



El difícil equilibrio entre empleo, calidad de empleo y horarios

Descripción

Foro Nueva Revista, en colaboración con [UNIR](#), organizó ayer una mesa redonda para debatir sobre la racionalización de los horarios, lo que incluyó una reflexión sobre el difícil equilibrio entre el mundo del trabajo, la creación de puestos de trabajo y la calidad de ese trabajo. La ponencia principal la presentó **Juan Pablo Riesgo**, secretario de Estado de Empleo. El seminario lo diseñó y moderó **Cándido Méndez**, ex secretario general de UGT, y estuvo presidido por **Alberto Ruiz-Gallardón**, presidente de Funciva y del consejo social de UNIR.

Las ideas más importantes de la exposición de **Juan Pablo Riesgo** fueron las siguientes:

-Había venido «a aprender». Estaba encantado de sentarse en la misma mesa que Ruiz-Gallardón, «un ejemplo, un referente», y con Cándido, por su «aportación al derecho de los trabajadores». Recientemente la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, había otorgado a Méndez la medalla al mérito del trabajo, no porque fuera «amigo de la ministra», sino por su «forma responsable» de trabajar.

-En 2011 no se habría atrevido a hablar de racionalización de horarios. Le hubiera parecido «obsceno» porque «se destruía mucho empleo». Hoy no. «Hoy es imprescindible hablar de gestión del talento, y del reto de acompañar a los trabajadores ante la globalización». Había que «competir en talento», «incrementar el nivel de producción» y «afrontar los retos demográficos» dentro de una «agenda integral de la calidad de empleo» en la que tenía que estar presente «el debate sobre las relaciones laborales para la estabilidad, por la formación de los trabajadores».

-A continuación presentó las cifras macroeconómicas que [la ministra Fátima Báñez ya había defendido por ejemplo el pasado 26 de enero en el Senado, ante la Comisión de Empleo y Seguridad Social](#).

-Expuso estos retos:

. El de la globalización, que era también «una oportunidad», puesto que habrá perfiles profesionales nuevos, por lo que había que apostar por «la formación, la formación permanente, la inversión en capital humano y la flexibilidad».

. Aumentar el nivel de producción. Que era una consecuencia económica de la «mejor formación», «más motivación», «estabilidad en el empleo», «mayores retribuciones», «mejores condiciones laborales» y la «conciliación laboral»: «solo el 50 por ciento de la mujeres en edad laboral trabaja en España, frente al 70 por ciento, por ejemplo, de Suecia. Con los niveles femeninos de Suecia, «el PIB en España subiría el 20 por ciento», sostuvo Riego.

. El demográfico. En «2060 habrá tres millones de personas menos en edad laboral». De ahí que pagar más pensiones, más altas y durante más tiempo exigiera «la mejor economía posible, empleo y oportunidades», y «un sistema bien diseñado que tenga en cuenta la evolución de los elementos en los que se sostiene». Eso quería decir, entre otros aspectos, «más años de trabajo para quien quiera trabajar, retener el talento que ya tenemos, y atraer el talento que ahora no participa de nuestra fuerza laboral» (también «el que está en el extranjero: que decida instalarse en España»).

-«Este es el debate que quiere el Gobierno»: plan de choque contra el desempleo de larga duración y el de los jóvenes, orientación y formación a los desempleados, consenso y negociación para mejorar las condiciones laborales (como «sentarnos a negociar el pacto de horarios en el marco del diálogo social, cambiando el huso horario si se ve conveniente, con horarios más racionales y un límite voluntario de salida preferente a las seis de la tarde»), teletrabajo y bolsas de horas para asuntos propios.

-Esas propuestas había que «contrastarlas y completarlas». En el contexto de las medidas que impulsan el bienestar en las empresas, destacó que «las nuevas generaciones piden menos dinero y más bienestar, más conciliación, más libertad, siempre cumpliendo unos objetivos tasados por la empresa». A ello añadió: «prácticas saludables» (no tabaquismo), «mejora de la alimentación» y «deporte».

-Concluyó: «Creemos que hay que abrir esta agenda y estamos encantados de que ese debate se amplíe. Por eso es un lujo estar hoy aquí.»

Economía colaborativa y economía destructiva

En el turno de debate, el primero en intervenir fue **Javier Cantera**, vicepresidente de ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles). Recordó que en la página [web de ARHOE](#) se exponen 120 medidas para la racionalización de horarios. Pero «tiene que haber un debate no solo de cambio de horario, sino cultural, no solo con los agentes sociales, también con la sociedad». Eso quería decir, por ejemplo, escuchar a los habitantes de las Islas Baleares, a los que «les fastidiamos el negocio turístico por el mal horario que tenemos».

Gonzalo Echagüe Méndez de Vigo, presidente del Colegio Oficial de Físicos, insistió en lo de «cambio cultural» y «diálogo con la sociedad». Podrían parecer anecdóticos, y no lo eran, hechos como que los «jóvenes se encierran en su habitación con el móvil y se acuestan cada vez más tarde», con lo que el rendimiento al día siguiente era bajo. La racionalización del trabajo, por otra parte, no podía ir en contra de «aumentar la productividad». Sin «aumentar la productividad no se podía seguir avanzando».

Ramón Górriz, secretario confederal de Acción Sindical y Sectoriales de CC.OO., resaltó que todos estaban de acuerdo con la racionalización. Pero que ese no era el problema principal. «Lo primero es el modelo productivo». Se crece ahora igual que cuando se crecía antes de la crisis, en 2007-2008: sobre los servicios y (un poco menos) el sector inmobiliario. «Pero no crecemos en lo que realmente es productivo; no hay afiliación a la Seguridad Social de los sectores industriales y tecnológicos», «no se invierte en investigación, ciencia y tecnología». Por otra parte estaba el asunto del salario: «Si no hay (empleo, salario adecuado), no se puede conciliar». Según Górriz, la llamada industria 4.0 no suponía pérdida de puestos de trabajo. «No podemos caer en la *uberización*», es decir, empresas que «aumentan beneficios sin pagar seguridad social, por ejemplo». En lugar de «economía

colaborativa» muchas veces lo que se practicaba era la «economía destructiva». También insistió en que el problema de la racionalización de horarios era sobre todo un asunto de la negociación colectiva: «El empresario, los trabajadores y los sindicatos de un sector determinado son los que mejor pueden decidir sobre su horario». No debe haber una norma global del estilo: «Todo el mundo sale del trabajo a las seis de la tarde». Había que «bajar la pelota al terreno de juego para el análisis de la situación.»

Teresa Díaz de Terán, directora socio-laboral de CEPYME, estaba básicamente de acuerdo con Górriz pero añadió que no era solo un asunto de negociación colectiva, e insistió en que la conciliación no era «solo un asunto de mujeres.»

Alberto del Pozo, técnico del gabinete de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, subrayó la necesidad del consenso y del pacto, y sobre todo la necesidad de priorizar, «porque hay escollos que lastran todo». Para del Pozo, las prioridades eran lo que había defendido Górriz, no, por ejemplo, el cambio del huso horario, algo secundario. La realidad laboral en la que estábamos se resumía en que el empleo que se crea desde 2011 es a tiempo parcial y se han destruido 25.000 puestos de trabajo netos a tiempo completo. Se hacían en España más de 300 millones de horas extraordinarias al año y el 50 por ciento de ellas no se pagaban. Su cálculo: un robo de 2.800 millones anuales. Los horarios de hasta 48 horas semanales eran la regla en España y sin embargo la productividad arrojada más baja que en los países de nuestro entorno con menos horas. Con salarios basura, sin horas extraordinarias, «no se puede vivir». El 45 por ciento de los trabajadores estaba por debajo del salario mínimo interprofesional. Hablar de mejoras de horario con este panorama era algo bastante ilusorio.

Pablo Pastor, director de Innovación en UNIR, también abundó en las ideas de Górriz. En concreto, sobre la necesidad de inversión privada en la industria, «porque es estable». «Aquí -dijo- no se invierte un duro desde hace tiempo». El capital, además, requería «más flexibilidad, no muchas regulaciones». Eso era fundamental para que «sobrevivan los pequeños, la pequeña y mediana empresa». También se mostró en contra de la «hiperregulación de horarios». Había habido abusos en el teletrabajo (qué es y qué no es hora extraordinaria) y algunas empresas (IBM) se lo estaban pensando mejor. Y luego, y sobre todo, la necesidad de «formación permanente» para no morir en un mercado de trabajo muy volátil.

Bruno Álvarez Padín, socio de Sagardoy Abogados, reclamó el «cambio en la mentalidad directiva de las empresas». Contra el «presentismo» había que optar por el «cumplimiento de objetivos». Había que aprender también a distinguir entre «tiempo de trabajo y tiempo de disponibilidad». Y concluyó con lo mismo que Pastor: formación permanente y actualizada, porque las empresas no encuentran los perfiles que buscan. Aquí había que encajar bien el programa de prácticas en empresas, que no siempre eran «un fraude».

Jordi García Viña, director del departamento de relaciones laborales de la CEOE, fue especialmente brillante. Hizo cinco puntualizaciones. Esquizofrenias y contradicciones, primero. El Estatuto de los Trabajadores eliminó el pago por obra, y ahora queremos recuperarlo en el contexto de la reducción de horario. «Esta vía no es nueva.» Segunda: vivimos en una sociedad del «justo a tiempo»: «Si quiero algo para cenar y lo pido por teléfono, no me sirve que me digan que ya han cerrado». En educación, está la enseñanza *online*, que complementa o elimina a la presencial, etc. «No podemos esperar y somos conscientes de que no podemos esperar». En tercer lugar: «Me apunto al principio de la libertad: no imposiciones, no uniformidad, no establecer un criterio único, porque lo que vivimos

es diferente». Para él era un engorro que las tiendas en Barcelona cerraran los domingos, y le daba igual que los cines estuvieran abiertos los martes por la mañana, porque si iba al cine, sería en fin de semana. «La absoluta diversidad exige absoluta libertad, algo que no obliga sino que permite tomar decisiones libres». Por último: el Estatuto de los Trabajadores regula la jornada laboral en cinco artículos. «En cinco artículos no se puede regular». Hay que regular en los convenios colectivos, «ahí es donde se resuelven los problemas».

Cerró la sesión Juan Pablo Riesgo reafirmando en que había venido a «aprender». Por supuesto corroboraba que «lo esencial es lo primero», pero a la vez se podía lanzar ya el debate de racionalización de horarios y todo lo que implica, «sin imponer», «conectados con la sociedad», y muy de acuerdo con que la formación permanente era un «requisito *sine qua non*».

Fecha de creación

22/02/2017

Autor

José Manuel Grau Navarro

Nuevarevista.net