

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (RTT): UNA MEDIDA CONCRETA PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO

VIDAL RUIZ ELÚA

Departamento de Economía Aplicada V
Sarriko, Facultad de Económicas de la
Universidad del País Vasco/EHU
Lehendakari Agirre, 83, 48015 BILBAO
E-mail: eupruelv@bs.ehu.es

ABSTRACT

■ *Se propone una medida concebida para mitigar el problema del paro basada en el reparto del tiempo de trabajo: reducir la nómina del trabajador en igual proporción que su tiempo de trabajo, de forma que se mantenga el salario/hora y a la vez se contrate más personal para cubrir las horas liberadas. Ello podría ser propuesto a las partes en el momento de registrar los convenios (utilizando la parte del salario que exceda la variación del IPC) por parte de una instancia pública y contaría con publicidad y distintos incentivos.*

■ *Langabeziaren arazoa gutxitzeko asmoarekin, lan denboraren banaketan oinarrituriko neurria proposatzen dut: langilearen lansaria gutxitzea bere lanorduak gutxitzen diren neurri berean. Honek orduko soldata mantendu eta, batera, aske utzitako orduak betetzeko langile gehiago kontratatzea ahalbidetuko luke. Erakunde publiko batek proposatuko lieke neurria alderdiei konbenioa erregistratzerakoan*

(KPIren aldakuntza gainditzen duen soldata igoeraren zatia erabiliz) eta publizitate zein pizgarri ezberdinak ere izango lituzke.

■ *It is proposed a rule conceived to mitigate the problem of unemployment based in the distribution of work time: to reduce the worker's payroll and their work time in the same rate, so the salary/hour would be maintained as well as more people would be contractec in order to cover the free hours. This would be proposed to both parts when registering the agreements (using the part of the salary which would exceed the variation of the RPI) by a public institution and would connt on publicity and different incentives.*

PALABRAS CLAVE:

Reducción del Tiempo de Trabajo
Política de Empleo
Mercado de Trabajo.

1.- INTRODUCCIÓN.

1.1.- Alcance y Pretensión de la Medida.

El propósito de este artículo consiste en presentar una medida que, junto a otras, contribuya a disminuir el paro que aqueja a todos los países de la OCDE, con la excepción de los EE.UU. A pesar de encontrarnos varios años en una fase expansiva del ciclo, el paro continúa siendo muy elevado y se inscribe en una tendencia que, desde 1973, es creciente a largo plazo, donde los momentos buenos son cada vez menos buenos y los malos cada vez peores.

Esto es particularmente cierto en la economía española. Desde 1973 la tasa de paro en España aumenta ininterrumpidamente hasta 1985, donde alcanza el 21.9%. A partir de entonces declina, consiguiendo su mejor resultado en 1990, el 16.3 %. Nuevamente vuelve a crecer y en 1994 llega al 24.3%. Desde entonces viene disminuyendo y tras casi cinco años de crecimiento nos hallamos aún por encima del 18%.

No discutiremos aquí si la solución al paro en la OCDE consiste en actuar como los EE.UU. Entre otras cosas porque para obtener sus resultados resultaría indispensable tener su dimensión económica y política, lo que, por ahora, no está al alcance de nadie.

Con anterioridad se han propuesto otros países como modelo. Así Alemania era para algunos el punto de referencia. Sin embargo el paro allí ahora no presenta una situación muy halagüeña. “La reunificación”, se dice. Otro hito era Japón. Su tasa de paro es aún muy baja pero crece como en ningún sitio y ya nadie se esfuerza en proponerlos como ejemplo a seguir. Esto demuestra que el juego de la competitividad, aunque imposible de eludir sin acuerdo, **no es solución para todos**, sino solo para el que gana y mientras continúa haciéndolo.

A nuestro juicio y como ya hemos explicado en otro lugar¹, el paro **en el conjunto** de la OCDE solo se verá superado cuando, bajo la modalidad que fuere,

¹ Vidal RUIZ, “Reducción del tiempo de trabajo y cooperación internacional versus paro masivo y políticas deflacionistas”, en *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*. Conferencia Internacional, San Sebastián, junio de 1996. Gobierno Vasco, Vitoria, 1997, pp. 140-153.

se vuelvan a reeditar políticas que, asumidas de forma generalizada por esos países, de una parte, garanticen el nivel de Demanda adecuado para conseguir el pleno empleo y por otro lado, impidan eficazmente a quienes no contribuyan a ese esfuerzo ser sus principales beneficiarios.

Esa auténtica solución no parece de momento viable. La progresiva institucionalización europea representa un avance en el buen camino, porque aumenta el grado de autonomía político-económica de este espacio y porque un menor número de interlocutores facilitará la adopción de acuerdos internacionales cooperativos eficaces. Pero esa institucionalización requiere un desarrollo en el terreno político que aún no se vislumbra, con perjuicio para las necesidades objetivas de los ciudadanos europeos y de todo el mundo, cuyos países se verán hasta entonces atrapados en un equilibrio de bajo nivel, con alternativas coyunturales más o menos complicadas.

Tampoco será objeto de este artículo hacer un balance del estado de la cuestión en materia de RTT². Ni siquiera terciar en el debate sobre la conveniencia

No es este el lugar para explicar este diagnóstico del Paro masivo que aqueja a la OCDE, pero no dejaremos de recordar lo siguiente. Antes de 1973 cuando se hallaba vigente una situación de cooperación internacional, basada en que cada país se aplicaba a mantener el nivel de la Demanda adecuado para conseguir el pleno empleo y el funcionamiento del Sistema Monetario Internacional garantizaba que nadie podía pretender crecer a costa de la demanda ajena, se produjo, no solo el pleno empleo, sino también el mayor aumento generalizado del nivel de vida que se haya producido en la Historia de la Humanidad.

Eso duró los suficientes años como para pensar que se trataba de una simple casualidad. Es cierto que hubo dificultades, que la inflación en algunos momentos al final de ese periodo se disparó y que el conflicto por la Distribución de la Renta, produjo además otros problemas de inestabilidad social. Pero nada de todo aquello era, ni de lejos, tan indeseable como lo que después del 73 ha venido ocurriendo, tanto en el plano social como económico.

Quienes dicen que no falta demanda, pueden simplemente comprobar como antes del 73, las tasas de crecimiento de **todos** y cada uno de los países de la OCDE, EE.UU. incluido, eran al menos el doble de lo que han sido después. La productividad era mucho mayor porque la convicción de que el Estado mantendría el nivel de la demanda, hacía que las empresas estuvieran interesadas en aumentar inversiones que incorporaban la última tecnología, pues antes o después acababan rentabilizándolas. La competencia también existía, pero era socialmente eficaz; consistía en hacerse con la mayor cuota posible de un mercado siempre en expansión. Se trataba de ver quien "respiraba más", no quien "aguanta más sin respirar hasta la asfixia".

Esa insuficiencia de la Demanda hace que, en el ámbito internacional, los países se afanen por retener la suya y restársela a los demás, mediante políticas de deflación competitiva, que no hacen sino agravar el problema del conjunto. Pero nadie puede escapar aisladamente a esa vorágine, so pena de resultar mucho más perjudicado. Esto se agrava con el desarrollo, a partir de los años 80, de los mercados internacionales de capitales que mueven cifras astronómicas, impulsados por unos criterios económicos que solo tienen razón porque todos sus agentes se comportan como si así fuera, creando con su propia actuación la realidad que vaticinan (expectativas que se autorrealizan).

de instaurar o no las 35 horas semanales, por ley o de otro modo. Esta es una cuestión fundamentalmente política, donde los argumentos de la profesión económica van a desempeñar, seguramente, un papel secundario. Sin embargo, si la pretensión es crear empleo, no pueden obviarse las repercusiones que una medida de este género produce en los costes relativos. Por otra parte, no es verosímil que terceros países de nuestro entorno, con jornadas de trabajo inferiores, en cómputo semanal o anual, vayan a permanecer impasibles viendo como nuestros horarios se mantienen continuamente en niveles muy superiores a los suyos. Las acusaciones de competencia desleal y las consiguientes represalias de hecho o de derecho, acabarán haciendo su aparición.

Efectuadas todas las aclaraciones precedentes, podemos concretar la pretensión y alcance de la medida del modo siguiente. Si a nuestro juicio el paro masivo que con alternativas aqueja al conjunto de la OCDE solo puede ser definitivamente superado del modo antes señalado y eso es actualmente bastante impro-

Esa escasez de Demanda en el interior de los países provoca estériles polémicas sobre el culpable del paro. Si son los empresarios, que no invierten lo suficiente y que utilizan todo tipo de procedimientos para no contratar o hacerlo en forma precaria, pensando solo en sus beneficios, como si una empresa pudiera subsistir sin ellos. Que si los culpables son los sindicatos quienes con sus reclamaciones salariales solo defienden los intereses de los que tienen puesto fijo, olvidándose de los parados, como si alguien se acordara de ellos y no se dedicara cada cual a optimizar su situación con uñas y dientes.

Quienes piensan que la solución está en actuar como los EE. UU. Deben tener presente, por un lado, que se trata de un país con una situación económica y política que no está, por el momento, al alcance de nadie. A su supremacía política y militar se une, en el plano económico, el hecho de emitir la moneda clave de la economía mundial, y sobre todo, que su inmenso mercado interno se corresponde con el poder político de un único Estado. Pero además, conviene tener en cuenta (V. Council of Economic Advisers, *Economic Report of the President and The Annual Report*, 1998, p.336) que en 1997 el salario real por hora americano, \$ 7.54, es en promedio, un dólar menor que en 1973, \$ 8.55: Cómo explicar que tras 25 años de ordenadores, semiconductores, prodigios de la electrónica y tantos años de educación, todo eso sirve para que la hora trabajada dé un dólar menos, un 11.8% menos de capacidad adquisitiva. ¿Para qué le interesa entonces el progreso al asalariado medio americano?

² Una panorámica introductoria a la RTT, como instrumento para la creación de empleo y en otras de sus vertientes, puede examinarse en la obra citada en la nota anterior y en Vidal RUIZ ELÚA, "Reducción del tiempo de trabajo y paro", *Ekonomiaz*, n.º 31-32, 1995, pp. 60-79. Para actualizar la Bibliografía mencionada en este artículo se puede consultar:

- Dominique TADDEI, *Réduction de la durée du travail (Une revue de la littérature)*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublín, 1998, pp.105.
- OCDE, "Working Hours: Latest Trends and Policy Initiatives", en OCDE, *Employment Outlook*, Junio 1998, París, cap.º 5.º, pp. 153-188.
- Review of Social Economy, n.º monográfico, *Review of Social Economy*, 1998, vol.56, n.º 4.
- Futuribles, "La réduction du temps de travail", n.º monográfico, *Futuribles*, diciembre 1998, n.º 237.

bable que suceda, la medida que se propone está concebida como mero paliativo que, junto a otros remedios, ayude a mitigar el problema.

Como creemos que la supeditación de los países a la dinámica internacional de deflación competitiva y a las interpretaciones que el mercado internacional de capitales haga de su política económica no tiene escapatoria, si no es con acuerdos internacionales de cooperación que comprometan a la mayoría de los países de la OCDE, esta medida asume la necesidad de respetar los imperativos de la competitividad, de manera que los costes laborales unitarios no resulten afectados. No porque esa dinámica o esas interpretaciones sean correctas, pues en realidad son la auténtica causa del paro que se quiere atajar. Pero sin el acuerdo que se reclama, no hay más remedio que plegarse a sus dictados, pues quien pretenda ignorarlos padecerá un paro aun más grave.

Como consecuencia de haber aceptado la limitación anterior, la propuesta que aquí hacemos puede ser promovida por los poderes públicos de cualquier nivel, local, regional estatal o supranacional, sin temor a que se vean afectados los costes relativos de sus respectivos ámbitos territoriales.

Otras propiedades de la medida serán comentadas en el apartado 2.6, una vez que se exponga su contenido.

1.2.- Caracterización del Paro

En el marco internacional al que hemos aludido en el apartado anterior, donde los países se hallan atrapados en un equilibrio de bajo nivel del que solo podrán salir mediante cooperación internacional, tiene lugar la actuación de los agentes económicos que se comportan con evidente simetría, como vamos a referir a continuación.

Con un magro nivel de Demanda de producto, **las empresas** compiten, no para incrementar sus ingresos, manteniendo o aumentando su cuota en un mercado creciente, que por construcción no existe, sino fundamentalmente, minimizando costes. Como parte de este comportamiento, procuran llevar al mínimo el número de sus asalariados. Esta actitud les permite afrontar los cambios de coyuntura, todo lo demás igual, con una menor proporción de costes laborales, cuyo carácter cuasi-fijo, les resta flexibilidad.

Alternativamente, procuran garantizarse, mediante contratos de mejores condiciones en términos de estabilidad, derechos y salario, la permanencia de aquellos asalariados cuyo concurso resulta más indispensable, por su probada competencia o eficacia, o cuyos costes de despido resultan más elevados (trabaja-

dores internos o *insiders*). Para completar sus efectivos, en épocas de mayor demanda, contratarán asalariados eventuales, temporales..., que a su inestabilidad en el puesto de trabajo, unen menores costes salariales y una actitud que ha de ser más aquiescente con los requerimientos de la empresa. En las coyunturas adversas sirven como variable de ajuste: son despedidos en la medida necesaria (trabajadores externos o *outsiders*)³.

Además, como consideración más general, en el ámbito privado pocos directivos empresariales ocultan que un trabajador más es un problema más y que el mundo de los negocios es ya bastante complicado para adquirir compromisos adicionales.

Cuando una empresa, aisladamente considerada, actúa de esa manera, minimizando empleo o trabajadores internos, está optimizando su situación, si se tiene en cuenta el comportamiento similar de las demás. Sin embargo el resultado para el conjunto dista de ser el mejor. Un menor empleo o un menor número de trabajadores internos traen consigo menor Demanda, menos ventas y menos ingresos.

³ La teoría de trabajadores internos y externos tiene su origen en Assar LINDBECK y Dennis SNOWER. Las obras básicas de referencia son:

- Assar LINDBECK y Dennis SNOWER, “Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach”, *American Economic Review*, marzo 1988, pp.167-188.
- —, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Boston, 1988, pp. 285.

Algunos intentan culpabilizar de esta desigualdad a los trabajadores internos o a los sindicatos y reclaman Reformas Laborales que quiebren su capacidad de negociación. Estas actitudes parecen desconocer las propias realidades de las que informan.

De acuerdo con Bentolila y Dolado, por cada punto porcentual adicional que representen los trabajadores temporales/externos sobre el total de la plantilla, los salarios de los trabajadores fijos/interinos aumentarán un 0.36 % en España, el 0.10% en Dinamarca, el 0.21% en Francia, el 0.23 en la antigua RFA y el 0.39 en el Reino Unido.

Pero también reporta a la empresa una reducción de costes salariales del 0.64% en España, del 0.9% en Dinamarca, del 0.79 en Francia, del 0.77 en la RFA y del 0.61 en el Reino Unido.

Con estos datos lo evidente es que el empleo temporal (externos) resulta económicamente beneficioso para los trabajadores estables (interinos), pero sobre todo para las empresa. Si ambos agentes sociales consiguen ventajas de esta situación en perjuicio de los externos, la situación merecerá el calificativo que proceda, pero es una situación estable, difícil de remover, salvo que se encuentre otra donde interinos y empresas no pierdan y los externos y parados mejoren.

La pretensión de transformar, mediante cambios legislativos, a todos los trabajadores en externos, bajo pretexto de igualdad y supresión de privilegios de los interinos, de manera que así puedan trabajar más asalariados, supone mejorar a los parados y a las empresas a costa de los interinos. Una solución de ese tipo no será fácil, porque los interinos que constituyen la mayor parte de los asalariados no lo van a admitir de grado. Calificarla de justa o deseable supone entrar en los juicios de valor interesados.

Si **todas** las empresas pusieran menos empeño en minimizar su empleo o admitieran más trabajadores estables, todas ellas verían aumentar sus ventas e ingresos en proporción mayor que sus costes, aumentando así empleo y beneficios.

Pero una sola empresa actuando en esa dirección no hace sino perjudicarse, pues solo percibirá las consecuencias negativas en forma de aumentos de costes, sin lograr ninguna mejora en sus ventas, resultando más dañada que si hubiera actuado como las demás. Por eso, como ninguna empresa tiene garantías del comportamiento de las demás, se aplicará en minimizar empleo y trabajadores estables, que es dadas las circunstancias, la mejor manera de actuar, pues aquélla aún mejor que pudiera conseguirse si todas cooperaran no está en su mano garantizarla, ni resulta esperable que se vaya a producir.

Algo similar les ocurre a **los asalariados** en general y a los trabajadores internos en particular. Muy probablemente son la única fuente estable de ingresos de un hogar, donde otros miembros que desearían trabajar solo lo consiguen ocasionalmente o en trabajos marginales, como trabajadores externos, o no encuentran forma de colocarse. Por eso, los trabajadores internos intentan maximizar los ingresos de su puesto de trabajo, pues las necesidades de la familia les exigen aprovechar su condición de único sueldo estable en el hogar.

Cada uno acudirá así, a todos los procedimientos a su alcance para maximizar su nómina, por ejemplo vía horas extraordinarias. Una vez iniciado ese camino, la vuelta atrás es muy difícil, porque rara vez las necesidades económicas disminuyen, si no es por fuerza.

La situación que como resultado se produce es fácil de imaginar. Una mayoría de trabajadores con puestos de trabajo relativamente estables que trabajan más horas de las que harían si otros miembros de la unidad familiar, principalmente hijos adultos, encontraran algo que les permitiera independizarse económicamente o les diera al menos visos de poder lograrlo en cierto plazo. Éstos mientras, emplean su tiempo en labores ocasionales que ni les aportan cualificación ni les auguran futuro o incluso se ocupan en resolver asuntos familiares varios, hartos de gastar su tiempo en la búsqueda de un empleo que no aparece o en cursos cuya formación supuestamente mejora su “empleabilidad” para un puesto que nunca llega.

Si **todos** los trabajadores estables decidieran trabajar menos horas, los parados o personas con puestos precarios aumentarían la posibilidad de encontrar un empleo en condiciones. Entre ellos estaría previsiblemente algún miembro de su unidad familiar y eso mejoraría la situación de todos: Los trabajadores internos

trabajarían menos horas y su menor sueldo les permitiría cubrir sus necesidades igual o mejor que antes, porque alguno o varios miembros de su hogar pueden entonces hacer frente a sus propias necesidades.

Pero cada asalariado interno solo decide eficazmente sobre su conducta, Su decisión aislada de trabajar menos horas es irrelevante para la situación general de los parados y trabajadores externos y nada le garantiza que otros trabajadores internos vayan a comportarse como él en número lo suficientemente grande para que encuentre el beneficio de actuar cooperativamente, disminuyendo el tiempo que trabaja.

Por eso optimiza su comportamiento sin contar con los demás, pues adoptar una actitud cooperativa cuando el resto no la secunda le reporta más perjuicios que actuar por su cuenta. ¿Cómo explicar en casa o a cualquiera que hemos decidido trabajar menos horas para ver si otros hacen lo mismo y conseguir así que los desocupados o temporales del propio hogar obtengan un empleo adecuado, sin que esa argumentación despierte la incredulidad o el asombro?

De este modo tanto empresas como asalariados se ven atrapados en una situación sin escapatoria y por tanto estable, donde unas y otros actúan lo mejor que pueden, pues deciden su comportamiento de forma individualizada. Pero el resultado agregado es peor para empresas y asalariados que si un número suficiente de unas y otros adoptaran una actitud cooperativa.

Esta es una situación típica donde el Estado, en su función de promotor del bien común, conviene que intervenga para desbloquear la situación e intentar que se alcance un nuevo equilibrio más deseable para todos. Establecer los incentivos que compensen a quien adopte una actitud cooperativa suele ser una de las formas que reviste la actitud componedora del Estado. Este es el marco en el que cabe inscribir la medida que se propone a continuación.

En los apartados 2.1 a 2.5 se tratan los aspectos más analíticos y teóricos de la propuesta. Quien desee una lectura rápida de lo que se pretende y sus virtuales sin reparar en demostraciones, puede pasar directamente al apartado 2.6, donde se examinan los aspectos más prácticos de la medida y sus principales propiedades. Finalmente, en 2.8 se ofrecen algunos datos de la economía española pertinentes al efecto.

2.- LA MEDIDA

2.1.- Las relaciones básicas.

La producción real de un periodo, q , puede presentarse haciéndola depender del promedio de personas empleadas en ese periodo, N , de las horas que en promedio ha trabajado cada empleado en el periodo, h , y de la productividad media de la hora trabajada, π :

$$(a) \quad q = N \cdot h \cdot \pi$$

Partiendo de la ecuación (a), las reglas del cálculo diferencial nos permiten afirmar:

$$(b) \quad dq \approx \frac{\partial q}{\partial N} \cdot dN + \frac{\partial q}{\partial h} \cdot dh + \frac{\partial q}{\partial \pi} \cdot d\pi \quad ; \text{ cuando } dN, dh \text{ y } d\pi \rightarrow 0$$

Aplicando (b) a la ecuación (a) resulta:

$$(c) \quad dq \approx h \cdot \pi \cdot dN + N \cdot \pi \cdot dh + N \cdot h \cdot d\pi \quad ; \text{ cuando } dN, dh \text{ y } d\pi \rightarrow 0$$

Dividiendo miembro a miembro la ecuación (c) entre la (a) y despejando, tenemos:

$$(d) \quad \frac{dq}{q} \approx \frac{dN}{N} + \frac{dh}{h} + \frac{d\pi}{\pi} \quad ; \text{ cuando } dN, dh \text{ y } d\pi \rightarrow 0$$

Denominando:

$$\frac{dq}{q} \equiv \dot{q} \quad ; \quad \frac{dN}{N} \equiv \dot{N} \quad ; \quad \frac{dh}{h} \equiv \dot{h} \quad ; \quad \frac{d\pi}{\pi} \equiv \dot{\pi} \quad ,$$

podemos reescribir (d) así:

$$(e) \quad \dot{q} \approx \dot{N} + \dot{h} + \dot{\pi} \quad ; \text{ cuando } dN, dh \text{ y } d\pi \rightarrow 0$$

Es decir, la tasa de variación de la producción real en un período, \dot{q} , es aproximadamente igual a la suma de las tasas de variación que experimentan el empleo, \dot{N} , el tiempo trabajado por persona, \dot{h} y la productividad, $\dot{\pi}$.

Apliquemos ahora las ecuaciones (a) y (e) a un ámbito temporal que abarque varios periodos, por ejemplo, diferentes años:

$$(1) \quad q_i = N_i \cdot h_i \cdot \pi_i \quad ; \text{ donde } i = 1, 2, \dots, n \text{ años}$$

Los mismos argumentos que nos permitieron concluir la expresión (e), partiendo de la (a), nos autorizan ahora a escribir:

$$(2) \quad \dot{q}_{i,j} \approx \dot{N}_{i,j} + \dot{h}_{i,j} + \dot{\pi}_{i,j} \quad ; \text{ donde } j = i + 1$$

La expresión (2) representa aquí el cambio porcentual operado en las cuatro variables entre dos años consecutivos i y j . Para referirnos a los cambios que afecten a lapsos temporales comprendidos entre más de dos periodos, es decir entre dos años no consecutivos, utilizaremos la notación:

$$(2.1) \quad \dot{q}_{i,m} \approx \dot{N}_{i,m} + \dot{h}_{i,m} + \dot{\pi}_{i,m} \quad ; \text{ donde } m > i + 1$$

La aproximación entre ambos miembros, en las ecuaciones (2) y (2.1), será tanto menor, cuanto mayor sea el cambio de las variables independientes, que normalmente aumentará cuanto mayor sea la distancia entre periodos.

Enunciemos ahora la ecuación (3):

$$(3) \quad W_i = N_i \cdot h_i \cdot w_i \quad ; \text{ donde } i = 1, 2, \dots, n \text{ años}$$

En esta ecuación W_i representa el salario real de la hora trabajada, es decir, el salario hora expresado en precios de un año base P_0 . De manera que W_i es, entonces, la totalidad de las rentas salariales, que denominaremos también, indistintamente, masa salarial a precios del año base.

Por los mismos motivos ya vistos, de la ecuación (3) podemos deducir:

$$(4) \quad \dot{W}_{i,j} \approx \dot{N}_{i,j} + \dot{h}_{i,j} + \dot{w}_{i,j} \quad ; \text{ donde } j = i + 1$$

$$(4.1) \quad \dot{W}_{i,m} \approx \dot{N}_{i,m} + \dot{h}_{i,m} + \dot{w}_{i,m} \quad ; \text{ donde } m > i + 1$$

Ambas expresiones nos dicen que el conjunto de las rentas salariales varía entre dos años consecutivos i y j , o en un espacio temporal que vaya desde el año i al m , a una tasa aproximadamente igual a la suma de los cambios porcentuales experimentados en las otras tres variables.

El sueldo promedio de un periodo –o nómina anual promedio– de un asalariado, a precios de un año base será:

$$(5) \quad S_i = h_i \cdot w_i \quad ; \text{ donde } i = 1, 2, \dots, n \text{ años}$$

de aquí deducimos:

$$(6) \quad \dot{S}_{i,j} \approx \dot{h}_{i,j} + \dot{w}_{i,j} \quad ; \text{ donde } j = i + 1$$

$$(6.1) \quad \dot{S}_{i,m} \approx \dot{h}_{i,m} + \dot{w}_{i,m} \quad ; \text{ donde } m > i + 1$$

Conforme a estas dos últimas expresiones, la tasa de cambio del sueldo anual promedio es, sobre poco más o menos, la suma de los porcentajes de cambio en las horas de trabajo y en el salario real por hora, de un año i , al siguiente j , o de un periodo i , a otro no consecutivo m .

Definimos el número de horas trabajadas, H , en un periodo:

$$(7) \quad H_i = N_i \cdot h_i \quad ; \text{ donde } i = 1, 2, \dots, n \text{ años.}$$

Las variables q_i , W_i , w_i y S_i son valores reales, es decir, vienen dadas a precios de un año base, P_0 . A continuación definimos los valores corrientes o nominales de esas variables, respectivamente:

$$(8) \quad V_i = P_i \cdot q_i$$

$$(9) \quad X_i = P_i \cdot W_i$$

$$(10) \quad x_i = P_i \cdot w_i$$

$$(11) \quad n_i = P_i \cdot S_i$$

2.2.- Ciertas relaciones significativas y dos hipótesis.

De las ecuaciones del apartado anterior, 2.1.1, cabe obtener algunas relaciones que nos serán de utilidad en lo sucesivo.

De (4.1) y (6.1) resulta:

$$\dot{W}_{i,m} \approx \dot{N}_{i,m} + \dot{S}_{i,m}$$

Despejando para $\dot{N}_{i,m}$, tenemos:

$$(12) \quad \dot{N}_{i,m} \approx \dot{W}_{i,m} - \dot{S}_{i,m}$$

Esta expresión nos dice que, si permanece constante el cambio operado en los costes salariales totales, $\dot{W}_{i,m}$, entre los periodos i y m , la variación del empleo correspondiente, $\dot{N}_{i,m}$, será tanto mayor, cuanto menos crezca o más disminuya la nómina por empleado, $\dot{S}_{i,m}$, o dicho de otra manera, cuanto menores sean las variaciones reales de nómina. Si en lugar de, por ejemplo, un cambio en el sueldo medio, $\dot{S}_{i,m}$, se hubiera producido una variación $\frac{\dot{S}_{i,m}}{S_{i,m}}$ tal que, $\frac{\dot{S}_{i,m}}{S_{i,m}} < \dot{S}_{i,m}$, el empleo habría aumentado más o disminuido menos en el intervalo comprendido entre los periodos i y m : $\overline{\dot{N}_{i,m}} > \dot{N}_{i,m}$, de modo que el empleo, el año m , $\overline{N_m}$, hubiese sido mayor que el realmente acontecido, N_m , es decir, $\overline{N_m} > N_m$.

Si en la expresión (12) sustituimos $\dot{S}_{i,m}$, por su valor en (6.1), tenemos:

$$(13) \quad \dot{N}_{i,m} \approx \dot{W}_{i,m} - \left[\dot{w}_{i,m} + \dot{h}_{i,m} \right]$$

En la expresión (13), el valor entre corchetes, es la variación real de la nómina media por persona entre los periodos i y m , $\dot{S}_{i,m}$. Resulta patente que, perma-

neciendo constantes la variación de los costes salariales totales, $\dot{W}_{i,m}$, y la del salario real por hora, $\dot{w}_{i,m}$, si el cambio en las horas trabajadas entre i y m , hubiese sido tal que $\overline{\dot{h}_{i,m}}$, en lugar de, $\dot{h}_{i,m}$, donde $\overline{\dot{h}_{i,m}} < \dot{h}_{i,m}$, el empleo habría variado más: $\overline{\dot{N}_{i,m}} > \dot{N}_{i,m}$.

Si en el lapso comprendido entre los periodos i y m , se hubiera producido $\overline{\dot{h}_{i,m}}$, en lugar de $\dot{h}_{i,m}$, donde $\overline{\dot{h}_{i,m}} < \dot{h}_{i,m}$, el número de horas trabajadas por persona, en el periodo m , $\overline{\mathbf{h}_m}$, habría sido menor que el efectivamente ocurrido, \mathbf{h}_m , es decir: $\overline{\mathbf{h}_m} < \mathbf{h}_m$. Esto significa que si el salario hora no se modifica, $\overline{\dot{w}_{i,m}} = \dot{w}_{i,m}$, por los motivos que luego veremos⁴, y tampoco cambia el total de los costes salariales, de modo que: $\overline{\dot{W}_{i,m}} = \dot{W}_{i,m}$ ⁵, necesariamente la variación del empleo, $\overline{\dot{N}_{i,m}}$, habría sido mayor que la acontecida en la realidad, $\dot{N}_{i,m}$, es decir, $\overline{\dot{N}_{i,m}} > \dot{N}_{i,m}$, y por tanto, el empleo en el periodo m , $\overline{\mathbf{N}_m}$, habría sido más abundante que el realmente logrado, \mathbf{N}_m , esto es: $\overline{\mathbf{N}_m} > \mathbf{N}_m$. La única consecuencia de la menor variación del tiempo traba-

⁴ V. apartado 2.3.2, segundo juicio de valor.

⁵ En el apartado 2.7.1, se pondrá de manifiesto –v. proposiciones (b), (b bis), (k) o (k bis)– como para conseguir que $\overline{\dot{W}_{i,m}} = \dot{W}_{i,m}$, basta que se cumpla $\frac{\overline{\mathbf{q}_m}}{\overline{\pi_m}} = \frac{\mathbf{q}_m}{\pi_m}$. Y esta condición se satisface si se cumplen las hipótesis (A) y (B) que enunciamos al final de este apartado 2.1.

jado por persona, sería redistribuir la misma masa salarial, $\overline{W}_m = W_m$, entre un mayor número de empleados, $\overline{N}_m > N_m$, que cobrando el mismo salario real por hora, $\overline{w}_m = w_m$, al trabajar ahora menos tiempo, $\overline{h}_m < h_m$, percibirían este periodo m un menor sueldo, $\overline{s}_m < s_m$.

La diferencia entre este planteamiento redistributivo y otro⁶ que manteniendo el coste salarial total, $\overline{\overline{W}}_m = \overline{W}_m = W_m$, pretenda aumentar el empleo a, $\overline{\overline{N}}_m$, donde $\overline{\overline{N}}_m = \overline{N}_m > N_m$, por la vía de reducir el salario hora a $\overline{\overline{w}}_m$, de manera que: $\overline{\overline{w}}_m < \overline{w}_m = w_m$, es la siguiente: En ambos casos la nómina del periodo sería la misma, $\overline{\overline{s}}_m = \overline{s}_m$, y menor que la efectivamente cobrada, s_m . Pero en el primer caso de redistribución, los asalariados obtenían, a cambio de la renuncia de sueldo, $\overline{s}_m < s_m$, un aumento del empleo, $\overline{N}_m > N_m$, y para cada uno de ellos RTT, $\overline{h}_m < h_m$. Sin embargo, en el segundo caso, aunque el aumento del empleo es el mismo, $\overline{\overline{N}}_m = \overline{N}_m$, y mayor que el habido en la realidad, $\overline{\overline{N}}_m = \overline{N}_m > N_m$, no se produciría la RTT, lo que se traduce en una disminución de la participación de las rentas salariales en la Distribución funcional o factorial de la renta: En este segundo caso, al ser las horas trabajadas por empleado las mismas que en la realidad: $\overline{\overline{h}}_m = h_m$, (y mayores que en el primer caso de redistribución: $\overline{\overline{h}}_m = h_m > \overline{h}_m$) y haber aumentado el empleo, $\overline{\overline{N}}_m > N_m$,

⁶ Cuya denominación distinguiremos con variables denotadas como $\overline{\overline{z}}_m$.

(como en el primer caso: $\overline{N}_m - \overline{N}_m > N_m$), según la ecuación (7), el número total de horas trabajadas en el periodo aumenta respecto al que ha ocurrido en la realidad: $\overline{H}_m > H_m$, (y también respecto al primer caso: $\overline{H}_m > H_m = \overline{H}_m$). Y si la productividad media de la hora trabajada no se altera en ninguna de las situaciones $\overline{\pi}_m = \pi_m = \overline{\pi}_m$, por la ecuación (1) resultará un aumento de la producción real, en comparación con lo efectivamente acontecido (y con el primer caso de redistribución): $\overline{q}_m > q_m = \overline{q}_m$. Al ser la masa salarial total igual en los tres casos: $\overline{W}_m = W_m = \overline{W}_m$, la proporción que suponen sobre la producción/renta disminuye en el segundo caso de redistribución respecto de los otros dos.

De manera que si se hubiese decidido aumentar el empleo en cierta proporción, por el procedimiento de disminuir el sueldo o nómina respecto a lo que realmente ha ocurrido, habrían cabido dos vías: La de reducir el tiempo trabajado por persona en el periodo, en una tasa igual al crecimiento del empleo o bien, reducir el salario real por hora. Según la primera vía, se produciría una redistribución de la misma cantidad total de rentas salariales entre un mayor número de empleados, de forma que la disminución de nómina aceptada por quienes ya estaban empleados serviría para pagar los sueldos de los nuevos contratados, pero esa renuncia se la cobran con un menor tiempo trabajado, de proporción igual a la renuncia de sueldo, lo que mantendría el salario hora y el porcentaje de las rentas salariales en la distribución funcional de la renta.

Si se opta por el segundo procedimiento, se produce la redistribución de las rentas salariales entre el mayor número de asalariados, financiada con el menor aumento de sueldo de quienes estaban empleados, de modo idéntico al caso anterior, pero a diferencia de aquél, no se produciría aquí la compensación en forma de RTT: por eso el salario real por hora disminuiría, tanto respecto a lo realmente sucedido, como frente al caso anterior, en una proporción igual al incremento de empleo. Además, en este caso, al existir un mayor número de empleados que el realmente habido, trabajando las mismas horas por asalariado, el número total de horas trabajadas aumenta, en comparación con la realidad y con el primer procedimiento, donde el aumento de empleo se compensaba con una disminución

de la jornada por persona. Y si aumenta el número total de horas trabajadas, tendrá también que aumentar la producción. Al ser la masa salarial constante, todo el incremento de renta ligado al aumento de producción irá entonces destinado a perceptores de rentas no salariales.

De modo que la trascendencia de uno u otro procedimiento de creación de empleo es clara: Afecta a la distribución entre rentas salariales y no salariales. Si se acepta favorecer el aumento de empleo, mediante un menor crecimiento de los sueldos, caben dos alternativas. Bien compensar a quienes hagan esa renuncia con una RTT de igual proporción, en cuyo caso el salario real por hora y la distribución funcional de la renta continuarían siendo los mismos que si no hubiese habido moderación salarial. O bien, que la RTT no se produzca; entonces, esa falta de compensación se traduce en un descenso del salario real por hora respecto a la situación realmente ocurrida, donde no hay moderación salarial, y en un aumento de la producción, cuyo equivalente en términos de renta va íntegramente destinado a rentas no salariales.

Examinemos otra proposición de interés para los objetivos del artículo. Despejando la ecuación (6.1) para $\dot{w}_{i,m}$:

$$(14) \quad \dot{w}_{i,m} \approx \dot{s}_{i,m} + \left| \dot{h}_{i,m} \right| \quad ; \text{ donde } \dot{h}_{i,m} < 0$$

Esta expresión se puede interpretar diciendo que la variación proporcional del salario real por hora entre los periodos i y m , quedará repartida entre el porcentaje de aumento de nómina, $\dot{s}_{i,m}$, y la tasa de reducción del tiempo trabajado por persona, $\left| \dot{h}_{i,m} \right|$.

Finalizaremos este apartado enunciando dos hipótesis. La **primera hipótesis** sostiene que la RTT que se aplique no afectará a la producción, de modo que se cumpla:

$$(A) \quad \bar{q}_j = q_j$$

$$(A.1) \quad \bar{q}_m = q_m$$

Como resultado de aplicar la RTT, la producción permanecerá pues constante, tanto si se trata de periodos consecutivos, expresión (A), o no consecutivos, proposición (A.1).

La **segunda hipótesis** establece que la productividad no se alterará con motivo de la aplicación de nuestra RTT:

$$(B) \quad \overline{\pi}_j = \pi_j$$

$$(B.1) \quad \overline{\pi}_m = \pi_m$$

Estas dos hipótesis resultan, en principio, muy restrictivas. Una RTT está previsto que genere aumentos de la productividad. Sin embargo, como veremos en los apartados 2.4.2 y 2.7, con la RTT que se propone, ambas hipótesis no se alejan de la realidad. Finalmente en 2.7.3, se prescinde de ellas, para considerar la repercusión de nuestra RTT en todos los casos posibles.

2.3.- Algunos juicios de valor.

A continuación expondremos algunos planteamientos cuya incorporación o no a la solución que se adopte implicará la emisión de un juicio de valor.

2.3.1- Primer juicio de valor. Estabilidad distributiva en un primer sentido: Distribución funcional (o factorial) de la renta constante.

La Distribución funcional de la Renta (DFR en lo sucesivo) permanece constante si:

$$(15) \quad \frac{W_i}{q_i} = \alpha \quad ; \text{ donde } \alpha \text{ constante, para todo } i.$$

es decir, la proporción que representa la masa salarial, W_i , en la producción, q_i , se mantiene constante a lo largo del tiempo, en una cuantía, α . Dicho de otro modo, la participación de las rentas salariales en la Distribución funcional de la renta no se altera.

Cuando este requisito se cumple, ni las rentas del trabajo ni las del capital alteran su proporción en el reparto del “pastel”; ambos tipos de rentas crecen en

igual proporción que éste y con tal motivo, hablaremos de estabilidad distributiva en un primer sentido.

Este supuesto ni coincide con la realidad, como luego veremos, **ni será un requisito de la medida que proponemos**. Pero nos servirá como punto de referencia para algunas consideraciones y conclusiones.

Si sustituimos el lado derecho de la proposición (15), numerador y denominador, por sus valores en las expresiones (3) y (1), respectivamente, tenemos:

$$\frac{N_i \cdot h_i \cdot w_i}{N_i \cdot h_i \cdot \pi_i} = \alpha \quad ; \text{ donde } \alpha \text{ constante, para todo } i.$$

Simplificando la anterior expresión podemos escribir:

$$(16) \quad \frac{w_i}{\pi_i} = \alpha \quad ; \text{ donde } \alpha \text{ constante, para todo } i.$$

Con los mismos argumentos empleados anteriormente, las ecuaciones (15) y (16) nos permiten concluir:

$$(17) \quad \dot{W}_{i,j} = \dot{q}_{i,j} \quad ; \text{ para que } \alpha \text{ constante, o lo que es igual } \dot{\alpha} = 0$$

$$(17.1) \quad \dot{W}_{i,m} = \dot{q}_{i,m} \quad ; \text{ para que } \alpha \text{ constante, o lo que es igual } \dot{\alpha} = 0$$

$$(18) \quad \dot{w}_{i,j} = \dot{\pi}_{i,j} \quad ; \text{ para que } \alpha \text{ constante, o lo que es igual } \dot{\alpha} = 0$$

$$(18.1) \quad \dot{w}_{i,m} = \dot{\pi}_{i,m} \quad ; \text{ para que } \alpha \text{ constante, o lo que es igual } \dot{\alpha} = 0$$

Cualquiera de los seis enunciados inmediatamente anteriores, del (15) al (18.1), son formas alternativas de expresar lo mismo: que la DFR no se altera en el transcurso del tiempo.

Concretamente la proposición (18) nos dice que para mantener constante la proporción de las rentas del trabajo respecto a las demás en la DFR, es preciso que la variación porcentual del salario real por hora, $\dot{w}_{i,j}$, entre el periodo i y su consecutivo, el periodo j , sea igual a la tasa de cambio de la productividad, $\dot{\pi}_{i,j}$, entre esos dos mismos periodos. La expresión (18.1) tiene el mismo significado, pero referida a cambios entre los periodos no consecutivos i y m . Natu-

ralmente si los cambios porcentuales del salario real por hora, $\dot{W}_{i,j}$, fueran menores que los correspondientes a la productividad, $\dot{\pi}_{i,j}$, la participación de las rentas salariales en la DFR disminuiría, en beneficio de otros grupos de renta.

2.3.2.- Segundo juicio de valor. Estabilidad distributiva en un segundo sentido: Que el salario real por hora no se modifique respecto a lo previsto.

Con este segundo juicio de valor postulamos que si se adopta alguna medida de carácter político-económico, es decir incentivada desde los poderes públicos, el salario real por hora no se modifique respecto a lo que ocurre si esa medida no se adopta.

Este requisito admite enunciados alternativos:

$$(19) \quad \overline{W}_j = W_j$$

$$(20) \quad \frac{\dot{W}_{i,j}}{W_{i,j}} = \dot{W}_{i,j}$$

o en su caso:

$$(19.1) \quad \overline{W}_m = W_m$$

$$(20.1) \quad \frac{\dot{W}_{i,m}}{W_{i,m}} = \dot{W}_{i,m}$$

La expresión (19) nos dice que el salario real por hora en el momento j , si se aplica alguna actuación de orden político-económico, \overline{W}_j , ha de ser igual al que se produce si esa medida no se lleva a cabo, W_j . Ahora bien, como el salario real en el momento i , antes de adoptar o no la medida, es siempre el mismo: $\overline{W}_i = W_i$, la variación proporcional del salario real por hora, entre el periodo i y el j , si se adopta alguna medida de política económica, $\frac{\dot{W}_{i,j}}{W_{i,j}}$, ha de ser igual al que tiene lugar si dicha medida no se emprende, $\dot{W}_{i,j}$. Esto es, precisamente, lo que nos indica la ecuación (20). Las expresiones (19.1) y (20.1) refieren lo

mismo cuando el periodo al que se refiere la proposición, el m , no es consecutivo al periodo i .

El alcance y significado de este segundo juicio de valor es el siguiente. En el juicio de valor anterior hemos visto que la participación de las rentas salariales en la DFR solo se mantiene constante en el transcurso del tiempo, según la expresión (18) o (18.1), si el salario real por hora varía en proporción igual a la productividad. Por otro lado, la productividad no va a verse afectada como resultado de la medida concreta que se va a propugnar, en virtud de la segunda hipótesis enunciada en (B) o (B.1). Por tanto, la única manera *de evitar que la puesta en práctica de la medida afecte a la DFR, haciéndola distinta de la que se produce si la medida no tiene lugar*, es exigiendo que el cambio proporcional en el salario real por hora no se modifique con motivo de la medida.

Por resaltar la diferencia con el juicio de valor anterior añadiremos lo siguiente. En el caso de la estabilidad distributiva en el primer sentido, lo que se postulaba era que la participación de las rentas salariales en la DFR fuera igual en i que en j , expresiones (17) o (18), o que fuera igual en i que en m , proposiciones (17.1) o (18.1) y en los periodos entre i y m . Aquí, con la estabilidad distributiva en el segundo sentido, la participación de las rentas salariales en la DFR podrá ser distinta en j que en i o diferente en m respecto i ; *lo que importa en este caso es que la medida de política económica no altere en j o en m la DFR que se produce si la medida no tiene lugar*, cosa esta que ocurriría si la variación del salario real por hora fuera distinta, según la política se adoptara o no, supuesto que la variación de la productividad no se altera con la medida. En resumen, se trata en este caso de garantizar la “neutralidad” distributiva de la política que se practique.

2.3.3.- Tercer juicio de valor. Solo se propondrán medidas de carácter redistributivo a quienes han mejorado su situación económica, aumentando su sueldo real y su salario real por hora.

La definición de mejora en la situación económica es la siguiente:

$$(21) \quad \dot{S}_{i,j} > 0 \quad \text{y} \quad \dot{W}_{i,j} > 0$$

o en su caso:

$$(21.1) \quad \dot{S}_{i,m} > 0 \quad \text{y} \quad \dot{W}_{i,m} > 0$$

Teniendo en cuenta el valor de $\dot{s}_{i,j}$ en la ecuación (6), la primera parte de la expresión (21) puede presentarse también así:

$$\dot{h}_{i,j} + \dot{w}_{i,j} > 0$$

Este resultado de aumento del sueldo real del periodo puede obtenerse por cualquiera de las siguientes vías:

$$1^\circ) \quad \dot{h}_{i,j} > 0 \quad y \quad \dot{w}_{i,j} = 0$$

$$2^\circ) \quad \dot{h}_{i,j} = 0 \quad y \quad \dot{w}_{i,j} > 0$$

$$3^\circ) \quad \dot{h}_{i,j} > 0 \quad y \quad \dot{w}_{i,j} > 0$$

$$4^\circ) \quad \dot{h}_{i,j} > -\dot{w}_{i,j}$$

$$5^\circ) \quad -\dot{h}_{i,j} < \dot{w}_{i,j}$$

De estos cinco casos donde el sueldo real por persona aumenta, $\dot{s}_{i,j} > 0$, examinamos inicialmente el 1º y el 4º. En el primero el aumento de la capacidad adquisitiva de la nómina, $\dot{s}_{i,j}$, procede exclusivamente de aumentar las horas trabajadas. En el cuarto, el aumento del sueldo real, $\dot{s}_{i,j}$, se logra, aun a pesar de haber disminuido el salario real por hora, $-\dot{w}_{i,j}$, porque el aumento de las horas trabajadas es proporcionalmente mayor, consiguiendo así más que contrarrestar la referida disminución. En estos dos casos el aumento de la capacidad adquisitiva de la nómina, $\dot{s}_{i,j}$, se obtiene por trabajar más horas, con un salario real por hora igual o menor. Por lo que explicamos enseguida en este mismo apartado, estas dos situaciones no se hallan en condiciones de repartir nada. Por eso,

la segunda parte de la expresión (21), $\dot{w}_{i,j} > 0$, tiene por objeto excluir estos dos casos de la actuación redistributiva.

El enunciado completo de la expresión (21) reserva pues la puesta en práctica de medidas redistributivas a los casos segundo, tercero y quinto, donde el aumento de la nómina real, $\dot{s}_{i,j} > 0$, se consigue total⁷ o parcialmente⁸ gracias al incremento del salario real por hora, $\dot{w}_{i,j} > 0$.

La expresión (21.1) merece las mismas consideraciones que la (21), con la única diferencia de ir referida al lapso temporal comprendido entre los periodos no consecutivos i y m , en lugar de aplicarse a variaciones entre periodos consecutivos i y j .

El significado y alcance de este juicio de valor lo explicamos así. El ámbito al que puede extenderse la solidaridad es ilimitado, cuando ésta halla su iniciativa en quien la ejerce. Pero si la solidaridad se va a pedir⁹ por una instancia externa a quien la va a soportar, parece razonable limitar la petición a quienes han mejorado su posición, es decir a quienes han visto aumentar la capacidad adquisitiva de su nómina, $\dot{s}_{i,j} > 0$. Ahora bien, si ese aumento encuentra su fundamento en el mayor número de horas trabajadas, con disminución o mantenimiento del

⁷ En el caso segundo, el aumento del sueldo, $\dot{s}_{i,j} > 0$, se consigue por aumento del salario real por hora, $\dot{w}_{i,j} > 0$, manteniéndose constante el tiempo de trabajo por persona, $\dot{h}_{i,j} = 0$. En el caso quinto, el aumento de sueldo se produce a pesar de la RTT, $-\dot{h}_{i,j}$, pues el incremento del salario real, proporcionalmente mayor que la RTT, la contrarresta: $-\dot{h}_{i,j} < \dot{w}_{i,j}$.

⁸ En el caso tercero el aumento de la nómina, $\dot{s}_{i,j} > 0$, se consigue, en parte debido al aumento del salario real por hora, $\dot{w}_{i,j} > 0$, y también debido al mayor número de horas trabajadas, $\dot{h}_{i,j} > 0$.

⁹ Obsérvese que se habla de pedir, no de imponer. La medida de la que hablamos descansa en la **adopción voluntaria** de la misma por los agentes sociales, a iniciativa de los poderes públicos que la fomentan con incentivos concedidos a quienes la asuman.

sueldo real por hora, $\dot{W}_{i,j} \leq 0$, difícilmente cabe hablar de mejora en la situación. Por eso se exige además, que el salario real por hora haya aumentado:

$$\dot{W}_{i,j} > 0$$

2.3.4.- Cuarto juicio de valor. No retorno en el nivel de vida:

Las medidas de política económica que se adopten no deben disminuir la capacidad adquisitiva del sueldo que se percibe.

Este juicio de valor lo podemos concretar así:

$$(22) \quad \dot{S}_{i,j} \geq 0 \quad \text{o indistintamente:} \quad (23) \quad \bar{S}_j \geq S_i$$

y en su caso:

$$(22.1) \quad \dot{S}_{i,m} \geq 0 \quad \text{o indistintamente:} \quad (23.1) \quad \bar{S}_m \geq S_i$$

De acuerdo con las expresiones (22) o (23) se trata de garantizar que, tras la aplicación de una determinada política, entre los periodos i y j , el sueldo en términos reales, en el periodo j , no se deteriora, es decir es mayor o igual que en el momento i . Las proposiciones (22.1) o (23.1) tienen la misma finalidad referida al transcurso entre i y m .

Este juicio de valor lo justificamos así. Si de acuerdo con el tercer juicio de valor se reservaba la aplicación de medidas redistributivas a quienes habían mejorado su nómina y su salario real por hora, es lógico que la medida redistribuya una parte de esa mejora o toda ella, pero no que transforme la mejora en perjuicio.

2.3.5.- Quinto juicio de valor. Los poderes públicos tienen la obligación de fomentar el aumento del empleo en situaciones de paro masivo.

Esa medida no debe perjudicar la competitividad en costes.

Si una RTT cumple los anteriores requisitos es una medida que las autoridades deben poner en práctica, para que, junto con otras que resulten efectivas, contribuya a paliar el paro masivo.

Decimos que hay una política de RTT cuando:

$$(24) \quad \overline{\dot{h}_{i,j}} < \text{MIN}\{\dot{h}_{i,j}; 0\}$$

o indistintamente: (25) $\overline{h_j} < \text{MIN}\{h_j; h_i\}$

$$(24.1) \quad \overline{\dot{h}_{i,m}} < \text{MIN}\{\dot{h}_{i,m}; 0\}$$

o indistintamente: (25.1) $\overline{h_m} < \text{MIN}\{h_m; h_i\}$

En la expresión (24) la medida de RTT significa:

*) bien una disminución en el tiempo de trabajo por persona, entre el periodo i y su consecutivo el j , en caso de que el tiempo de trabajo en j fuera igual que en i o hubiera aumentado, si no se toma la medida: $\overline{\dot{h}_{i,j}} < 0$

*) bien que el tiempo de trabajo por persona, entre los periodos i y j , disminuya aún más que la reducción que se produce si la medida no se adopta: $\overline{\dot{h}_{i,j}} < \dot{h}_{i,j}$, donde $\dot{h}_{i,j} < 0$

La expresión (25) representa una forma alternativa de enunciar lo anterior. Por otra parte los enunciados (24.1) y (25.1), como en casos anteriores, se refieren a cambios entre un periodo i y otro m no consecutivos.

En el apartado 2.2, ciertas relaciones significativas, comentando la proposición (13) hemos visto que una RTT como la que acabamos de definir crea empleo respecto a lo que ocurre si esta no se adopta. Veámos allí que si entre los periodos i y j se aplica una medida de RTT tal que $\overline{\dot{h}_{i,j}} < \dot{h}_{i,j}$, y se mantienen constantes la variación de la masa salarial, $\overline{\dot{W}_{i,j}} = \dot{W}_{i,j}$, y el cambio en el salario real por hora, $\overline{\dot{w}_{i,j}} = \dot{w}_{i,j}$, entonces la variación del empleo será mayor¹⁰

¹⁰ En el apartado 2.5, precisaremos cuánto.

que si esa medida no se aplica: $\overline{N}_{i,j} > \dot{N}_{i,j}$. O lo que es igual, si una medida de RTT hace que disminuyan las horas de trabajo en el momento j , respecto a lo que ocurre si esa medida no se adopta: $\overline{h}_j < h_j$ y tanto los costes salariales totales como el salario real por hora permanecen inalterados: $\overline{W}_j = W_j$ y $\overline{w}_j = w_j$, entonces, el empleo aumenta más (o disminuye menos), que si esa medida no se adopta: $\overline{N}_j > N_j$. Las consecuencias de la RTT que mencionábamos allí son evidentes. Sustituyendo la ecuación (7) en la (3) resulta:

$$W_j = H_j \cdot w_j$$

Si \overline{W}_j y \overline{w}_j son constantes, el número total de horas trabajadas en j , \overline{H}_j permanecerá también constante. De acuerdo con (7):

$$H_j = N_j \cdot h_j$$

Si \overline{H}_j ha de permanecer constante y la política consiste en reducir h_j , según la proposición anterior, el empleo habrá de aumentar necesariamente en la misma proporción en que disminuya el tiempo de trabajo. Pero además, el mismo costo salarial total, \overline{W}_j , se reparte entre un mayor número de empleados, $\overline{N}_j > N_j$, que cobrando el mismo salario por hora \overline{w}_j , trabajan menos horas, $\overline{h}_j < h_j$ y perciben así un sueldo menor que si la medida no se toma. Así que, las consecuencias de la RTT son aumento de empleo en el momento j respecto a lo que ocurre si la medida no se adopta y redistribución de las rentas salariales entre el mayor número de empleados.

Ahora bien, se plantean las siguientes cuestiones: Cómo afecta esta medida a la competitividad en costes, hasta qué punto \overline{W}_j y \overline{w}_j permanecerán cons-

tantes y, más generalmente, cómo resultan afectadas las demás variables del modelo. En el siguiente apartado consideraremos estas cuestiones.

2.4.- Un poco de Teoría de la Economía.

En este apartado vamos a tratar dos cuestiones desde el punto de vista de las Teorías de la Economía. Por un lado, en 2.4.1, se precisará el significado de la expresión “sin perjudicar la competitividad en costes” introducida en el quinto juicio de valor. Nuestra RTT va a tener como exigencia la aplicación de esa cláusula, lo que requiere determinar su contenido.

Por otra parte, ya hemos dicho al comentar la proposición (13) que una creación de empleo de proporción aproximadamente igual a la RTT,

$$\dot{\bar{N}}_{i,j} - \dot{N}_{i,j} \approx -\dot{\bar{h}}_{i,j},$$

exige que $\bar{\mathbf{w}}_j = \mathbf{w}_j$ y $\bar{\bar{\mathbf{w}}}_j = \bar{\mathbf{w}}_j$. Lo primero, $\bar{\mathbf{w}}_j = \mathbf{w}_j$, se cumple siempre con nuestra medida, constituye el segundo juicio de valor y su observancia depende solo de la voluntad de las partes. Por lo que se refiere a $\bar{\bar{\mathbf{w}}}_j = \bar{\mathbf{w}}_j$, en el apartado 2.7 se explica como su cumplimiento, una vez satisfecho $\bar{\mathbf{w}}_j = \mathbf{w}_j$, dependerá solo de que se produzca:

$$(k) \quad \frac{\bar{\mathbf{q}}_j}{\bar{\pi}_j} = \frac{\mathbf{q}_j}{\pi_j}$$

Al concluir el apartado 2.2 hemos propuesto dos hipótesis con carácter transitorio, la (A) y la (B), cuyo cumplimiento garantiza la satisfacción de (k). Aquí, en 2.4.2, vamos a considerar, desde el punto de vista de las Teorías la verosimilitud de ambas hipótesis, sin perjuicio del tratamiento teórico-práctico que con carácter definitivo hagamos en el apartado 2.7.

2.4.1.- La competitividad en costes.

El concepto de competitividad resulta esquivo. Si uno intenta encontrarlo en los índices analíticos de los manuales de introducción a la Economía, de Macroeconomía o de Economía Internacional comprueba que no aparece. Quienes

abordan este tema¹¹ hacen ver como se trata de un concepto complejo, en el que intervienen numerosos componentes. En nuestra presentación teórica, como suele ser habitual en este plano, no se van a tener en cuenta una serie de factores que en la práctica resultan decisivos, principalmente de carácter comercial, como por ejemplo, la imagen de empresa o de país, la calidad de producto, la atención al cliente el servicio post-venta, etc..., elementos todos ellos que tienen su correspondiente a escala de empresa y de país.

Tampoco van a aparecer el tipo de cambio efectivo real o sus componentes, el tipo de cambio efectivo nominal y la evolución de los precios internos en relación con los externos o diferencial de inflación respecto a terceros países con quienes principalmente se comercia.

Sin embargo, vamos a presentar, explícitamente y del modo más preciso, el contenido fundamental de la competitividad, cuando se trata teóricamente y que resulta también crucial en la práctica, por lo que se refiere a competitividad en costes y precios: los conceptos de Costes Laborales Unitarios –o por unidad de producto–, CLU, y los Costes Laborales Unitarios Reales, CLUR. Definimos los CLU así:

$$(26) \quad CLU_i = \frac{P_i \cdot w_i}{q_i / H_i} = \frac{P_i \cdot w_i}{\pi_i} = \frac{x_i}{\pi_i}$$

El numerador del lado derecho de esa expresión, $P_i \cdot w_i$, que conforme a la proposición (10) equivale a x_i , es el salario nominal de la hora trabajada. El

denominador, q_i / H_i , es la productividad por hora trabajada, π_i , equivalen-

cia que se obtiene al despejar la ecuación (1) para π_i , y sustituir el total de las horas trabajadas, $N_i \cdot h_i$, por su valor en la ecuación (7). A partir de la definición anterior y empleando análogo procedimiento al de otras ocasiones, podemos escribir:

¹¹ V. por ejemplo, Papeles de Economía Española, "La Competitividad de la Industria Española", n.º monográfico, *Papeles de Economía Española*, n.º 56, 1993, pp. 415.

$$(27) \quad \dot{CLU}_{i,j} \approx \dot{x}_{i,j} - \dot{\pi}_{i,j}$$

y

$$(28) \quad \dot{CLU}_{i,j} \approx \dot{P}_{i,j} + \dot{w}_{i,j} - \dot{\pi}_{i,j}$$

La expresión (27) nos indica que la variación proporcional de los CLU entre un periodo i y otro j , es aproximadamente igual a la tasa de cambio del salario nominal por hora, $\dot{x}_{i,j}$, menos el cambio proporcional en la productividad de la hora trabajada, $\dot{\pi}_{i,j}$, en ese mismo lapso temporal. Según que el salario nominal crezca más, igual o menos que la productividad, aumentarán, permanecerán constantes o disminuirán los CLU y empeorará, se mantendrá igual o mejorará, respectivamente, la competitividad.

En el segundo término de la expresión (28) aparece descompuesta la tasa de variación del salario nominal por hora, $\dot{x}_{i,j}$, como suma de los cambios proporcionales en el nivel general de precios, $\dot{P}_{i,j}$, y en el salario real por hora, $\dot{w}_{i,j}$. Para que los CLU se mantengan, disminuyan o crezcan, con los efectos consiguientes sobre la competitividad, la suma de las tasas de inflación, $\dot{P}_{i,j}$, y de variación proporcional del salario real por hora, $\dot{w}_{i,j}$, ha de ser igual, menor o mayor respectivamente que el porcentaje de cambio en la productividad, $\dot{\pi}_{i,j}$.

Pero donde aparece la idea central del argumento de la competitividad, en el plano que hemos referido, es al descontar el efecto que sobre los CLU tienen los Precios, es decir, con los Costes Laborales Unitarios Reales, CLUR. Este concepto nos permite además mantenernos en el terreno de las variables reales, con las ventajas de sencillez que eso implica.

$$(29) \quad CLUR_i = \frac{CLU_i}{P_i} = \frac{w_i}{\pi_i} = \alpha_i$$

Los dos primeros términos del enunciado (29) nos definen los CLUR como cualquier otra variable real, deflactando su valor nominal, CLU_i , por el índice representativo del nivel general de Precios correspondiente, P_i . El tercer término de (29) surge al aplicar esta definición al valor de CLU_i expresado en el tercer miembro de (26). El último término de (29), α_i , resulta de la expresión (16) y designa, como recordamos, la proporción que representan las rentas salariales en la Distribución Funcional de la Renta, DFR. En este caso, ese valor, como ocurre en la práctica, puede variar, a diferencia de la hipótesis que se hacía al presentar la proposición (16). De manera que Costes Laborales Unitarios Reales y proporción de las rentas del trabajo en la Distribución funcional de la renta son iguales. Como en ocasiones anteriores, partiendo de (29) podemos escribir:

$$(30) \quad \dot{CLUR}_{i,j} = \dot{\alpha}_{i,j} \approx \dot{w}_{i,j} - \dot{\pi}_{i,j}$$

De acuerdo con (30), $\dot{CLUR}_{i,j}$ ó $\dot{\alpha}_{i,j}$, dependen de las tasas de variación que experimenten el salario real por hora, $\dot{w}_{i,j}$, y la productividad de la hora trabajada, $\dot{\pi}_{i,j}$. Una variación proporcional de los salarios reales por hora mayor que la tasa de cambio de la productividad horaria hará que los CLUR aumenten y la competitividad, así medida, disminuya. Y viceversa.

Como de acuerdo con nuestro segundo juicio de valor, la aplicación de la RTT que proponemos requiere el mantenimiento del salario real por hora, de manera que como dice la proposición (20), $\frac{\dot{w}_{i,j}}{w_{i,j}} = \dot{w}_{i,j}$

De acuerdo con el segundo juicio de valor, en su enunciado (20), la RTT que proponemos se aplica manteniendo la variación prevista del salario real,

$\frac{\dot{\mathcal{W}}_{i,j}}{\mathcal{W}_{i,j}} = \dot{\mathcal{W}}_{i,j}$. Por consiguiente, la competitividad solo se alterará, respecto a lo que ocurre en el caso de no adoptar la medida, si la RTT afectase la tasa de variación de la productividad, de modo que $\frac{\dot{\pi}_{i,j}}{\pi_{i,j}} \neq \dot{\pi}_{i,j}$.

2.4.2.- RTT, Producción y Productividad.

Se trata aquí de ver cómo afecta la RTT que hemos propuesto en el quinto juicio de valor a la producción, q , y la productividad, π , desde una perspectiva teórica. La producción real en el momento j , \overline{Q}_j , después de haber practicado la política mencionada, dependerá de lo que ocurra con la Demanda y la Oferta. Repasemos los elementos determinantes de una y otra, en la clara conciencia de que esos dos conceptos se hallan inextricablemente unidos y también los factores que las explican por eso, solo consideraciones de conveniencia en la sistematización justifican presentarlos como determinantes de una u otra.

Por lo que hace a la Demanda Agregada podíamos resumir así la cuestión. Dado un determinado nivel de la Demanda, Si la productividad, $\overline{\pi}_j$, permanece igual que si no se realiza la RTT, de modo que: $\overline{\pi}_j = \pi_j$, y por tanto:

$\frac{\dot{\pi}_{i,j}}{\pi_{i,j}} = \dot{\pi}_{i,j}$, no parece que los componentes de la Demanda Agregada deban alterarse, por comparación con lo que ocurre si esta medida no se adopta. Repasemos los distintos componentes de la Demanda Agregada, para ver cómo podrían verse alterados por una RTT como la recomendada frente a lo que sucede si no hay esa RTT.

En lo que respecta a la Inversión, no parece que las expectativas ni el tipo de interés vayan a modificarse, salvo lo que enseguida diremos. La rentabilidad, permaneciendo el salario real por hora y la productividad en los valores que alcanzan si la medida no tiene lugar, no se vería afectada.

El gasto público tampoco debe sufrir modificación con este motivo. En todo caso, un éxito relativo de esta política podrá disminuir las prestaciones por desempleo. Por otra parte, habrá de juzgarse si tiene alguna importancia el coste

de poner en práctica la RTT que propugnamos. Nosotros pensamos que no: Otro juicio de valor que no incorporaremos a la lista.

El sector exterior tampoco debe variar sus resultados. Lo hemos visto al comentar la competitividad en el apartado anterior. Una vez más, si salario real por hora y la productividad de la hora trabajada no modifican su comportamiento, por comparación a lo que sucede si la RTT no tiene lugar, la competitividad no se ve afectada por esta política.

Antes de comentar los efectos sobre el consumo, queremos hacer mención a un elemento común que influye en la inversión y en el sector exterior. Ciertas medidas producirán efectos nocivos en la inversión y en el sector exterior, si la doctrina asumida por los agentes relevantes en estas decisiones las juzga negativas, tanto si lo son efectivamente, como si no: es la cuestión de las expectativas que se autocumplen / autorrealizan / autoalimentan. Este es un tema a considerar, porque la RTT no es de los medios que gocen de mayor crédito entre los agentes a quienes nos referimos. No obstante, el carácter voluntario que tiene la modalidad que proponemos y todas las cataplasmas que la rodean, pueden ayudar a alejar ese inconveniente.

En lo referente al consumo y al ahorro pueden señalarse dos posturas contrapuestas entre las que caben diferentes grados de acuerdo. Para los neokeynesianos, una redistribución de la renta, todo lo demás igual, producirá un mayor consumo que relanzará la economía, creando así empleo. Autores neoclásicos de signo conservador, pondrán de manifiesto que ese mayor consumo y por eso, menor ahorro, dañará la inversión, al reducir los recursos que pueden financiarla e incrementar el tipo de interés, perjudicando así la evolución de la oferta. Independientemente de cuál sea la postura que se adopte en torno a esta cuestión, no parece que tenga aquí mucho alcance. Todos estos autores se refieren al caso de una redistribución de la renta total del país, incluyendo tanto rentas del trabajo, como del capital y donde la discrepancia se refiere sobre todo a las consecuencias de un trasvase de las rentas del capital hacia las del trabajo. En nuestra medida la redistribución afecta exclusivamente a las rentas del trabajo. Es cierto que en los países de la OCDE, la importancia del ahorro de las clases medias puede crear cierto espacio para esta polémica, pero lo que hemos dicho, unido al escaso impacto relativo que a corto plazo tiene nuestra modalidad de RTT, nos lleva a concluir que su efecto sobre el consumo será escaso, tanto en términos agregados como en lo que respecta a su composición.

Finalizamos así las consideraciones relativas a la Demanda con el siguiente resumen. Si la RTT no altera el salario real y la productividad que en otro caso

se producen, como no parece influenciar ningún otro de los elementos que intervienen en la composición y nivel de la Demanda Agregada, esta evolucionará igual que si la RTT no hubiese tenido lugar.

Exploremos ahora la producción desde el lado de la Oferta Agregada. Desde una perspectiva de Oferta, el estado de la técnica, el stock de capital y el salario real son los determinantes del total de horas que se contratan y de la producción a que dan lugar, producción ésta que ha de ser compatible con la requerida por la Demanda Agregada. Si nuestra modalidad de RTT no afecta la evolución del salario real por hora, nuestra consideración aquí debe limitarse a examinar las posibles repercusiones de nuestro tipo de RTT sobre el stock de capital y el estado de la técnica.

Ahora bien stock de capital y los elementos constitutivos de lo que se denomina el estado de la técnica se hallan recogidos en nuestro modelo en la variable productividad¹². Un aumento del stock de capital y una mejora en el estado de la técnica se reflejan en nuestro modelo a través de un aumento de productividad. La cuestión se transforma pues en dilucidar si la referida RTT adoptada entre i y j , hará que la productividad que se alcance, $\overline{\pi}_j$, permanezca inalterada respecto a lo que ocurre si esa RTT no tiene lugar, π_j , de manera que:

$\overline{\pi}_j = \pi_j$, o lo que es igual: $\dot{\overline{\pi}}_j = \dot{\pi}_j$. Nótese que la respuesta a esta cuestión no solo resolverá lo que ocurra en esta variable con motivo de la RTT propugnada, sino que atará el único cabo suelto que nos queda para resolver la influencia de una RTT con salario real por hora inalterado, en las demás variables del modelo, como hemos expuesto al tratar la Competitividad en costes, en el apartado 2.1.4.- y al concluir el repaso de las influencias sobre la producción desde el lado de la Demanda.

En la evolución del stock de capital no debe haber ninguna variación por el hecho de que se produzca o no una RTT del tipo que proponemos. La evolución de este concepto dependerá de las inversiones de los periodos sucesivos y ya hemos visto, al considerar la producción del lado de la Demanda, que no hay argumentos que justifiquen pensar que la inversión deba modificarse ante nuestra RTT. Respecto a la cuestión de si podría impulsar la adopción de técnicas más

¹² V. Gardner ACKLEY, *Macroeconomía: Teoría y Política*, 1978, Uteha, México, pp. 84-94.

intensivas en capital, propiciando así una evolución del empleo por debajo de lo que en otro caso ocurre, creemos que debe responderse de forma negativa, por una razón ya expuesta con anterioridad: El carácter voluntario de nuestra medida.

En lo referente al estado de la técnica diremos lo siguiente. Tras este concepto se hallan contenidos tales como el estado de los conocimientos, tanto técnicos como organizativos, aplicados a la producción de bienes y servicios, así como la cualificación de la mano de obra y la intensidad con que lleva a cabo su labor. De todos estos ingredientes no parece que ninguno pueda verse alterado con motivo de nuestra RTT, salvo en lo tocante a la intensidad con que se desempeña el trabajo. Una disminución sustancial del tiempo de trabajo puede aumentar la productividad de la hora trabajada, por el menor cansancio y la reducción de pausas¹³. La cuestión parece menos clara si las RTT que se operan de un periodo a otro son pequeñas, si se contempla el fenómeno en el ámbito de una empresa, sector o de toda la economía y si se estima su repercusión a corto o largo plazo. En cualquier caso indicar que nadie predice una disminución de la productividad por hora .

2.5.- La Medida en el plano teórico.

En este apartado vamos a precisar el contenido de la RTT a la que nos referimos, en un terreno teórico.

1.º Paso.- Casos a los que se aplica la Medida. En aplicación de nuestro **tercer juicio de valor**, son candidatos¹⁴ a la aplicación de esta medida todos los que de un periodo i a otro consecutivo j , aumenten su sueldo real del periodo,

¹³ V.Yves BAROU y Jacques RIGAUDIAT, *Les 35 heures et l'emploi*, 1983, La Documentation Française, París, pp. 40-43.

Gabriel TAHAR, *La réduction de la durée du travail*, 1985, La Découverte, París, pp.41-43

Michel CATINAT, Gilbert CETTE y Dominique TADDEI, "Durée d'utilisation des équipements et réduction du temps de travail approche micro-économique", *Revue d'Économie Politique*, 96.º año, n.º 2, 1986, p.152.

Gilbert CETTE y Dominique TADDEI, "Les Effets économiques d'une réduction réorganisation du travail", *Futuribles*, n.º 165-166, Mayo-Junio 1992, pp.175 y 176.

Jacques RIGAUDIAT, *Réduire le temps de travail*, 1993, Syros, París, pp.103 y 104

Dominique TADDEI, "Réduction du temps de travail: modalités et expériences récentes", *Problèmes économiques*, n.º 2561, 25 marzo 1998, p.5.

OECD, *Employment Outlook*, 1998, OECD, París, pp. 163-166.

¹⁴ Ser candidato a la aplicación de esta medida significará en el plano práctico que se reúnen los requisitos para que se les pida, al asalariado y a su empresa, que voluntariamente acepten una RTT de las características que se exponen.

$\dot{s}_{i,j} > 0$, con aumento del salario real por hora en ese lapso: $\dot{w}_{i,j} > 0$, tal como se recoge en la proposición (21).

Ya vimos al considerar el tercer juicio de valor, que de todos los posibles casos en que se producía $\dot{s}_{i,j} > 0$, quedaban excluidos del ámbito de aplicación de la medida aquéllos¹⁵ donde el aumento de sueldo se producía a pesar de mantener constante o disminuir el salario real por hora. En estos casos el aumento de nómina procedía solo del aumento de las horas trabajadas entre i y j . La medida se aplica pues, solo en aquellas otras situaciones¹⁶ donde el aumento de sueldo se explicaba total o parcialmente por un aumento de salario real por hora.

2.º Paso.- La medida de Política Económica. A estos casos, donde $\dot{s}_{i,j} > 0$ y $\dot{w}_{i,j} > 0$, se les aplica el **quinto juicio de valor**: En una situación de paro masivo y siempre que no se perjudique la Competitividad, –es decir, según (30), garantizando que $\overline{CLUR}_{i,j} \leq CLUR_{i,j}$ – los poderes públicos están obligados a poner en práctica medidas que fomenten el empleo. Entre esas medidas está una RTT tal como la enunciada indistintamente en (24) o (25):

$$(24) \quad \overline{h}_{i,j} < \text{MIN} \{ \dot{h}_{i,j}; 0 \}$$

De acuerdo con (24), la tasa de variación del tiempo de trabajo por persona es o bien negativa, < 0 , o bien menor que la disminución que se lleva a cabo en caso de no adoptar la medida, $< \dot{h}_{i,j}$, prefiriéndose entre ambos, el inferior.

Como el tiempo de trabajo en el momento i , antes de tomar la medida es, naturalmente, el mismo: $\overline{h}_i \equiv h_i$, esto se puede enunciar de forma alternativa así:

$$(25) \quad \overline{h}_j < \text{MIN} \{ h_j; h_i \}$$

¹⁵ Eran los allí numerados como primer y cuarto caso.

¹⁶ Recuérdese que eran los numerados como segundo, tercero y quinto.

Esta proposición nos dice que el tiempo de trabajo por persona en j , si se adopta la medida, \overline{h}_j , será inferior al menor de estos dos valores: el tiempo de trabajo en i , h_i , o el tiempo de trabajo en j , si la medida no se toma, h_j ,

3.º Paso.- Primer límite en las consecuencias de la RTT¹⁷: No retorno del nivel de vida. Por el **cuarto juicio de valor**, la utilización de medidas redistributivas, como nuestra RTT, debe ser tal que su resultado no pueda en el momento j empeorar el sueldo por persona del periodo respecto del momento i , es decir:

$$(22) \quad \dot{s}_{i,j} \geq 0 \quad \text{o indistintamente:} \quad (23) \quad \overline{s}_j \geq s_i$$

Si en la expresión (22) sustituimos el valor de $\dot{s}_{i,j}$ por su equivalente en (6), tenemos:

$$\dot{s}_{i,j} \approx \dot{h}_{i,j} + \dot{w}_{i,j} \geq 0$$

La proposición anterior admite los siguientes casos posibles:

1.º) Aquellos donde $\dot{s}_{i,j} = 0$:

$$1.1) \quad \dot{h}_{i,j} = 0 \quad ; \quad \dot{w}_{i,j} = 0$$

$$1.2) \quad \dot{h}_{i,j} = -\dot{w}_{i,j}$$

$$1.3) \quad -\dot{h}_{i,j} = \dot{w}_{i,j}$$

2.º) Los que corresponden a $\dot{s}_{i,j} > 0$:

¹⁷ El primer límite, en términos estrictos, ya lo hemos visto, a saber, que no se deteriore la Competitividad: $\overline{CLUR}_{i,j} \leq CLUR_{i,j}$

$$2.1) \quad \dot{\bar{h}}_{i,j} > 0 \quad ; \quad \dot{\bar{w}}_{i,j} = 0$$

$$2.2) \quad \dot{\bar{h}}_{i,j} = 0 \quad ; \quad \dot{\bar{w}}_{i,j} > 0$$

$$2.3) \quad \dot{\bar{h}}_{i,j} > 0 \quad ; \quad \dot{\bar{w}}_{i,j} > 0$$

$$2.4) \quad \dot{\bar{h}}_{i,j} > -\dot{\bar{w}}_{i,j}$$

$$2.5) \quad -\dot{\bar{h}}_{i,j} < \dot{\bar{w}}_{i,j}$$

De todos los posibles casos anteriores quedan descartados como “umbral” mínimo al que puede descender el sueldo por persona, una vez adoptada la medida, todas aquellas situaciones que no caben si la RTT se aplica, es decir todas aquellas donde $\dot{\bar{h}}_{i,j} \geq 0$, porque son incompatibles con la proposición (24).

Esto excluye de lo posible los casos 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4, pues en ninguno de ellos el tiempo de trabajo se reduce, con lo cual no van a poder haber sido objeto de una RTT. Las únicas situaciones posibles, una vez aplicada una RTT como la propuesta en (24), son los casos 1.3 y 2.5, que se pueden compendiar en la expresión siguiente:

$$-\dot{\bar{h}}_{i,j} \leq \dot{\bar{w}}_{i,j}$$

El enunciado anterior nos concreta el límite de la RTT si queremos evitar que el sueldo real por persona en el periodo descienda por debajo del que se venía percibiendo antes de aplicar la Medida, en el momento i , es decir si queremos que se cumpla (22) ó (23), el cuarto juicio de valor: Si ha de cumplirse tal requisito, la reducción proporcional del tiempo de trabajo, $-\dot{\bar{h}}_{i,j}$, ha de ser menor o a lo sumo igual al aumento proporcional del salario real por hora entre el periodo i y el j , una vez aplicada la medida, es decir, menor o igual que $\dot{\bar{w}}_{i,j}$.

Si unimos esta última proposición a la (24), que constituye el contenido de la RTT, una vez multiplicados sus dos miembros por, -1, obtenemos la siguiente conclusión tras el tercer paso:

$$(31) \quad \text{MAX} \left\{ 0; -\dot{h}_{i,j} \right\} < -\overline{\dot{h}_{i,j}} \leq \overline{w_{i,j}}$$

La conclusión contenida en (31) marca los límites entre los que se puede mover la RTT, $-\overline{\dot{h}_{i,j}}$, para que el empleo, de acuerdo con la ecuación (13) aumente más que si la RTT no se hubiera adoptado. Por una parte, los dos primeros miembros de (31), nos dicen que esa Reducción del tiempo de trabajo, $-\overline{\dot{h}_{i,j}}$,

*) o bien, simplemente, ha de producirse: $-\overline{\dot{h}_{i,j}} > 0$,

*) o bien ha de ser proporcionalmente mayor que la Reducción del tiempo de trabajo que tiene lugar entre i y j , si la medida no se toma: $-\overline{\dot{h}_{i,j}} > -\dot{h}_{i,j}$.

De entre esos dos casos el que suponga más Reducción, es el límite mínimo del que ha de partir la medida, para aumentar el empleo frente a la situación en que la medida no se toma.

Por otro lado, los dos últimos términos de la expresión (31) marcan el límite máximo de Reducción proporcional del tiempo de trabajo, si se quiere cumplir el cuarto juicio de valor: Para evitar que la RTT adoptada entre i y j , haga disminuir el sueldo que se percibía en i , es preciso que tal Reducción sea menor o a lo sumo igual, que el aumento del salario real por hora que se produce una vez aplicada la medida: $-\overline{\dot{h}_{i,j}} \leq \overline{w_{i,j}}$.

4.º Paso.- Segunda limitación a las consecuencias de la RTT: Que la RTT no modifique el salario real por hora que tendría lugar si esa Reducción no se produce.¹⁸

El **segundo juicio de valor** quería impedir que la RTT tuviera consecuencias redistributivas entre las rentas del capital y las del trabajo. Según su enunciado

¹⁸ Lo que hemos llamado estabilidad distributiva en un segundo sentido, al enunciar el segundo juicio de valor.

(20): $\overline{\dot{w}}_{i,j} = \dot{w}_{i,j}$, esta limitación exigía que el salario real por hora variase proporcionalmente igual, haya o no RTT. Uniendo esta expresión a la (31), obtenemos como conclusión, al incorporar el segundo juicio de valor:

$$(32) \quad \text{MAX} \left\{ 0; -\dot{h}_{i,j} \right\} < -\overline{\dot{h}}_{i,j} \leq \overline{\dot{w}}_{i,j} = \dot{w}_{i,j} ; \text{ o también}$$

$$(32 \text{ bis}) \quad \text{MAX} \left\{ 0; \left| \dot{h}_{i,j} \right| \right\} < \left| \overline{\dot{h}}_{i,j} \right| \leq \overline{\dot{w}}_{i,j} = \dot{w}_{i,j} ; \text{ donde } \left\{ \dot{h}_{i,j}; \overline{\dot{h}}_{i,j} \right\} < 0$$

Veamos lo que la proposición (32) añade a todo lo dicho en (31): Si se quiere evitar que la RTT creadora de empleo altere la distribución funcional de la renta que, sin ella, se produce en j , la máxima Reducción proporcional del tiempo de trabajo que puede darse es igual a la tasa de aumento del salario real por hora que

ocurre si no hay RTT: $-\overline{\dot{h}}_{i,j} \leq \dot{w}_{i,j}$.

Si además se quisiera que la distribución funcional de la renta se mantuviera en j , igual que en i , es decir, que se cumpla el **primer juicio de valor**, estabilidad distributiva en un primer sentido, habría que añadir a las proposiciones (32) o (32bis), la expresión (16):

$$(33) \quad \text{MAX} \left\{ 0; -\dot{h}_{i,j} \right\} < -\overline{\dot{h}}_{i,j} \leq \overline{\dot{w}}_{i,j} = \dot{w}_{i,j} = \dot{\pi}_{i,j} ; \text{ o también}$$

$$(33 \text{ bis}) \quad \text{MAX} \left\{ 0; \left| \dot{h}_{i,j} \right| \right\} < \left| \overline{\dot{h}}_{i,j} \right| \leq \overline{\dot{w}}_{i,j} = \dot{w}_{i,j} = \dot{\pi}_{i,j} ; \text{ donde}$$

$$\left\{ \dot{h}_{i,j}; \overline{\dot{h}}_{i,j} \right\} < 0$$

Sin embargo, ya dijimos que la RTT que proponemos no está sujeta al primer juicio de valor. Por tanto, es la expresión (32) –o la (32 bis)– la que expresa los límites entre los que debe moverse nuestra RTT, $-\overline{\dot{h}}_{i,j}$, aplicada a los casos en los que aumenta el sueldo real y el salario real por hora del periodo, es decir,

donde se cumple la proposición (21): $\dot{s}_{i,j} > 0$ y $\dot{w}_{i,j} > 0$. Una RTT aplicada a estos casos y con esas limitaciones, creará empleo sin que se altere la competitividad, ni la distribución de la renta que en otro caso se produce y no deteriora el poder adquisitivo del sueldo que perciben los asalariados en el momento anterior a tomar la medida. Además y eso está implícito en lo anterior, quienes ya estaban empleados ven reducido su tiempo de trabajo.

Una última cuestión antes de finalizar este apartado. ¿Cuánto empleo se crea con esta RTT? La respuesta a esta pregunta la podemos sustanciar a partir de la expresión (13). En primer lugar, enunciémosla para el caso de periodos consecutivos:

$$\dot{N}_{i,j} \approx \dot{W}_{i,j} - [\dot{w}_{i,j} + \dot{h}_{i,j}]$$

Esta proposición nos dice cuál es la variación proporcional del empleo entre i y j , antes de aplicar la Medida de Política Económica: la RTT enunciada en (32) y donde se cumplen las hipótesis (A) y (B). En el caso en que se produzca una RTT de ese género, la tasa de variación del empleo será:

$$\overline{\dot{N}_{i,j}} \approx \overline{\dot{W}_{i,j}} - [\overline{\dot{h}_{i,j}} + \overline{\dot{w}_{i,m}}]$$

Restando a esta expresión la anterior, y teniendo en cuenta que $\overline{\dot{W}_{i,j}} = \dot{W}_{i,j}$ y $\overline{\dot{w}_{i,j}} = \dot{w}_{i,j}$, tenemos que:

$$(34) \quad \overline{\dot{N}_{i,j}} - \dot{N}_{i,j} \approx -\overline{\dot{h}_{i,j}} + \dot{h}_{i,j}$$

Esta proposición nos dice que el aumento proporcional del empleo, entre i y j , si se adopta una RTT como la prevista en (24), $\overline{\dot{N}_{i,j}} - \dot{N}_{i,j}$, será aproximadamente igual a la reducción proporcional del tiempo de trabajo en que consiste la medida: $-\overline{\dot{h}_{i,j}}$, a lo que:

a) habrá de restarse el porcentaje de RTT que tiene lugar, si la medida no se hubiera aplicado: $\dot{h}_{i,j} < 0$, cuando sea este el caso, o bien,

- b) deberá sumarse el aumento proporcional del tiempo de trabajo que ocurre si la medida no se hubiera adoptado: $\dot{h}_{i,j} > 0$, cuando sea esto lo que procede, o bien,
- c) no habrá nada que añadir, porque si la medida no se hubiera aplicado, el tiempo de trabajo entre i y j , no habría variado: $\dot{h}_{i,j} = 0$.

2.6.- La aplicación práctica de la medida y sus propiedades.

La cuestión central y más difícil en la práctica, por lo que a los asalariados se refiere, consiste en lograr que un trabajador que está cobrando una nómina de cierto importe acepte reducirla en igual proporción que su tiempo de trabajo, de manera que se mantenga el salario hora y conseguir así que se contrate a nuevos asalariados para cubrir las horas que él libera. Una disminución de renta no suele asumirse voluntariamente, casi siempre es fruto de imperativos externos. Aceptar una disminución de sueldo como la que referimos puede plantear además problemas familiares.

Por eso, a nuestro juicio, el momento de aplicar lo que proponemos es cuando las partes de un Convenio han llegado a un acuerdo y se proponen registrarlo. En ese momento una instancia pública revisa la nueva tabla salarial. Si el porcentaje de aumento del sueldo nominal anual y del salario nominal por hora excede la variación del IPC para el mismo periodo y por tanto hay incremento del sueldo real anual y del salario real por hora, (aplicación práctica del tercer juicio de valor) propondrá de inmediato a las partes que renegocien el convenio en el siguiente sentido.

Los asalariados aceptarían reducir su horario en cómputo anual por debajo del previsto en el nuevo convenio o por debajo del que tenían en el convenio anterior, de ambas cifras la menor (cuarto juicio de valor). La proporción de esa reducción sería igual o menor que el aumento del salario real por hora (segundo juicio de valor) y **la empresa procedería a contratar de forma efectiva en esa misma proporción**, para cubrir las horas de trabajo que disminuyen.

Como ya hemos dicho y se comprobará en el apartado 2.7 una RTT de estas características no encarece el coste de la hora trabajada ni aumenta la masa sala-

rial total. Por su parte los asalariados mantendrían como mínimo¹⁹ la capacidad adquisitiva de su sueldo anterior, el cobrado hasta la fecha, lo que por poco que haya aumentado la inflación supone llevar a casa más dinero líquido, y la renuncia al aumento adicional de nómina que ya habían pactado se la cobran, hasta la última peseta, en tiempo libre²⁰, comprobando además que su esfuerzo sirve para crear empleo.

Además, como incentivo comercial a las empresas que adopten estos acuerdos, los poderes públicos concederían una etiqueta, distintivo o *label* a sus productos. Una campaña publicitaria sostenida a lo largo del tiempo, variada y de impacto sustancial, llevada a cabo sobre todo en TV y tal vez en otros medios sería el coste de la medida para el Estado. El motivo central de la campaña sería reconocer que las empresas que se han hecho acreedoras al distintivo en cuestión, no solo cumplen con su obligación de dar calidad y hacer beneficios, sino también contribuyen a solucionar los problemas de su comunidad.

Conviene diseñar la campaña de incentivos de manera tal que se motive la persistencia en estas actuaciones y que no queden al margen empresas cuyos productos no sean de venta directa al público. En lo relativo a persistencia pueden darse grados diferentes de distintivo, según que en los últimos n convenios la empresa haya aceptado la medida en $n-2$ o en $n-3$ ocasiones. Por lo que se refiere a empresas cuyos productos no se venden al público podrían generar derechos en favor de sus empresas clientes, haciéndolas merecedoras de algún nivel de etiqueta si las compras a firmas poseedoras del distintivo rebasan cierto nivel de sus compras totales o de las correspondientes a determinado capítulo.

Otro apartado en el que podrían colaborar las autoridades públicas es prestando asesoramiento técnico relativo a la reorganización productiva que pudiera requerir la adopción de la medida. Si no se mencionan las subvenciones, no es porque se excluyan de modo terminante, sino porque nuestra experiencia nos dice que en la práctica las empresas que, lógicamente nunca retirarán la mano si les ofrecen dinero, consideran con cierto desdén a la Administración que “regala un dinero que no gana”.

¹⁹ Este sería el caso extremo en el que se decida transformar en RTT todo el porcentaje de aumento del salario real por hora.

²⁰ Con lo cual el salario hora se mantiene en el mismo importe que si la propuesta no se acepta. En este sentido adoptar la medida no supone transferencia de las rentas del trabajo a las de capital ni viceversa: Es decir se cumple el segundo juicio de valor.

El inconveniente principal de la medida que se propone es su carácter homeopático. Si el aumento medio del salario real por hora de la plantilla es solo de un 0.5% y deciden asumir la propuesta por dicho importe, reduciendo un 0.5% su jornada anual, será necesaria una plantilla mínima de 200 personas para que se contrate un nuevo empleado. Esto hace que la medida quede en gran parte reservada a empresas grandes y con buenos resultados que les permiten aumentos reales de sueldo.

Esta limitación se torna sin embargo ventaja en un doble sentido. Las elevaciones de salarios en las grandes empresas suelen servir de referencia para reclamaciones en otros establecimientos con situación menos halagüeña. Si aquéllas transforman sus incrementos de salario en menor tiempo trabajado, cesa en éstas el estímulo para las subidas salariales y se crea un efecto demostración en favor del tiempo libre, pues los gustos y preferencias suelen difundirse desde los que están en mejor situación hacia quienes no la tienen tan buena.

Adviértase también que la introducción muy gradual de la medida evita trastornos serios y permite irse adaptando a la nueva situación ordenadamente. Si como dijimos al principio, no parece muy factible que nuestros compañeros europeos nos vayan a tolerar indefinidamente que nos situemos en horarios muy superiores a los suyos, conviene irse acercando paulatinamente a sus magnitudes.

Un aumento del tiempo libre, a medida que se vaya produciendo levantará la restricción al consumo de productos con peso creciente en los Presupuestos familiares, aquéllos carentes de entidad física: servicios médicos, educación, formación adicional, cultura, espectáculos, práctica deportiva, turismo, viajes... Como ya hemos explicado en otro lugar²¹ el consumo de estos productos sin entidad física suele requerir tiempo disponible y no solo renta, a diferencia del consumo de bienes: Es posible comprar cosas que luego utilizamos poco o nada. Es más difícil pagar un viaje, un corte de pelo o sacar entradas para un espectáculo si no se tiene tiempo para hacer uso del derecho adquirido; aunque también podemos matricularnos en un curso que luego abandonamos.

Una de las principales ventajas de la medida es su perfecto tránsito entre el fundamento microeconómico y la coherencia macroeconómica. En el modelo teórico tanto da que q sea el valor añadido bruto de una empresa²² o el PIB de un país o que W sea la masa salarial de una empresa o la remuneración de los asala-

²¹ Vidal RUIZ ELÚA, "Reducción de tiempo de trabajo y paro", *op.cit.*, pp.71 y 72.

²² O sus ventas si se supone, como es habitual en estos casos, que el valor añadido bruto de una empresa es una proporción relativamente constante de sus ventas.

riados de un país. En este caso, lo que conviene a la empresa conviene también al país, lo que desgraciadamente no siempre sucede. Las medidas que mejoran la competitividad y el empleo de unas empresas suelen hacerlo a costa de la pérdida de empleo y actividad en otras, máxime cuando, como ocurre en la actualidad, países y empresas se encuentran adaptadas a un nivel discreto de demanda.

Así sucede por ejemplo con la tan celebrada 2RT, reducción con reorganización del tiempo de trabajo. En este caso, la utilización intensiva de los activos físicos reduciría los costes unitarios de capital en un grado tal que permitiría compensar las elevaciones de costes laborales aparejadas a una RTT con compensación total²³. Pero esa medida requiere un aumento de la demanda del producto en cuestión que o bien se resta a otras empresas, reduciendo así su actividad y empleo, o simplemente no existe²⁴. Es decir la medida tiene fundamento microeconómico, interesa a la empresa que la adopta, pero carece de coherencia macroeconómica: La falacia de composición.

Un rasgo a destacar de la medida es su voluntaria aceptación por los agentes. Esto respeta escrupulosamente su autonomía: si no la asumen solo renuncian a los incentivos. Pero una cosa es que el Estado no se inmiscuya en la negociación y otra es que se limite a ver desde el Olimpo como los agentes se hallan atrapados en un círculo vicioso, cuya situación admite mejoras para todos. Tiene lógica que el Estado diga que la RTT debe ser pactada en convenio por las partes, pero no que se lave las manos en el proceso, abandonando a los agentes a su suerte, cuando la dinámica colectiva impide a una empresa aislada o a sus asalariados adoptar una actitud diferente, si no se estimula un proceso social que permita salir del atolladero.

Esta medida está sobre todo pensada para coyunturas económicas bonancibles, cuando en esta cuestión, como en todas, existe un mayor margen de manobra. Es importante aprovechar estos momentos para no tener que lamentar males mayores en lo que a paro y sus consecuencias se refiere, cuando la situación económica se deteriore, como tarde o temprano acaba ocurriendo. La utilización de esta medida, junto con políticas de RTT *defensivas*²⁵ en los momentos de crisis

²³ En la jerga al uso se dice que hay RTT con compensación total cuando la RTT se hace manteniendo la nómina y por tanto elevando el coste salarial por hora.

²⁴ V. en este sentido Michel CATINAT, Gilbert CETTE y Dominique TADDEI, "Réduction-réorganisation du temps de travail", *Economie appliquée*, tomo XXXIX, 1986, n.º 4, p. 784.

Jacques RIGAUDIAT, *Réduire le temps de travail*, Syros, París, 1993, pp 122-139.

²⁵ Se denominan RTT defensivas aquellas cuyo objeto consiste en evitar la destrucción de puestos de trabajo. Para una definición más amplia de estas políticas y ejemplos prácticos de su aplicación, v. Jacques RIGAUDIAT, op. cit., pp.112-122.

puede contribuir a paliar un problema en el que todavía, lamentablemente *Spain is different*.

No finalizaremos este apartado sin explicitar un juicio de valor que subyace todo el contenido de cualquier planteamiento que propicie la RTT: considerar el tiempo libre deseable por sí mismo²⁶. A nuestro juicio, un mayor tiempo libre es requisito necesario, aunque no garantía, para el desarrollo de ciudadanos, de personas más plenas: Una creciente asunción de la cuota parte individual en las responsabilidades colectivas, que supere la elusión y “el miedo a la libertad”. Un reparto más razonable de las ocupaciones familiares, no solo por razones de justicia y equidad, sino también porque se hace incalificable un hombre adulto requiriendo a su pareja como “mamá” o “niñera”. Una mayor formación, enriquecimiento y disfrute personal.

2.7.- Producción, Productividad y Empleo: Generalización a todos los casos.

Una vez expuesto el modelo en su versión aplicada es preciso volver sobre todo lo que llevamos dicho para delimitar definitivamente el alcance y límites de la medida en el doble plano teórico y práctico.

2.7.1.- Los Requisitos para obtener el empleo previsto en (34).

Para que se obtenga el empleo previsto en (34), como resultado de aplicar la RTT enunciada en (32) ó (32 bis), es necesario y suficiente que se cumplan dos requisitos.

1.º Requisito. Como se observa al deducir el enunciado (34) del (13), es preciso que:

$$(a) \quad \frac{\dot{w}_{i,j}}{w_{i,j}} = \dot{w}_{i,j}, \text{ y}$$

$$(b) \quad \frac{\dot{W}_{i,j}}{W_{i,j}} = \dot{W}_{i,j}$$

2.º Requisito. Al enunciar el quinto juicio de valor, se advierte que la RTT no debe deteriorar la competitividad, concepto cuyo contenido se define en la proposición (30). De acuerdo con esto el segundo requisito exige que:

²⁶ Esta es la tradición en la Teoría económica convencional, donde los agentes maximizan su utilidad eligiendo entre dos bienes alternativos: renta y ocio. Este planteamiento entra en cierta contradicción con la ética del trabajo como bien en sí mismo.

$$(c) \quad \overline{CLUR}_{i,j} \leq CLUR_{i,j}$$

Como los valores en el momento i son en todo caso idénticos, tanto si la medida se adopta como si no, las expresiones (a), (b) y (c) pueden también enunciarse de un modo más simple, respectivamente así:

$$(a \text{ bis}) \quad \overline{W}_j = W_j$$

$$(b \text{ bis}) \quad \overline{W}_j = W_j$$

$$(c \text{ bis}) \quad \overline{CLUR}_j \leq CLUR_j$$

Redefinidos así los dos requisitos, vamos a examinar más detenidamente el primero.

2.7.1.-a) Primer requisito para obtener el empleo previsto en (34).

Para que se cumpla el primer requisito es preciso que se produzcan simultáneamente (a bis) y (b bis). La expresión (a bis) se corresponde con el segundo juicio de valor, de modo que, si la medida se aplica como se propone, exigiendo que el salario real por hora no se altere, tal condición está cumplida y ese cumplimiento depende, en la práctica, tan solo de la voluntad de las partes.

Las exigencias para que se alcance también la proposición (b bis) se deducen del modo siguiente. Todo el modelo que venimos exponiendo se halla comprendido en las relaciones (1) y (3). A partir de ambas podemos escribir:

$$(d) \quad N_j \cdot h_j = \frac{q_j}{\pi_j}$$

$$(e) \quad N_j \cdot h_j = \frac{W_j}{w_j}$$

Sustituyendo en el lado izquierdo de ambas expresiones su valor en (7), tenemos:

$$(f) \quad H_j = \frac{q_j}{\pi_j}$$

$$(g) \quad H_j = \frac{W_j}{w_j}$$

Estas dos expresiones quedan comprendidas en el siguiente enunciado:

$$(h) \quad W_j = H_j \cdot w_j \quad ; \text{ donde } H_j = \frac{q_j}{\pi_j}$$

Para garantizar la constancia de \overline{W}_j , es decir, que $\overline{W}_j = W_j$, la proposición (h) exige que:

a) el salario real por hora no se altere, es decir que $\overline{w}_j = w_j$, cosa que ya hemos visto que se cumple y por qué, al examinar (a bis).

b) permanezcan constantes las horas trabajadas, de modo que $\overline{H}_j = H_j$. Esto a su vez se produce si la proporción q_j/π_j no varía, de forma que:

$$(k) \quad \frac{\overline{q}_j}{\overline{\pi}_j} = \frac{q_j}{\pi_j}$$

lo que dado (f) podemos también expresar como:

$$(k \text{ bis}) \quad \overline{H}_j = H_j$$

Con la expresión (h) se destaca como, permaneciendo igual W_j , si la RTT modifica la producción, q , o la productividad, π , de modo tal que se altere la proporción q/π , haría que \overline{W}_j no fuese estable, no se cumpliría el primer requisito y la medida crearía un empleo inferior al previsto en (34).

Por ejemplo, si la medida aumenta la productividad, de manera que $\overline{\pi}_j > \pi_j$, sin que la producción varíe, el número de horas trabajadas disminuirá, haciendo que $\overline{H}_j < H_j$, lo que naturalmente hará que el empleo crezca menos de lo previsto en (34).

Alternativamente a la expresión (h), de (f) y (g) cabe deducir:

$$W_j = \frac{q_j}{\pi_j} \cdot w_j$$

Para que $\overline{W}_j = W_j$, como exige (b bis), es preciso entonces que:

$$\frac{\overline{q}_j}{\overline{\pi}_j} \cdot \overline{w}_j = \frac{q_j}{\pi_j} \cdot w_j$$

y como $\overline{w}_j = w_j$, la condición se reduce a:

$$\frac{\overline{q}_j}{\overline{\pi}_j} = \frac{q_j}{\pi_j}$$

confirmando lo concluido en la expresión (k). De modo que satisfacer la proposición (b bis) equivale al cumplimiento de (k) o (k bis), indistintamente.

Resumiendo pues, el primer requisito exige que se cumplan, por una parte, (a) o (a bis), de modo indiferente y además una cualquiera de las siguientes expresiones (b) o (b bis) o (k) o (k bis).

2.7.1.-b) Segundo requisito para que se obtenga el empleo previsto en (34).

La satisfacción de este segundo requisito exige, como hemos dicho, que se cumplan indistintamente (c) o (c bis). Esta última proposición, según (29) equivale a:

$$(m) \quad \frac{\overline{W}_j}{\pi_j} \leq \frac{W_j}{\pi_j}$$

pero como en nuestro caso $\overline{W}_j = W_j$, lo anterior se reduce a :

$$(n) \quad \overline{\pi}_j \geq \pi_j$$

Así pues el segundo requisito cabe enunciarlo indiferentemente como (c) o (c bis) o (m) o (n).

2.7.2.- Primera solución al cumplimiento de los dos requisitos anteriores.

Un primer modo de abordar el cumplimiento de los dos requisitos anteriores sería el que hemos venido aplicando hasta ahora. Mediante

*) el segundo juicio de valor enunciado en (19): $\overline{W}_j = W_j$

*) la primera hipótesis formulada con la expresión (A): $\overline{Q}_j = Q_j$

*) la segunda hipótesis contenida en (B): $\overline{\pi}_j = \pi_j$

se satisface el primer requisito que exige el cumplimiento simultáneo de:

(a bis) $\overline{W}_j = W_j$ y

$$(k) \quad \frac{\overline{Q}_j}{\pi_j} = \frac{Q_j}{\pi_j}$$

y el segundo requisito tal como se enuncia en (n):

$$(n) \quad \overline{\pi}_j \geq \pi_j$$

Esta primera solución significa que si la RTT aumentara la productividad en la práctica, solo el hecho de forzar²⁷ una contratación igual a la prevista en (34)

²⁷ El término forzar se entiende subordinado a la aceptación de la medida por los agentes, es decir la medida y sus beneficios solo caben si con la medida aplicada según (32) ó (32 bis) se contrata efectivamente conforme a lo prevenido en (34). En tal caso esa contratación eliminaría el incremento de productividad.

garantiza que esta tiene efectivamente lugar y el incremento de productividad inducido por la RTT no se produce.

Sin perjuicio del tratamiento más general que enseguida haremos, lo cierto es que nuestra RTT, en la práctica, es de tan escasa intensidad entre periodos consecutivos que difícilmente alterará la productividad: Uno o dos días libres más al año no es probable que produzcan consecuencia alguna sobre la productividad.

No obstante, si la RTT tuviera una cierta importancia, por haberse aplicado la medida en varias ocasiones o porque la situación así lo permite, nuestra segunda hipótesis es más difícil de sostener. Eso haría que la empresa, “obligada” a contratar por su adscripción a la medida, no llegara a efectuar contrataciones que, si la productividad realmente se hubiera mantenido, hubiese tenido que realizar. Esto permitiría a la empresa acabar aprovechando el aumento de productividad sin incrementar el salario real, cumpliéndose así el enunciado del segundo juicio de valor, tal como se expresa en (19), pero infringiendo su finalidad de evitar que la medida altere la Distribución Funcional de la Renta en j o en m .

Por lo que afecta a la producción de una empresa, parece sensato pensar que no habrá ninguna variación, si la RTT se produce sin cambio en los costes unitarios, como es nuestro caso.

Por tanto esta primera forma de resolver el cumplimiento de los dos requisitos que garantizan la creación de empleo planteada en (34) es acertada si la medida se aplica por primera vez y lo hacen pocas empresas.

2.7.3.- Segunda solución al cumplimiento de los dos requisitos: Generalización a todos los casos posibles.

2.7.3.-a) Todos los casos posibles.

Propongamos el cumplimiento de los dos requisitos que conducen al empleo previsto en (34), tras una RTT como la enunciada en (32) ó (32 bis) del modo siguiente:

1.º Requisito. Exige el cumplimiento de:

$$(a \text{ bis}) \quad \overline{\mathbf{W}}_j = \mathbf{W}_j \quad y$$

$$(k) \quad \frac{\overline{q}_j}{\overline{\pi}_j} = \frac{q_j}{\pi_j}$$

2.º Requisito. Ha de satisfacer:

$$(n) \quad \overline{\pi}_j \geq \pi_j$$

Ya hemos indicado que la proposición (a bis) forma parte de la RTT que se propone y como su cumplimiento depende solo de la voluntad de los agentes sociales en la empresa. Por otra parte, la literatura especializada supone que con motivo de una RTT la productividad aumenta o en el peor de los casos permanece igual²⁸, es decir se cumple (n).

En la Tabla 1 se han recogido todas las posibilidades de cambio de \overline{q}_j y $\overline{\pi}_j$ respecto a q_j y π_j , lo que da lugar a 13 casos distintos. Junto a cada uno de ellos figuran, en las dos últimas columnas, las consecuencias sobre el total de horas trabajadas, \overline{H}_j , sobre el empleo previsto en (34), designado por N y respecto a los $CLUR$. Según las horas trabajadas, \overline{H}_j , aumenten, disminuyan o permanezcan igual, el **aumento** de empleo será, respectivamente, mayor, $N \uparrow$, menor, $N \downarrow$ o igual $N =$, al previsto en (34).

De esos 13 posibles casos pueden descartarse que sucedan, por el motivo comentado, todos aquellos donde la productividad disminuye como resultado de aplicar la medida. Esto excluye los casos números 3, 8, 11, 12 y 13. En los ocho casos que restan, cuatro no ofrecen dificultad. Dos de ellos porque se satisface (k), y se crea así el empleo previsto en (34). Se trata de los casos 1 y 6 y en este último los $CLUR$ disminuyen, aumentando la competitividad.

²⁸ V. Nota 13

TABLA 1

--

Los otros dos que tampoco presentan problema son el 4 y el 5. En ambos el empleo aumenta más de lo previsto en (34), porque las horas trabajadas aumentan: $\overline{H}_j > H_j$ y la competitividad se mantiene –caso 4– o aumenta –caso 5–.

En los cuatro casos restantes el empleo crece menos de lo previsto en (34). Dos de ellos, el 9 y el 10 nos parecen improbables, pues implican disminución de la producción a causa de la medida²⁹. Sin embargo, los casos 2 y 7, sí resultan probables, sobre todo en el ámbito de la empresa y cuando esta haya practicado la medida en varias ocasiones, acumulando una RTT de alguna entidad.

2.7.3.-b) Probabilidad de los casos.

En este apartado queremos evaluar la probabilidad de los casos recogidos en la Tabla 1, excluyendo aquellos cinco³⁰ que por implicar disminución de la productividad nadie reivindicaría.

A la hora de razonar sobre los efectos de nuestra RTT sobre la producción, q y la productividad, π , parece conveniente distinguir cuatro ámbitos, fruto de la combinación de dos criterios. Por un lado, distinguiremos entre lo microeconómico, a escala de empresa, y lo macroeconómico. Por otro, entre un bajo nivel de aplicación y otro elevado.

Antes de examinar las cuatro situaciones, diremos con carácter general que, a nuestro juicio, en el espacio microeconómico es más probable que aumente la productividad que la producción. El efecto de la RTT sobre la productividad de los asalariados, por un mayor descanso y menores pausas, es más probable que un aumento de la producción derivado de la misma.

Por el contrario, en el ámbito agregado existen más probabilidades de aumento de la producción que efectos sobre la productividad. La repercusión de la RTT sobre un mayor empleo y un mayor consumo, aunque las rentas salariales sean las mismas, parece más verosímil que una repercusión en la productividad agregada.

La primera situación, ámbito microeconómico con bajo nivel de aplicación. En este caso, donde la empresa ha hecho una ligera RTT, tal como se pro-

²⁹ Una disminución de la producción con motivo de RTT tiene probabilidades si eleva el salario hora, por aplicarse en régimen de compensación total o parcial. No es este nuestro caso.

³⁰ Recuérdese, los casos 3, 8, 11, 12 y 13.

pone, no cabe esperar variaciones, ni en q ni en π . Uno o dos días menos de trabajo al año no parece que vayan a modificar la productividad. Sin embargo un efecto sobre la productividad tiene más probabilidades que el impacto sobre la producción: No resulta pensable que la RTT de una empresa pueda generar efecto alguno sobre su propia demanda. Tampoco sobre su oferta si, como es nuestro caso, los CLUR se mantienen escrupulosamente. Así que en este ámbito lo más probable es el caso 1.

La segunda situación, ámbito macroeconómico con bajo nivel de aplicación. Sería la situación agregada en los primeros estadios de aplicación de la medida. El efecto positivo sobre la producción, vía mayor consumo, será nulo o escaso, pero más probable que un aumento de la productividad. Los eventuales aumentos de ésta en las empresas que hayan efectuado la RTT se diluyen en el conjunto. Los casos más verosímiles aquí serían el 1 y el 4.

La tercera situación, ámbito microeconómico con alto nivel de aplicación. Es la situación que tiene lugar en una empresa que por haber aplicado nuestra RTT en varias ocasiones ha acumulado una sensible reducción de las horas año. En esta circunstancia, el efecto de aumento de la productividad ha de ser innegable, aunque en cada una de las aplicaciones resultara imperceptible: La productividad por hora en una empresa será casi necesariamente mayor, si se trabajan 100 horas menos al año. No solo porque el mayor descanso se hará sentir sino también porque con horarios menores de trabajo el tiempo de trabajo efectivo se aproxima más al tiempo de presencia, reduciéndose pausas y tiempos muertos. Este aumento de productividad hará que la contratación que acompaña la ejecución de la medida incluya empleos que, de no haberse aplicado la RTT, se hubiesen necesitado, por una menor productividad. Por eso, (34) sobrestima en este caso, la creación de empleo debida a RTT.

Por lo que se refiere a la producción, si la medida ha tenido una cierta acogida, puede también repercutir positivamente sobre la demanda de todas las empresas incluida aquella que la ha puesto en práctica. Pero esa incidencia será menor que el efecto sobre la productividad.

En esta tercera situación, los casos más probables son pues el 2 y el 7. En ambos el nivel de empleo aumenta menos de lo previsto en (34).

La cuarta situación, nivel agregado con alto grado de aplicación. Los efectos sobre la producción, vía consumo, serán aquí los relevantes, sin excluir el aumento de productividad de unos menores horarios anuales de trabajo en toda la economía. Los casos más probables aquí son el 5, el 4 y el 6.

En todos los casos ha de tenerse presente que las variaciones de q y π inducidas por la propia RTT alterarán en una proporción pequeña la creación de empleo prevista en (34).

2.8.- Cierta contraste empírico.

Algunos datos agregados, relativos a la economía española pueden darnos una idea de la evolución de los datos que resultan relevantes para los propósitos de este artículo. Esto nos servirá para evaluar hasta qué punto resulta pertinente la aplicación de nuestra propuesta y vislumbrar su alcance.

En el **Cuadro 1** se muestran los valores de las variables que integran las ecuaciones (1), (3) y (5), desde 1985 a 1997. Las cifras de la columna -1- corresponden al **PIB a precios de mercado, –precios constantes–** base 1986. La columna -2- recoge los valores de la **Remuneración de asalariados (interior)**, deflactados con el índice de precios implícitos en el PIB, con base 86. Se hallan incorporados en esa magnitud no solo los sueldos y salarios brutos, sino también las cotizaciones patronales a la Seguridad Social. La columna -3- se refiere al **Empleo asalariado**. Los datos de estas tres primeras columnas están actualizados a 9 de febrero de 1999 y pertenecen a la *Contabilidad Nacional de España, base 86*. Son definitivos hasta el año 94, inclusive. Los del 95 y 96 son solo provisionales y los de 1997 son un avance. Las cantidades de la columna -4- proceden de la *Encuesta de Salarios (Trimestral año 1996)*. Se han obtenido multiplicando por tres las cifras de **Horas trabajadas/mes ambas jornadas, ambos tipos de contrato, todas las secciones, total categorías, nacional** correspondientes a cada trimestre, sumando luego los resultados de los cuatro trimestres. Ambas fuentes, Contabilidad Nacional de España y Encuesta de Salarios son elaboradas por el INE y se han consultado en el Banco de Datos de Series Tempus 4.02³¹.


La columna -5- se consigue dividiendo los datos de la columna -2- por los de la -3-. La columna -6- es fruto de dividir la -5- entre la -4-. Como los datos de la columna -2- incorporan también las cotizaciones de empleadores a la Seguridad Social, las magnitudes de las columnas -5- y -6- son más precisamente el coste laboral anual por asalariado y el coste laboral de la hora trabajada. Finalmente, la columna -7- es el valor de una fracción cuyo numerador es la columna -1- y el denominador, el producto de la columna -3- por la -4-.

³¹ El Banco de Datos Tempus 4.02 del Instituto Nacional de Estadística puede consultarse en Internet: <http://www.ine.es/tempus>.

CUADRO 1



CUADRO 2



CUADRO 3



El **Cuadro 2** presenta las cifras del Cuadro 1 en números índice, tomando como base 100 las del año 1995. Esto nos permite apreciar con facilidad la evolución relativa de las magnitudes.

En la 1.^a Fila del **Cuadro 3** aparecen las ecuaciones (1), (3) y (5) relativas a 1985. Otro tanto se hace en la Fila 2.^a, referidas aquí a 1997. En la 3.^a Fila se observan las tasas de variación relativa de las variables, entre el 85 y el 97, relacionadas entre sí como lo hacen las expresiones (2.1), (4.1) y (6.1). La 4.^a y 5.^a Fila, presentan las mismas variables que la 3.^a y 2.^a, respectivamente, si se hubiera aplicado la medida que proponemos de la forma que a continuación se explica.

En la realidad, entre 1985 y 1997, como se observa en la 3.^a Fila, se ha producido un incremento del salario real por hora, \dot{w}_{85-97} , del 10.43 %, repartido aproximadamente, entre un 8.80 % de aumento en el sueldo anual por asalariado, \dot{s}_{85-97} , y una RTT de un 1.48 %, \dot{h}_{85-97} . Supongamos que como resultado de aplicar la medida en los convenios de ese intervalo temporal, 85-97, los agentes sociales hubieran ido decidiendo repartir el 10.43 % de aumento del salario real por hora, cuyo importe no puede variar³², por mitades, entre aumentos de nómina, $\dot{s}_{85-97} = \{4.99\}$ %, y RTT, $\dot{h}_{85-97} = [-4.93]$ %³³, como se muestra en la ecuación (6.1) de la 4.^a Fila. Como consecuencia de lo anterior, en la 5.^a Fila, la nómina anual en términos reales de 1997, \overline{s}_{97} , hubiera sido de

³² En virtud, recordémoslo, del segundo juicio de valor, de manera que $\overline{w}_{97} = \overline{w}_{97}$ y

$$\dot{w}_{85-97} = \dot{w}_{85-97}.$$

³³ Para mayor claridad expositiva hemos recogido entre corchetes, [], los valores que se modifican voluntariamente, en aplicación de la medida, en las Filas 4.^a y 5.^a, con respecto a los que se han producido en la realidad, Filas 3.^a y 2.^a, respectivamente: es decir, la RTT, \dot{h}_{85-97} , y las horas/año de trabajo por persona, \overline{h}_{97} . En las Filas 4.^a y 5.^a aparecen entre llaves, { }, los valores que se alteran como consecuencia de utilizar la medida: sueldo anual por persona en el 97, \overline{s}_{97} , y su cambio porcentual, \dot{s}_{85-97} y el empleo del 97, \overline{N}_{97} , y su tasa de variación, \dot{N}_{85-97} . Los demás valores de las Filas 4.^a y 5.^a no sufren modificación, respecto a la 3.^a y 2.^a, por haberse empleado la medida.

1.976.439 ptas., en lugar de los 2.048.114 ptas. que ha llegado a alcanzar en la realidad, S_{97} , y las horas trabajadas, \overline{h}_{97} , hubiesen sido 1 660, en vez de las 1 720.20 que han tenido lugar, h_{97} . Esas 1660 horas año por persona, de acuerdo con las tablas de conversión al uso, equivalen a unas 36.5 horas semana, con lo cual la economía española estaría, con los mismos costes que ahora, menos lejos de la consigna internacional de las 35 horas.

Las **consecuencias en términos de empleo**, al haber procedido de esa manera, pueden apreciarse tanto en la proposición (1) como en la (3) de la Fila 5.^a. Si se hubiera aplicado la medida en la forma indicada, en 1997 habría habido 10 430 007 personas empleadas, \overline{N}_{97} , en lugar de los 10 065 000 empleos que se han producido en la realidad, N_{97} . Esto supone una diferencia de 365 mil empleos más, si se hubiese seguido la política, en las condiciones indicadas, **en toda la economía española**. En tal caso, en la Fila 4.^a, expresiones (2.1) y (4.1), entre el 85 y el 97, el empleo habría aumentado un 34.67 %, $\overline{N}_{85-97}^{\bullet}$, en vez del 29.95 % que en realidad ha tenido lugar, N_{85-97}^{\bullet} , como se aprecia en las proposiciones (2.1) y (4.1) de la 3.^a Fila. Las demás variables de la 4.^a y 5.^a Fila mantienen sus valores respecto a la 3.^a y 2.^a, respectivamente.

Estos resultados en el empleo han de ser importantemente recortados si se examinan los siguientes argumentos. Por las razones que se han explicado, esta propuesta, sobre todo los primeros años, tendría principal aplicación en empresas con beneficios y 200 asalariados o más. Estas empresas representan solo una parte del empleo asalariado. Pero además, entre éstas habría que ver cuántas aceptan voluntariamente la aplicación de la medida.

Otra cuestión que invita a moderar el posible impacto sobre el empleo hace referencia a la productividad y su evolución. Como ya hemos dicho, cabe esperar que una RTT de algunas horas al año carezca de todo impacto sobre la productividad de la hora trabajada. Sin embargo, si a resultas de esta política, al cabo de un cierto periodo como el 85-97, la RTT hubiese sido de 60.20 horas/año, algo más de siete días laborables al año, tal vez la productividad por hora aumentara, haciendo que los empresarios dejaran entonces de contratar a personas que habrían empleado, si no se hubiese aplicado la medida. Este argumento nos

parece menos importante, pues a los argumentos antes referidos hay que añadir como la productividad está experimentando un bajo crecimiento y no parece que vaya a ser una RTT quien consiga aumentarla sensiblemente.

A pesar de los modestos resultados que cabe esperar de esta política, la gravedad del problema del paro en nuestra economía y sus consecuencias individuales, políticas, sociales y económicas, la amenaza de lo que puede ocurrir en la siguiente coyuntura adversa, puestas en relación con la sencillez y bajo coste de poner en práctica la medida nos llevan a proponerla, con éstas o parecidas características.

Bibliografía

- ACKLEY, Gardner, *Macroeconomics: theory and policy*, Macmillan, New York, 1978, pp. 738, (tr. al castellano Julián Vázquez Prada, *Macroeconomía: Teoría y Política*, 1978, Uteha, México, pp. xi-891.
- BAROU, Yves y RIGAUDIAT, Jacques, *Les 35 heures et l'emploi*, 1983, La Documentation Française, París, pp. 40-43.
- BENTOLILA, Samuel y DOLADO, Juan J., "Labour flexibility and wages: lessons from Spain", *Economic Policy*, n.º 18, abril 1994, pp.53-99
- CATINAT, Michel, CETTE, Gilbert y TADDEI, Dominique, "Durée d'utilisation des équipements et réduction du temps de travail approche micro-économique", *Revue d'Économie Politique*, 96.º año, n.º 2, 1986, pp.147-176.
- CATINAT, Michel, CETTE, Gilbert y TADDEI, Dominique, "Réduction-réorganisation du temps de travail", *Economie appliquée*, tomo XXXIX, 1986, n.º 4, pp. 757-792.
- CETTE, Gilbert y TADDEI, Dominique, "Les Effets économiques d'une réduction réorganisation du travail", *Futuribles*, n.º 165-166, Mayo-Junio 1992, pp.175 y 176.
- COUNCIL OF ECONOMIC ADVISERS, *Economic Report of the President and The Annual Report*, U. S. Government Printing Office, Washington, 1998, pp.408.
- FUTURIBLES, "La réduction du temps de travail", n.º monográfico, *Futuribles*, diciembre 1998, n.º 237.
- LINDBECK, Assar y SNOWER, Dennis, "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach", *American Economic Review*, marzo 1988, pp.167-188.
- , *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Boston, 1988, pp.285.
- OCDE, "Working Hours: Latest Trends and Policy Initiatives", en OCDE, *Employment Outlook*, Junio 1998, París, cap.º 5.º, pp. 153-188.
- PAPELES DE ECONOMÍA ESPAÑOLA, "La Competitividad de la Industria Española", n.º monográfico, *Papeles de Economía Española*, n.º 56, 1993, pp. 415.
- REVIEW OF SOCIAL ECONOMY, n.º monográfico, *Review of Social Economy*, 1998, vol.56, n.º4.
- RIGAUDIAT, Jacques, *Réduire le temps de travail*, 1993, Syros, París, pp.103 y 104.
- RUIZ ELÚA, Vidal, "Reducción del tiempo de trabajo y paro", *Ekonomiaz*, n.ºs 31-32, 1995, pp. 60-79.
- RUIZ, Vidal, "Reducción del tiempo de trabajo y cooperación internacional versus paro masivo y políticas deflacionistas", en *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*. Conferencia Internacional, San Sebastián, junio de 1996. Gobierno Vasco, Vitoria, 1997, pp.140-153.
- TADDEI, Dominique, "Réduction du temps de travail: modalités et expériences récentes", *Problèmes économiques*, n.º 2 561, 25 marzo 1998, pp 1-6.
- , *Réduction de la durée du travail (Une revue de la littérature)*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublín, 1998, pp.105.
- TAHAR, Gabriel, *La réduction de la durée du travail, "Repères"*, La Découverte, París, 1985, pp.127.