empleados administrativos (en la práctica es común excedan el tiempo de

---

<sup>7</sup> Clarín, 5/10/1999.

trabajo establecido) para acuerdos sobre días trabajados con un máximo de 217 en el año (art.11).

# mayor flexibilidad en el gerenciamiento del tiempo de trabajo (art. 16).

# subsidios para establecimientos que acuerden las 35 horas y para compensar los costos extras por el establecimiento de un salario mínimo (art 21). Para obtenerlos, los acuerdos deben estar firmados por aquellos sindicatos que hayan obtenido la mayoría de votos en las últimas elecciones o a través de un referendun.

# fijación de un mínimo salarial (art.32)

# protección legal para los acuerdos alcanzados por la primera ley.

Con anterioridad a esta legislación, la semana laboral era de 39 horas, es decir, disminuyó un 10 por ciento el tiempo de trabajo semanal. Las organizaciones podrían adoptar la disposición antes del plazo fijado, beneficiándose en dichos casos con reducciones sobre las cargas sociales. Por otro lado no supuso la disminución de los salarios, dándose lugar a que la remuneración pueda repartirse de manera que la variación de actividad no se traduzca en una fluctuación en la remuneración.

En cuanto a las formas adoptadas para la reducción del tiempo de trabajo, la ley no impone una organización uniforme dando lugar a las negociaciones por empresa. Esta disminución puede efectuarse en un marco semanal, mensual o anual y una de las modalidades consiste en incrementar los días de descanso. La duración semanal puede variar según los períodos del año a condición de no superar el promedio de 35 horas por semana, y en todos los casos, la existencia de un reposo mínimo de 11 horas consecutivas. Cuando la reducción se efectúa sobre un período mensual se fija sobre 4 semanas, acordando días o medios días de descanso que figuran en un calendario "personal". Una parte de estos son a elección del asalariado (para organizar su vida personal) y otra a la del empleador (para organizar el trabajo en la empresa). En el caso anual, la modalidad más difundida son los días de vacaciones complementarios.

La normativa tiende a que la negociación sea lo más descentralizada posible y privilegia los acuerdos de empresa a los efectuados por rama. Estos son negociados entre los patronos y representantes sindicales. En las empresas en las que no existen estos últimos, se prevé la elección de uno o varios trabajadores para intervenir en la negociación.

## **2. 1. Repercusiones y efectos de las 35 horas.**

Una vez puesta en vigencia la ley podemos sintetizar la medición de resultados, a partir de perspectivas bien diferenciadas: los trabajadores, los dirigentes empresariales y sindicales, y por último, el gobierno.

La opinión de los empresarios se ha mantenido negativa y puede sintetizarse en la vertida por el presidente de la unión de Industrias Textiles, Guillaume Sarkozy, "el objetivo inicial asignado a las 35 horas, la creación de puestos de trabajo, no se alcanzó. (...)es el crecimiento lo que ha permitido a las empresas emplear y no las 35 horas. Estoy convencido que a mediano término la reducción demasiado rápida del tiempo de trabajo en un contexto de mundialización nos llevará a la destrucción de empleos, las 35 horas produjeron un alza considerable del costo de producción, porque en casi ningún acuerdo se prevé la baja de salarios."<sup>8</sup> Un informe del gobierno de marzo del 2000, basado en estadísticas, señala que los industriales no necesitan incrementar los precios, pues mientras el costo del horario del trabajo aumentó un 2.5% la productividad horaria lo hizo en un 2.75%.<sup>9</sup>

La patronal normalmente ha sido hostil a esta política porque viene acompañada de un aumento del salario horario. Sin embargo, existen tres excepciones a dicha actitud: cuando sirve para evitar una ola de despidos en forma coyuntural, existe una ayuda estatal importante o, se brinda una amplia posibilidad de acomodar la reducción horaria a lo largo del año.

Alejada de los costos laborales, Louise Guerre, presidenta del Centro de Jóvenes Dirigentes de Empresas, consideró a la ley dentro de una tendencia secular que replantea la noción misma de trabajo señalando como "cada vez más la noción de la sociedad del tiempo libre penetra la empresa".

---

<sup>8</sup> Revista *L' Express*, París, 1-7 de Marzo, 2001

<sup>9</sup> *Le Monde*, 31/3/2000

En la misma línea de pensamiento, pero desde los sindicatos, Marc Blonde secretario General de Fuerza Obrera, se cuestionó sobre el futuro del trabajo y acerca del verdadero sentido de la reducción del tiempo de trabajo. "¿Se trata verdaderamente de libertad o de una nueva forma de alienación? ¿Estamos verdaderamente en la civilización del tiempo libre? ¿Esto es posible sin la pérdida del poder adquisitivo?".<sup>10</sup> Aunque los asalariados en general no rechacen abiertamente la RTT como la patronal, sólo optan por ella cuando las condiciones de trabajo o fuera de él no son buenas o el empleo está en juego. En realidad todo trabajador ambiciona un salario y en segundo término un incremento del poder de compra, contrariamente a lo que significa esta medida: menores ingresos.<sup>11</sup> Los resultados de la encuesta realizada por una central sindical indican la aceptación de los trabajadores en tanto la remuneración neta sea superior al sueldo mínimo establecido, adquiera la forma de días suplementarios semanales o bimensuales y tengan posibilidades de acceder a actividades recreativas.<sup>12</sup>

Con respecto al incremento de los puestos de trabajo, según las estadísticas, los empleados del sector privado pasaron de 13.5 millones en 1997 a 15.5 millones a fines de 2001, siendo un año récord de creación el 2000 con 568.000, imputando a la RTT un poco más del 30 por ciento de los mismos.<sup>13</sup> Esta tendencia de debilita en el transcurso del 2001 y la desocupación vuelve a aumentar. En cuanto a la opinión de los asalariados acerca de la efectividad de la ley, en general le atribuyen escasos méritos y consideran que a lo sumo limitó la eliminación de empleos.<sup>14</sup> Por otro lado, es muy bajo el porcentaje que ha constatado la creación de nuevos en su lugar de trabajo.

La repercusión en el seno de la sociedad pareció estar lejos de una adhesión originada por la eficacia sobre la desocupación. Más bien, se relacionó en un comienzo con las ventajas brindadas por un mayor tiempo libre, sintetizado en el título de un artículo

---

<sup>10</sup> *L'Express*, op.cit

<sup>11</sup> Dominique Taddéi, en Chanteau- Clerc, *Reduction du temps de travail*, págs. 163-165.

<sup>12</sup> La Revue de la CFDT, avril/mai 2002, en *Le Monde* 7/6/2002.

<sup>13</sup> Estudio de la DARES, en *Le Monde*, 9/2/2002.

<sup>14</sup> En una muestra uno de cada dos individuos descree de la ley como solución al problema, en *L'Express*, op.cit. . En otra encuesta 1 de cada 7 considera que ha limitado la reducción de empleo, "La RTT y los modos de vida", DARES-MES , citado en Dominique Méda, *35 Heures: le temps du bilan*.

periodístico como "La felicidad de las 35 horas", expresando el sentimiento de aquellos que han mejorado la calidad de vida al tener más tiempo libre.<sup>15</sup>

Según distintas encuestas, el tiempo liberado es destinado para el cuidado de los hijos, descansar, practicar deportes, viajar, etc. Más del 50 por ciento de padres de niños menores de 12 años declaran pasar más tiempo con sus hijos desde la RTT. En el caso de los viajes, estos se han incrementado para la categoría de ejecutivos, disminuyendo notoriamente para los no calificados. Muchos encuestados reconocen el impacto negativo en cuanto a la carga de trabajo, sin embargo experimentan un ritmo de vida menos agotador y sienten mayor libertad para organizar su vida cotidiana.<sup>16</sup>

Numerosos analistas consideran las estadísticas engañosas ya que ese sentimiento de progreso en la calidad de vida disminuye según la categoría socio-profesional del encuestado y los acuerdos alcanzados en cada empresa. Por otro lado, no debe olvidarse los objetivos perseguidos por el gobierno con la aplicación de esta política: disminuir el desempleo, conservar la competitividad de las empresas, por último y en tercer lugar, mejorar las condiciones de trabajo.<sup>17</sup>

Un análisis periodístico posterior a las reformas introducidas en la legislación Aubry, describe una Francia partida en cuatro:

# los asalariados pertenecientes a cuadros medios y altos quienes gozan de la RTT aunque soporten un fuerte aumento en la intensidad del trabajo.

# los asalariados que tienen las 35 horas a través de la anualización del tiempo de trabajo acompañadas por una baja del poder adquisitivo y no saben que hacer con el tiempo libre.

# los trabajadores que no han accedido a la RTT y en el mejor de los casos sus salarios aumentaron 2.5 por ciento.

# los empleados públicos revisten una situación muy diversa, pero en la generalidad de los casos la aplicación de la reducción no estuvo acompañada por un incremento de los

---

<sup>15</sup> "Un slogan de vacas flacas: compartir el trabajo, se ha transformado en un símbolo de vacas gordas: el tiempo libre.", *Le Monde*, 15/8/2000.

<sup>16</sup> Estudio realizado por l'Ifop sobre una muestra de 400 asalariados representativos de la población activa, en el sector privado entre 18 y 60 años, con el método de cuotas, entre el 10 y 12 de febrero del 2001, *L'Express*, op.cit. También La RTT y los modos de vida"

<sup>17</sup> Dominique Méda, *35heures: le temps du bilan*, p.85.

puestos de trabajo, repercutiendo negativamente en la prestación del servicio público y en la intensidad laboral de los agentes.<sup>18</sup>

Las mejoras en las condiciones de vida y de trabajo resultan efectivas para un reducido segmento de la población trabajadora: los ejecutivos y en especial las mujeres. El 72.5 de éstas hablan de progresos, cifra que se reduce al 40 por ciento cuando se trata de mujeres que realizan un trabajo no calificado. La razón fundamental es la disminución del poder adquisitivo por el congelamiento de salarios y la desaparición de horas extras. En el último caso suele implicar el trabajo de días sábados o domingos sin percibir mayores ingresos.<sup>19</sup>

El gobierno socialista siempre estuvo convencido de encontrarse en el camino correcto en la lucha contra la desocupación, corroborando el éxito alcanzado a través del descenso en la tasa de desempleo. Numerosos informes y estudios son elaborados por un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, monitoreando la implementación de la normativa. En todos ellos se destaca la puesta en marcha de una negociación sin precedentes en todas las empresas, sectores de actividad y la totalidad del territorio; la creación de empleos; y una significativa mejora en las condiciones de vida de los asalariados, en particular, por haber ganado tiempo libre. El mayor desafío que se le presentaba al gobierno era la adopción de la medida por parte de las pequeñas empresas. Estas debían enfrentar problemas financieros y de organización, abriendo la posibilidad para la revisión de la legislación y un cambio en la fecha límite (2002) para su ingreso al régimen. Esto es lo que finalmente sucedió tras la derrota del socialismo en las elecciones presidenciales del 2002.

## **2. 2. Modificaciones a las 35 horas: la legislación Fillon.**

Luego de las elecciones de mayo de 2002 y el triunfo de Chirac, se inició un replanteo de las emblemáticas leyes Aubry del anterior gobierno de izquierda. La derecha, a

---

<sup>18</sup> Según el Informe "Los efectos de las 35 horas sobre el modo de vida" del Ministerio de Empleo publicado en mayo de 2001, el 59 % de los beneficiarios estima que las condiciones de la vida cotidiana han mejorado **relativamente**, y el 12.8 consideran que se han degradado. Martine Bulard en *Le Monde Diplomatique*, nov-dic. 2002.

<sup>19</sup> *Ibidem.*, p.32

través del sindicato patronal, atacó con fuerza y contando con la mayoría de la Asamblea Nacional pretendió "enterrar" la legislación. Sin embargo, el gobierno fue fiel a lo expresado en la campaña electoral y solamente pensó en "suavizar", *assouplir* dicha política invitando a las partes interesadas en modificarla, a negociar. Así, presentó una propuesta de reforma, "Proyecto de ley relativo a los salarios, al tiempo de trabajo y al desarrollo del empleo", destacando en su presentación que "no se trata de una vuelta atrás sino de una avanzada del pragmatismo frente al dogmatismo de una ley excesivamente rígida."<sup>20</sup> El paquete de medidas contempló la unificación del salario mínimo proyectando un progreso en términos reales de 11.4 en 3 años pero el poder de compra de los trabajadores sería diferenciado según el pasaje a las 35 horas; la baja de los aportes patronales a partir de julio de 2003 para todas las empresas, antes reservada exclusivamente para aquellas que adherían a RTT y el "reacomodamiento" de las 35, permitiéndose por un plazo de 12 a 18 meses el incremento de 130 a 180 el monto anual de horas extras en las empresas.

Esta flexibilización de las leyes Aubry a través del proyecto, finalmente aprobado por el Parlamento, provocó una diferencia entre las grandes y pequeñas empresas. Las más beneficiadas han sido las empresas de menos trabajadores, las que habían resistido el pasaje a las 35 horas y obtienen una prórroga hasta el 2005. A fines del 2002 casi la totalidad del personal de grandes empresas se encontraba incorporado al régimen de las 35 horas, el 40 de las medianas y sólo el 10 por ciento de las pequeñas. Estas últimas resultan las grandes ganadoras porque permanecer en el antiguo sistema les representa sólo un 10 por ciento más por el pago de las 4 horas de diferencia.<sup>21</sup>

El accionar del gobierno, a través del ministro del área de trabajo Françoise Fillon, evitó un ataque frontal y demostró el interés en reconciliar al Estado con las empresas. Los empresarios aceptaron la medida, pero expresaron lo mucho que resta por hacer "para salir de este monumento de complejidad que son las 35 horas" y también

---

<sup>20</sup> *Le Monde*, 6/9/2002.

<sup>21</sup> Las empresas de menos de 20 empleados deben pagar una mejora salarial del 10% entre 35 a 39 horas las de más de 20 incluidas en el régimen único un 25% entre 35 a 43 horas; en cuanto al reposo compensatorio en el primer caso no les corresponde y en el segundo el 50%, es decir por cada hora extra media de descanso.

destacaron las excesivas precauciones ante una política que no ha demostrado ayudar al crecimiento ni al empleo.<sup>22</sup>

Por otro lado, los sindicatos la calificaron negativamente al considerarla como una puerta para retornar a la situación anterior, "la hora es grave porque el gobierno le da al Medef el arma que les va a permitir matar las 35 horas", echando por la borda los acuerdos tan trabajosamente alcanzados.<sup>23</sup>

### **3. A modo de conclusiones un balance provisorio.**

Desde la teoría económica sabemos que los resultados que pueden alcanzarse con la aplicación de una política de RTT, son el descenso del desempleo cíclico en el corto plazo y una mejoría en el bienestar de los trabajadores en el largo, como consecuencia del tiempo de trabajo liberado. Además, esto se debe obtener sin el aumento en los costos de producción y sin ninguna modificación del equilibrio económico en el largo plazo ya que sólo anticipa un movimiento espontáneo para luchar contra la desocupación. Así, la creación de empleos, la cuestión salarial y las condiciones de trabajo y de vida son los criterios determinantes para efectuar algún balance acerca de la experiencia francesa.

En cuanto a la generación de empleos, como ya hemos señalado, no ha sido importante según la opinión de los asalariados. Si bien es un criterio determinante para su evaluación entendemos su preocupación porque la contrapartida es la intensificación del trabajo sin compensación salarial alguna. Estos datos no son utilizados como argumento esencial por los defensores y detractores de la propuesta, ya que sirven para justificar ambas posiciones. Mientras aquellos los consideran como efecto directo de la RTT, éstos lo hacen en base al crecimiento económico. A quienes realmente beneficia por más pobre que haya sido, se encuentran fuera de las encuestas sobre las condiciones laborales e imposibilitados de sentarse en la mesa de las negociaciones: los desocupados.

---

<sup>22</sup> *Le Monde*, 6/9/2002.



La cuestión salarial constituye uno de los puntos centrales de discusión entre las partes y puede poner en peligro la política si ocasiona un incremento de los costos unitarios de producción perjudicando la competitividad empresarial. No existió compensación, los salarios sufrieron un congelamiento y en algunos casos disminuyeron por el recorte de las horas suplementarias, pero no hubo la rebaja salarial exigida por los empresarios. La vía utilizada para beneficiar a los asalariados y garantizar su contribución para la financiación de la RTT, no fue la de un incremento en el poder de compra, sino una mejora en la calidad de vida por el disfrute del tiempo recuperado.

El mejoramiento de las condiciones de vida estaba presente desde un inicio en la propuesta; junto al objetivo de reducir la desocupación estaba el ganar tiempo libre. La legislación Aubry hizo hincapié en la conquista del tiempo liberado, baste recordar la creación de una cuenta individual para cada trabajador o la fijación de una cantidad máxima de horas continuas de trabajo y las mínimas de descanso. También es cierto que quienes más pueden aprovecharlo son la franja de mayores ingresos, pero en general la posibilidad de disponer de mayor tiempo para destinar a la familia fue reconocido como una conquista.

La flexibilidad laboral, uno de los temores más importantes de los trabajadores y contrapartida exigida por los patrones por el incremento del salario por hora, ha aumentado y conduce a que muchos individuos no puedan disfrutar de dos días seguidos de descanso. La individualización de los horarios plantea la cuestión de hasta que punto ésta se efectuó en base a una negociación en la que se contemplaron los intereses de los asalariados o sólo los de la empresa. La flexibilización horaria no fue el efecto central buscado por las 35 horas, pero aprovechándose de ella el gobierno de derecha "aligeró" la política y abrió la posibilidad de una vuelta atrás. Por otro lado, las condiciones de trabajo se han degradado debido a las mayores exigencias, pero no debe olvidarse que la intensificación del mismo es un proceso de vieja data y muy difícil para determinar en tanto incidencia de la RTT.

El debate central sigue siendo ideológico. Para la izquierda el régimen de las 35 horas constituyó una reforma faro y emblemática, para la derecha fue errónea desde su origen

---

<sup>23</sup> *Ibidem.*

pues no produjo una baja en la desocupación , resultó cara para las finanzas públicas y confirmó la existencia de un Estado intervencionista.

Las autoras creemos que esta propuesta es un camino factible para la mejor distribución del trabajo, así como también comprendemos la imposibilidad de su realización con un Estado ausente. Si bien en este caso fue implementado por un gobierno socialista, la sociedad francesa nunca abandonó, ni aún en pleno auge del neoliberalismo, políticas distintivas del Estado de Bienestar. Por otro lado, es menester no desatender en un mundo globalizado a la competitividad, la que impone fuertes límites para la construcción y adopción de alternativas en la lucha contra el desempleo.

## **Bibliografía.**

AUBRY, Martine, *Il est grand temps...*, París, Albin Michel, 1997.

BRUNHES- CLERC- MEDA- PERRET, *35 heures: le temps du bilan*, París, Desclée de Brouwer, 2001.

BULARD, Martine, "Menaces sur les 35 heures", en *Le Monde Diplomatique*, nov-dic 2002, pp. 32-36.

CETTE, Gilbert, "Employment, unemployment and reducing working time. The general framework and the case of France", University of Aix-Marseille, Conseil d' Analyse Economique, N°02-2000- April 2000.

CHANTEAU, J et CLERC D. (directores), *Réduction du temps de travail. Que faut-il croire?*, 2da.edición, París, Syros, 1999.

GORZ, André, *Miserias del presente , riqueza de lo posible*, Buenos Aires, Paidós, 1998.

Periódico *Le Monde*.