

GOBIERNO DE NAVARRA

DESARROLLO ECONÓMICO

DERECHOS SOCIALES

HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA

PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA,
INTERIOR Y JUSTICIA

RELACIONES CIUDADANAS E
INSTITUCIONALES

EDUCACIÓN

SALUD

CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

DESARROLLO RURAL, MEDIO
AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

El Departamento de Derechos Sociales presenta un estudio sobre el reparto del trabajo

El mismo se enmarca dentro de los compromisos del Acuerdo Programático

Lunes, 20 de noviembre de 2017

El vicepresidente de Derechos Sociales, Miguel Laparra, ha abierto este lunes la jornada de reflexión conjunta que, sobre el reparto del trabajo, se ha desarrollado en Civitan con la presencia de tres personas expertas procedentes del mundo universitario, la consultoría del mercado laboral y la administración. En la misma, se ha presentado un estudio encargado por su Departamento en el que destaca el dato de que el 40 % de las personas con trabajo en Navarra prestan sus servicios en jornada completa.

Laparra ha recordado el compromiso adoptado en el Acuerdo Programático respecto al estudio de fórmulas que promuevan mecanismos de reparto del trabajo, también en la Administración Foral.

También ha mencionado el estudio encartado por el Departamento de Derechos Sociales y que se ha presentado en una de las ponencias de la sesión. Un estudio encargado a la consultora Proyecto 21 que contiene los elementos de análisis necesarios para abrir un debate sobre el cambio de las condiciones de trabajo.

Además, ha planteado alguno de los temas que sobre el reparto del trabajo debe resolver la sociedad: experiencias de reducción permanente de la jornada laboral, nuevas formas de distribución del tiempo de trabajo, nuevos marcos de las condiciones de empleo, si está o no este tema en la agenda de los sindicatos, organizaciones empresariales y administración, posible complementariedad de las rentas, rentas garantizadas y reducción del tiempo de trabajo o posible reforma del Decreto Foral que regula el reparto de empleo en las Administraciones Públicas de Navarra.

En la jornada, organizada el Departamento de Derechos Sociales con el título “¿Un reparto del trabajo para una sociedad post crisis?” se han presentado tres ponencias: el profesor de la UPV/EHU, Imanol Zubero, el consultor de Proyecto 21, Ion Erro y la directora general de Función Pública del Gobierno de Navarra, Amaia Goñi, han presentado tres ponencias que han abordado el problema desde sus respectivos ámbitos.

El profesor de la Universidad del País Vasco, Imanol Zubero, ha titulado su intervención “Reorganizar y repartir...¿Qué empleo?”. Zubero ha comenzado por cuestionarse si ha pasado ya el tiempo para la

propuesta del reparto del tiempo de trabajo, cuestión sujeta a las coyunturas políticas.

Ha recordado el debate planteado en Europa tras la crisis industrial y de empleo de los años ochenta que dio lugar a leyes y programas de reparto del trabajo en varios países. En su opinión, esto ha cambiado a la situación de “trabajar más para seguir trabajando”, como ya vaticinó un líder sindical vasco en la década pasada.

Y, a su juicio, la respuesta dada en los noventa ya no es válida por varias razones: “Se trata de una propuesta de una enorme complejidad técnica; las evaluaciones de las experiencias de reparto del trabajo ofrecen resultados discutidos; necesita una correlación de fuerzas entre capital y trabajo que hoy no se da y, sobre todo, porque el objeto del reparto, el empleo, se ha transformado muchos en los tiempos de la *uberización*, el trabajo por plataformas o la industria 4.0...”

Un nuevo pacto social

Por su parte, el consultor de Proyecto 21, Ion Erro, ha presentado el estudio “Reducción de la jornada laboral, organización del tiempo de trabajo y calidad del empleo en Navarra”, un completo análisis del contexto del mercado laboral, sus debilidades e incidencias en la vida de las personas, así como las posibles soluciones para generalizar el empleo y dotarle de estabilidad.

En torno a este debate se plantean tres ejes de la política social que tienen el mismo objetivo: la inclusión social. Estos tres marcos de actuación tienen destinatarios y resultados diferentes, lo que genera un debate en torno al grado de compatibilidad existente entre ellas: la propuesta de Renta Garantizada, de carácter individual y universal, como derecho subjetivo; la propuesta de Empleo Garantizado y las propuestas articuladas en torno a la reducción del tiempo de trabajo y el reparto del empleo.

Dentro el estudio, se ofrecen cifras ilustrativas respecto a la calidad del trabajo en España y también en Navarra. En el ámbito foral, un 40% de las personas que trabajan en la Comunidad Foral lo hacen por cuenta ajena, a tiempo completo y de lunes a viernes.

Un 14% de personas con trabajo se consideran subempleadas por insuficiencia de horas de contratación. Uno de cada cinco trabajadores en Navarra tiene una jornada anual inferior a la deseada, por soportar un contrato temporal.

Según el estudio aportado por Erro, “ha cambiado el uso del tiempo de trabajo, se han desviado los horarios típicos, ha aumentado el abanico de fórmulas de contratación, entre las que destacan el trabajo a tiempo parcial, las horas extraordinarias o el cómputo anual de la jornada laboral”.

Ser mujer, se infiere del estudio, implica el doble de posibilidades de tener un trabajo a tiempo parcial, sea o no por libre elección: “en Navarra, mientras casi el 80% de los varones ocupados tienen una jornada de duración de 40 horas o más, el porcentaje se reduce hasta el 41% en el caso de las mujeres. 11.700 personas trabajan menos de 15 horas semanales y 29.900 personas lo hacen entre 15 y 29 horas; la inmensa mayoría (75%) son mujeres”.

Vistas las cifras, y enlazando con las conclusiones del profesor Zubero, del estudio presentado también se concluye que el empleo ha perdido parte de su validez como herramienta de inclusión social dado que o los salarios son bajos o el tiempo de trabajo impide el desarrollo de una vida personal.

El análisis propone “una estrategia ambiciosa de creación de empleo de calidad, que considere no solo los niveles retributivos o la estabilidad de los contratos sino, también, la racionalidad de los horarios laborales y su compatibilidad con los ritmos de la vida, mediante la implantación de modelos de trabajo flexible y mejora de la protección social”.

Puntos de coincidencia

También se concluye que en muchas empresas se asume que la calidad de vida de los trabajadores repercute en el aumento de productividad, así como “los defensores de la reducción del tiempo de trabajo entienden la importancia de mantener la eficiencia y la competitividad económicas”.

Esta coexistencia de puntos comunes confluye en que la productividad compense la reducción del tiempo de trabajo, mediante una mayor eficiencia en la utilización de la mano de obra, especialmente en un entorno en el que la robotización y la industria interconectada (4.0) van a ser realidad en un plazo breve.

Por su parte, la directora general de Función Pública, Amaia Goñi, ha presentado la ponencia “Resultados y valoración del Decreto Foral 39/2004”, por el que se establecieron medidas para el reparto del empleo, en el ámbito de la administración foral. A este respecto, ha destacado que entre 2014 y 2017 se han concedido 1.259 permisos sin sueldo y 14 permisos parcialmente retribuidos, y todos ellos llevan aparejadas contrataciones de sustitución.

La jornada, que se ha desarrollado en Civitan en la mañana de este martes, ha continuado con una mesa redonda entre los ponentes, moderada por el director del Servicio de Trabajo, Javier Zubicoa. La directora general de Política Económica y Empresarial y Trabajo, Izaskun Goñi ha clausurado la sesión.

La reflexión conjunta forma parte de las acciones que el Departamento de Derechos Sociales está organizando para dar cumplimiento a lo recogido por el Acuerdo Programático para la legislatura pactado por las fuerzas políticas que eligieron al Gobierno de Navarra. En concreto, a lo recogido en el apartado 3 sobre Economía, Empleo y Fiscalidad en la que las fuerzas políticas instaban al Gobierno a “estudiar fórmulas que promuevan mecanismos de reparto del trabajo (mejora en planificación interna, ajuste o disminución de jornadas, supresión de horas extras, programas voluntarios, prejubilaciones con contrato de relevo)”.