

D. JOSEP MARIA RAÑÉ

Ex Consejero del Departamento de Trabajo e Industria y actual Presidente del Consejo de Trabajo, Económico y Social de Cataluña
Moderador

Bien, me parece que no queda ninguna petición de palabra pendiente de ser atendida. En consecuencia, podemos proceder a cerrar esta sesión del Congreso y atender, ahora, la petición que me han cursado los organizadores para que intente hacer alguna aportación o resumen sobre de las cosas que se han dicho aquí.

Permítanme que antes de atender esa petición, aproveche para hacer una pequeña reflexión.

Si algo ha quedado dinamitado es el modelo de organización social que se basaba en un modelo de producción industrial. El modelo de producción industrial era un modelo donde "las calles se ponían a las seis de la mañana y se recogían a las diez de la noche"; donde los hombres salían de casa para ir a trabajar a una empresa en cadena y volvían; había alguien que, en la casa, les había arreglado las cosas que necesitaban para volver al día siguiente a trabajar, con el mismo horario. Todo tenía un orden fijo, rígido, establecido, programado. Era la misma lógica que había detrás de la máxima que repetía Henry Ford en relación a los coches que se fabricaban en sus factorías: *"Usted puede pedir cualquier coche siempre que sea un Ford modelo T negro"*. Era la "libertad" de elección que ofrecía ese modelo productivo y social.

Ese modelo de organización de la producción comportaba también un modelo de organización de la sociedad, un modelo de organización del tiempo, un modelo de instrucción de la sociedad, unos roles y una distribución de los mismos. Eso es lo que se ha dinamitado. Ya no es así. Pero a pesar de ello todavía mantenemos pautas, conductas, valores y formas de organizar la sociedad basadas en ese modelo. Que no sólo están presentes en la parte económica y productiva sino que restan vigentes también en otros ámbitos de la actividad humana y social. Por ejemplo, siempre he dicho que aquello que se parece más al funcionamiento del Comité Central del Partido Comunista Ruso que hizo la revolución del 1917, es el Departamento de Métodos y Tiempos de una empresa con un sistema de organización productivo fordista o taylorista. Si ustedes los comparan observarían que en ambas estructuras había pocas personas que pensaban, lanzaban las consignas y en la cadena, ya sea política o física donde se construyen los coches, muchas personas las llevaban a la práctica y cumplían las instrucciones sin cuestionarlas, atendiendo ciegamente a los requerimientos de la estructura jerárquica.

Era todo un pack que iba junto (seguridad-obediencia-jerarquía-organización social-recompensa). Esto se ha roto. Esto ha cambiado. Ha cambiado porque la tecnología, porque la sociedad, porque las personas han ido evolucionando y los medios lo han permitido.

Y hoy, en Cataluña, tenemos una situación en la cual, y a pesar de la crisis emergente, hemos cumplido los objetivos que fijó la Cumbre de Lisboa del año 2000. Hay una tasa de empleo de las mujeres del 60%. Tenemos una tasa media de empleo del 70% de las personas entre 16 y 64 años, y de las mujeres entre 16 y 64 años, hoy 6 de cada 10 trabajan. Trabajan fuera de casa, porque lo que es trabajar, han trabajado siempre. Esa circunstancia, por sí sola, ya justificaría que la sociedad se organizase de manera diferente. Pero si además tenemos presente que hemos incorporado unas tecnologías que permiten trabajar de manera diferente, la necesidad de esa nueva organización de la sociedad se hace todavía más imperativa.

No obstante, se siguen negociando los mismos convenios donde, junto al salario, lo que exclusivamente se acaba pactando es la jornada presencial. Hablamos y

predicamos que hemos de incorporar el conocimiento a lo que hacemos, a cómo lo hacemos y con quién lo hacemos, pero seguimos gestionándolo con normas que servían para comprar fuerza de trabajo, no para los nuevos retos. Y como decía un amigo mío ingeniero, si tenemos que gestionar el conocimiento: "ese es otro convenio". Necesitamos otras normas, otras formas de organizar el trabajo y el tiempo. Es una situación completamente diferente donde tenemos que pensar, repensar, inventar y dinamitar mediante el pacto algunas de las cosas que hasta ahora han sido consideradas como ciencias y verdades eternas.

Cuando se buscaba mejorar la productividad manufacturera el cronometraje era lo más importante, la medición del trabajo se hacía mediante el reloj. Se medía el tiempo, no la producción o su calidad. Ahora se plantea la posibilidad organizar la producción de bienes y servicios en base a técnicas de dirección por objetivos u otras formas. Con sus más y sus menos. Que no a valorar ahora, porque nos alargáramos mucho y no es el objeto de este Congreso, pero quiero hacerles evidente que ya se están cambiando las formas.

Como siempre, deberemos permanecer atentos a los cambios sociales y económicos que se realizan en el corto plazo, sin perder la perspectiva del largo plazo. En ese sentido, considero que sería útil que en unos momentos como los actuales, valoráramos si también debemos replantearnos algunos de los contenidos o las propuestas de los discursos que hacemos, debido a algunas de las cosas que están sucediendo. Como por ejemplo, que debido a la forma diferencial como está afectando la crisis económica a los sectores y las personas y el crecimiento del paro, en este momento no sólo la encuesta de población activa (EPA) sino también el Registro del Servicio Público de Empleo ya afirma que este mes en Catalunya – no así en toda España - hay más hombres parados que mujeres, en términos absolutos y relativos. Recuerdo que hace unos cuantos años hablábamos de conseguir que la tasa de desempleo de las mujeres fuera inferior al doble que el de los hombres. Era un gran objetivo porque entonces eran el doble o el triple, eran aquellos momentos en que en España y en Cataluña la mujer se incorporaba al mercado de trabajo a través de incorporarse al desempleo. Sí, primero se incorporaba al desempleo y luego encontraba empleo, de ahí que se deba reconocer que su incorporación, a pesar y en contra, del mercado de trabajo y de la sociedad que se los ha puesto fácil. Finalmente, esa voluntad de miles de mujeres ha producido el cambio en la estructura del mercado de trabajo. Cuando uno mira cuales eran las tasas de actividad y de empleo de los años 77, se observa que, las mujeres de 16 a 24 estaban por encima del 60%, de 24 a 30 años se mantenían a ese nivel y a partir de 30 sus tasas de actividad y empleo caían en picado. Hoy, esa generación que entró en el 77 se ha ido manteniendo y así nos encontramos que la tasa de empleo hasta los 54 años de la mujer, aunque sigue siendo inferior a la de los hombres, es el doble de la que había hace 30 años. Se siguen manteniendo en el empleo retribuido. Eso significa, también, que tenemos que cambiar muchos otros conceptos que por ahora no hemos podido hacer. Y la organización del tiempo de trabajo es uno de los factores que yo creo que o nos los planteamos o nos los planteamos. No hay salida. Es innegable.

El problema que tendremos es que hoy estamos en una situación de crisis económica, después de 14 años de bonanza, de crecimiento económico, de crecimiento del empleo y eso está produciendo que en estos momentos haya dos formas de encararla, como siempre ocurre frente a las crisis económicas: los que las aprovechan y los que se aprovechan. Los que las aprovechan para hacer los cambios que permiten superarlas o los que se aprovechan diciendo, "mire usted, volvamos hacia atrás que es la manera de salir. ¿Se acuerda usted de lo felices que éramos cuando niños? lo teníamos todo resuelto? ¡Pues volvamos hacia atrás! La imagen es sugerente, pues nuestra mente tiende a idealizar el pasado y olvidar lo negativo de él. Con el retorno a los tiempos pasados – que se presenten siempre como mejores- se nos olvida que en esa bucólica forma de vida se carecía de importantes ventajas que hoy

podemos tener: ni la asistencia sanitaria, ni la educativa, ni otra serie de elementos forman parte de ellas. Sólo esa imagen romántica.

En términos menos personales, hoy se nos ofrecen dos opciones. Sirvan como ejemplo lo que publicaba la Vanguardia el domingo pasado, En una conferencia que se hizo en uno de los centros de negocios más importantes de Barcelona sobre el sector del automóvil, se produjo la intervención de un alto directivo de una empresa del automóvil que decía "España ha dejado de ser un país de *low cost* y somos tan tontos que encima no estamos contentos por ello." Veinte líneas más abajo se podía encontrar la declaración de un directivo de una multinacional americana, un español que dirige una multinacional del sector auxiliar del automóvil que decía "España ha dejado de ser un país de bajos costes y eso es positivo". Ahora sólo tenemos que plantearnos cómo incorporamos conocimiento y tecnología para seguir compitiendo porque por bajos costes no podremos hacerlo. Como ven hay dos maneras de afrontar las cosas y creo que los horarios también son un factor que debe ser coherente con el enfoque que adoptamos. Si seguimos planteando los horarios como cuando hacíamos una producción industrial, cuando comprábamos fuerza de trabajo, cuando lo que se buscaba era disciplinar personas para que de una manera estructurada lo organizaran, ese es un tipo de horarios. Si vamos a una sociedad del conocimiento, una sociedad donde los productos y los servicios han de tener más calidad, automáticamente también hemos de incorporar calidad a las relaciones laborales, mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo. De ahí que la estructura de los horarios no pueda ser como cuando yo empecé a trabajar a los 14 años en un pequeño taller mecánico donde los trabajadores decían "el trabajo me lo guardo para las horas extras, durante la jornada cumplo y el trabajo lo hago al final". Ese es un modelo que tenemos que romper. No es esa la manera como vamos a ganar la productividad, ni la competitividad, ni la capacidad de organizar los trabajos de manera diferente. Por eso quiero decirles que incorporar, distribuir el tiempo de una manera en la que podamos desarrollar las diferentes facetas de nuestra personalidad no sólo es conveniente sino necesario e imprescindible. Es la única manera de que podamos ir a un modelo de organización del trabajo, a un modelo de organización del tiempo, a un modelo de organización de la vida que nos permita desarrollar todas las potencialidades y dimensiones que tenemos.

Alguien explicaba en el turno de preguntas del público una anécdota en relación a un curso que realizó, ya quisiera contarles otra. En una de las sesiones nos hicieron anotar durante todo el día en qué invertíamos el tiempo y al final de la sesión de la tarde, después de explicarnos la pirámide de motivación, etc., nos dijeron "ahora comparen cuánto tiempo de la jornada han dedicado a cada uno de sus objetivos personales, profesionales y sociales". El resultado fue apabullantemente desalentador y descompensado, a favor de las tareas profesionales. En mi caso algo menos, porque en esa época yo tenía la suerte de que conseguía retrasar las reuniones hasta las diez de la mañana para atender a mi obligación de llevar a mi hija al colegio cada mañana. Reconozco que por casualidad, porque si lo hiciera ahora.... ¡fatal! ¡Horrible! No he ganado con el tiempo, debo ser un mal vino porque me he "picado".

Lo cierto es que debemos organizar el tiempo para que nos permita atender no solo las necesidades profesionales, sino también las personales. Y los medios tecnológicos nos pueden ayudar si somos capaces de dominarlos. Algunos de ustedes se habrán dado cuenta de que mientras estaba aquí he estado contestando algún correo electrónico y algún SMS que me ha llegado, no he podido hacer cómo hace Carmen de desconectarlo y cerrarlo, porque no llevo reloj de pulsera, y el teléfono era mi cronometro y como me han llamado y me ha sido imposible no contestar. Hace 25 años que no llevo reloj. Me lo saqué porque sólo me servía para saber cuánto tiempo llegaba tarde y decidí que no quería estresarme por eso.

En todo caso, tenemos que ir a unas jornadas laborales con horarios más racionales, que no sobrevaloren la presencia como el factor básico para cualificarlos, sino que

incorporen otros factores más cualitativos, cómo el rendimiento que de ellos hacemos, para determinar su idoneidad a la hora de organizar el trabajo.

Hay que asumir la corresponsabilidad como un factor imprescindible para evitar que las dobles jornadas sólo sean de unos. Y digo que las dobles jornadas sólo sean de unos porque para dedicarle tiempo a la familia, a la casa, a los deberes, también tendremos que hacer la doble jornada, aunque las dobles jornadas que haremos serán más pequeñitas para unos y para otros. En ese sentido, la conciliación tiene que dejar de ser aquella parte de las políticas gubernamentales destinadas a la mujer para ser un eje transversal que pase por todo los niveles.

No pensemos que este es sólo un debate de los poderes públicos o de las empresas públicas. El grado de feminización de la economía, el grado de dependencia y de demanda que tenemos sobre los servicios públicos y privados hace que estos deban encaminarse a una prestación o el hecho de que las grandes inversiones que realizan las empresas para ganar competitividad les obligue a rentabilizarlas alargando su funcionamiento durante más horas, nos impele de tener que hablar de una organización del trabajo y de los horarios laborales de manera diferente.

Hay una situación que, en estos días que se ha cumplido el segundo año de vigencia de la Ley de la Dependencia y cuando constatamos que no avanza con la suficiente rapidez, sigue vigente la necesidad que la sociedad haga un esfuerzo por invertir en aquello que ha considerado que es imprescindible. La dependencia no apareció el día que se aprobó la Ley de Dependencia ni la Ley de Servicios Sociales de Cataluña. La dependencia estaba. Las situaciones de dependencia estaban en la sociedad. Lo que sucedía es que las teníamos resueltas de una determinada manera. La feminización, la forma como se está organizando la sociedad ha hecho aparecer la necesidad social de gestionar esas situaciones de dependencia, esas situaciones de atención a las personas. O la sociedad estructura los servicios con la dimensión suficiente como para poder resolver ese problema social o sino la tensión irá a parar al más débil de la cadena, a aquella parte de la familia, a aquella parte de la sociedad que sea más débil. Si hemos llegado a una ley de dependencia y hemos decidido que nos vamos a "jugar y a gastar los cuartos", no sólo es por "bonismo" es por inteligencia social, política y económica. Es por esa razón que cuando hablemos de los horarios tenemos que incorporar esos aspectos que se planteaban aquí, en la misma perspectiva que reclamaba Myrtha.

Muchas veces seguimos pensando en términos exclusivamente lineales o cartesianos. Hemos llegado al plano o, en todo caso, al espacio. Pero a mí me enseñaron, en matemáticas, que cuando se necesita reflexionar y puede haber más dimensiones que aquellas que observamos superficialmente, que hay que incorporar. Hasta ahora, hemos establecido una distribución a lo largo de la vida en la que había un tiempo para crecer, un tiempo para estudiar y un tiempo para trabajar y un tiempo para jubilarse. Eso también se ha roto. Se ha roto la jornada de ocho horas, lo cual no quiere decir que tengamos que trabajar más en términos semanales, mensuales o anuales, sino que se pueden organizar de forma diferente, más flexible, más negociada donde no sean impuestas sino pactadas. Y eso requiere de agentes sociales y de empresas que piensen globalmente, en el dentro y fuera del trabajo y de sus relaciones. Que la vida no empieza o acaba en su puerta, que la salud no sólo es ir al médico sino que hay actividades que pueden generar patologías. Todos conocemos algunas, como los accidentes laborales que son las más vistosas, pero hay otras patologías que están apareciendo fruto de la organización del trabajo. Que la Unión Europea esté empeñada en combatir el estrés laboral o que no aparezcan enfermedades psicosociales o que otras formas de enfermar, fruto también de cómo se está organizando el trabajo. Eso también nos ha de llevar a que los horarios, la organización del tiempo, sea uno de los elementos a tener presente, aunque no el único que ha de

formar parte de ese consenso global o de esa dimensión global que nos permita ser más personas.

Perdonen la extensión, pero en todo caso parte de ello son las conclusiones de las intervenciones que se han hecho desde la mesa. Así mismo, quiero agradecer a los participantes la facilidad con que me han permitido moderar esta sesión y que han inducido las intervenciones que les hemos podido trasladar.

Muchas gracias.