

REDUCCIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: ALGO MÁS QUE UN  
DEBATE EN NUESTROS DÍAS

Ramon Alòs

Introducción

La reducción del tiempo de trabajo es un tema tan controvertido como de actualidad. Lo ponen de manifiesto las numerosas publicaciones dedicadas a ello, así como las jornadas y debates en torno a esta cuestión; recientemente, además, aparece en el primer plano de la actualidad política, por los firmes compromisos adquiridos en reducción de jornada por parte de los gobiernos de Francia, primero, e Italia, después. Asimismo, a menudo pueden leerse referencias de propuestas sindicales y de partidos políticos en las que se contempla, de una u otra forma, la reducción de la jornada laboral. Como se expone a continuación, el debate sobre el tiempo de trabajo, al menos en sus aspectos modernos, nace con la revolución industrial. Desde entonces se ha mantenido una tendencia histórica, irregular, a la reducción del tiempo de trabajo, que se ha mantenido hasta fechas recientes. En la actualidad, sin embargo, el tiempo de trabajo cobra unas nuevas dimensiones, asociadas a la reordenación del tiempo. Aunque éste es un enfoque relativamente novedoso, dispone ya de un cuerpo de muy sugestivas y significativas aportaciones.

## Evolución histórica de los planteamientos sobre el tiempo de trabajo

Desde prácticamente sus inicios, el sistema de fábrica del capitalismo industrial ha comportado una fuerte tensión social en torno al tiempo de trabajo. Un reflejo de ello es que gran parte de las luchas históricas del movimiento obrero y del sindicalismo han enarbolado la bandera de la reducción del tiempo de trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la población asalariada. Sin embargo, hasta fechas muy recientes la tensión social en torno al tiempo de trabajo se ha planteado fundamentalmente en su vertiente cuantitativa, esto es, en la reducción del número de horas de trabajo. Así, de las largas jornadas de 12-14 horas de mediados del siglo pasado se ha alcanzado la de ocho horas, límite máximo legal establecido en España en 1919, en plena huelga de 'La Canadiense'; ello no quita que a menudo las horas extras hayan convertido en papel mojado este límite legal. En años posteriores, se mantiene la tendencia a la reducción del tiempo de trabajo, si bien centrada en un incremento de días de descanso. Por este motivo el cambio se expresa mejor en términos de horas año: de las aproximadamente 2.500 horas de trabajo anuales habituales en los años 20 de este siglo, se ha pasado a las 1.750-1800, a primeros de los 80. No debe olvidarse que a lo largo de esos sesenta años, la reducción horaria ha venido acompañada por otras cuestiones no menos relevantes relativas al tiempo de trabajo, como son las horas extraordinarias, las vacaciones, la edad de jubilación o la edad legal para empezar a trabajar.

Todo parece indicar, sin embargo, que en la década de los 80 la tendencia histórica descrita sobre reducción del tiempo de trabajo pierde la fuerza impulsora que le había caracterizado. Resulta significativo que, incluso a pesar de los grandes aumentos en productividad, en los últimos quince años apenas se haya reducido la jornada efectiva de trabajo; es más, las

estadísticas muestran que en España en 1993 se produce una inflexión, año a partir del cual aumenta el promedio del número de horas pactadas en los convenios colectivos. Dos explicaciones se destacan al respecto. La primera hace referencia a la consolidación de un entorno caracterizado por el desempleo y por las políticas de desregulación laboral, todo lo cual refuerza la posición empresarial en la negociación colectiva; y la segunda, indicada por diversas encuestas, resalta que la reducción horaria pierde prioridad entre los trabajadores ocupados, en especial entre los menos jóvenes<sup>1</sup>.

En este contexto debe situarse la nueva dimensión que adquiere el tiempo de trabajo en nuestros días, al menos en determinados ámbitos sociales. Ello viene explicado en gran medida por la existencia de unos niveles de desempleo, que se muestran elevados y persistentes; un desempleo que se considera estructural, tanto se razone sobre la base de la creciente automatización de los procesos de fabricación que introducen las tecnologías de la información y comunicación, como por ser un resultado de la competitividad internacional o de las políticas económicas neoliberales al uso desde finales de los años 70. Adquieren, así, un gran protagonismo los planteamientos sobre reducción de la jornada con la finalidad de reparto del trabajo. “Trabajar menos para trabajar todos” es el lema que surge de la Confederación Europea de Sindicatos por primera vez en 1976 y muy popularizado en la década de los 80; lema que hacen suyo prestigiosos intelectuales, como André Gorz, Guy Aznar o Wassily Leontief, por citar algunos significativos. El Libro blanco sobre ‘Crecimiento, Competitividad, Empleo’ de la Comisión de las Comunidades Europeas (conocido por ‘Plan Delors’) se hace eco de estas preocupaciones y en uno de sus apartados, ‘convertir el crecimiento en empleo’, plantea como un reto para los próximos años una serie de medidas

que favorezcan la reducción del tiempo de trabajo. Por su parte, el Partido Socialista Francés, liderado por Jospin, venció las últimas elecciones legislativas con un programa que contempla la reducción de la jornada de trabajo a 35 horas semanales. Jornada de 35 horas que, debe ser recordado, tiene ya una referencia real en el histórico acuerdo por el que entró en vigor el 1 de enero de 1995 en la industria metalúrgica de Alemania Occidental.

Con las premisas descritas, se interpreta que la sociedad no puede proporcionar trabajo a todos, por lo que éste debe ser redistribuido, si no se quiere condenar a una parte de la población a la exclusión social y la marginación<sup>2</sup>. ¿No es el paro, se afirma, la imposición de una drástica reducción del tiempo de trabajo? Inspirados en estos planteamientos, o en oposición a los mismos, se han realizado diversas estimaciones sobre los posibles efectos de una reducción de la jornada de trabajo. Los resultados obtenidos son diversos y muy dispares, aunque en general se acepta que una reducción del tiempo de trabajo sólo parcialmente puede traducirse en nuevo empleo. No obstante, seguramente es más acertado señalar que la complejidad y diversidad que han adquirido las actividades productivas obligan a descartar cualquier simulación que se base en simples cálculos aritméticos<sup>3</sup>. Entre otros motivos, porque sin otro tipo de intervenciones complementarias, no queda en absoluto garantizado que una reducción de jornada se traduzca en creación de nuevo empleo; piénsese, por ejemplo, en la eventualidad, denunciada en diversos casos, de que el tiempo de trabajo reducido se traduzca en un incremento de las horas extraordinarias.

La posición patronal ante los planteamientos indicados de reducción del tiempo de trabajo es, casi sin fisuras, contundente: la reducción de jornada aumentaría el coste de la mano de obra

(incluso, aunque en menor medida, en el caso en que la reducción horaria se acompañara con una proporcional reducción salarial), provocaría inflación y dañaría la posición competitiva de las empresas; es decir, en vez de reducir el desempleo la reducción de jornada ocasionaría su aumento. Este planteamiento es asumido también por los sectores políticos más conservadores, siendo ilustrativas al respecto las palabras de Francesc Cambó, pronunciadas en 1920, poco después de la aprobación de la jornada máxima legal de ocho horas en España: “Yo creo, señoras y señores, que la implantación de la jornada de ocho horas, en los momentos en los que tuvo lugar, fue una de las mayores locuras que la humanidad ha conocido en el curso de la historia”<sup>4</sup>. Reacciones parecidas se han podido observar en fechas mucho más recientes.

La posición de los gobiernos ante la reducción de jornada no ha sido tan unánime como la de los empresarios, si bien por los temores ante sus posibles consecuencias es bastante raro encontrar, hasta la fecha, alguna medida adoptada para reducir el tiempo de trabajo<sup>5</sup>. No obstante, con el mismo pretexto de reparto del trabajo, algunos gobiernos han introducido importantes medidas en torno a la jubilación anticipada, el trabajo temporal, la flexibilización de horarios de trabajo y, muy en especial, la contratación a tiempo parcial. Es por ello que puede decirse que la reducción ‘fuerte’ de la jornada de trabajo planteada por los sindicatos y otros en los años 80 (‘trabajar menos para trabajar todos’ o ‘la jornada de 35 horas’), en los años 90 se está plasmando, sobretodo, en una ‘fuerte’ extensión de la contratación a tiempo parcial, así como también en una mayor disponibilidad del tiempo de trabajo por parte de las empresas.

La contratación a tiempo parcial, en efecto, ha sido defendida como una forma de reparto del empleo existente<sup>6</sup>, al mismo tiempo que se argumenta que determinadas actividades en expansión, sobretudo del sector servicios, requieren este tipo de empleo; asimismo, se dice, puede ser una opción deseada por jóvenes para compaginar trabajo con estudios o para las mujeres que quieran hacerlo con las actividades domésticas<sup>7</sup>. Pero frente a este discurso dominante, en la práctica, de nuevo, aunque con diferencias notables entre países, nos hallamos con que el trabajo a tiempo parcial suele responder a una imposición por parte de las empresas, por lo que la jornada reducida realmente existente es una jornada no deseada por el trabajador, o mejor, por la trabajadora, puesto que la mayoría de las personas contratadas bajo estas modalidades de contrato son mujeres. Son datos significativos los siguientes: en España, en 1996, tres de cada cuatro trabajadores con contrato a tiempo parcial son mujeres, y entre los mayores de 25 años sólo el 4% desea ese tipo de jornada. Se da la paradoja, pues, que la mujer se integra en el mundo del trabajo, pero en un trabajo particular, con dedicación parcial, que le comporta menores derechos, explícitos y tácitos, en el ámbito laboral: menores perspectivas profesionales y posibilidades de promoción, menor reconocimiento profesional, trabajos desvalorizados y poco remunerados, menor estabilidad en el empleo, etc.<sup>8</sup>.

### Llegan los 'cálidos' vientos del norte: nuevas ideas en torno a la reducción y ordenación del tiempo de trabajo

En el contexto descrito llegan a nuestras latitudes los primeros ecos de los debates que tienen lugar en los países del norte de Europa (Suecia, Noruega y Finlandia, principalmente) en torno al tiempo de trabajo: el interés se sitúa no tanto en la posible creación de empleo, cuanto en

consideraciones de igualdad entre hombres y mujeres, y en la mejora de las condiciones de vida<sup>9</sup>. La reducción de la jornada de trabajo no resuelve los problemas del desempleo, se afirma; puede contribuir, sin duda, a mitigarlo, lo cual por sí sólo ya es suficiente para que se tenga en consideración. Pero más allá de ello, la reducción del tiempo de trabajo adquiere otras dimensiones. En primer lugar, se considera que el planteamiento tradicional, limitado a la reducción de la jornada de trabajo diaria, aparece más propio de las sociedades industriales, en las que los horarios laborales, y por extensión los demás, adquieren una elevada homogeneidad; en la actualidad, muy posiblemente relacionado con la mayor participación femenina en la vida económica, las personas suelen preferir más tiempo no vinculado al trabajo (más permisos, días de vacaciones, adelanto de la edad de jubilación, mayor margen de maniobra para fijar el inicio y fin de la jornada laboral, etc.) que la reducción del tiempo de trabajo diario<sup>10</sup>. En segundo lugar, se señala que el nivel de desarrollo alcanzado por nuestras sociedades permite garantizar que las personas puedan disponer de mayor tiempo libre, para su uso y disfrute, para el cultivo de sus aficiones y relaciones. Y, finalmente y más importante, la reducción del tiempo de trabajo es una cuestión de higiene social y personal. En efecto, debe permitir un nuevo reparto de las cargas de trabajo en el seno de las unidades familiares, entre trabajo remunerado y trabajo doméstico; con esta redistribución del trabajo, entendido en su sentido más amplio, se debe favorecer la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar, y contribuir a romper la tradicional división sexista del trabajo, que excluye al hombre de las tareas domésticas y las asigna a la mujer, por lo que si ésta se incorpora al mundo laboral lo hace cargando con una doble jornada<sup>11</sup>.

Estas nuevas formas de enfocar las cuestiones relativas al tiempo de trabajo no excluyen la reducción de jornada diaria. Todo lo contrario, reducción de jornada y ordenación del tiempo de trabajo aparecen indisolublemente unidas, de tal forma que una debe contemplarse necesariamente con la otra. Ante todo, pues, es preciso afirmar que la reducción del tiempo de trabajo es posible. Ya en 1930 J.M. Keynes, economista, aventuró la profecía de que antes de finalizar este siglo sería suficiente trabajar quince horas a la semana para que la humanidad estuviera en condiciones de satisfacer sus necesidades<sup>12</sup>. Con toda seguridad, el avance tecnológico de esta última mitad de siglo ha superado cualquier expectativa que al respecto un gran observador, como Keynes, podía tener en plena crisis de los años 30. Ciertamente, tampoco era fácilmente previsible adivinar la evolución de las ‘necesidades’ futuras de la población. Pero esta es otra cuestión, que aunque pueda parecer ajena al tema de la reducción de jornada, no lo es si se contempla desde la perspectiva de un desarrollo económico, social y ecológicamente sostenible<sup>13</sup>.

La reducción de jornada debe ser planteada, pues, también en su dimensión de ordenación del tiempo de trabajo. Se trata no tanto de la simple y mera reducción horaria, sino de una disminución del tiempo de trabajo, diaria, anual y sobretodo a lo largo de la vida de las personas, que debe venir acompañada por una distinta administración del tiempo de trabajo. Ello significa, en el plano teórico, la posibilidad de alternar etapas de trabajo con otras de no trabajo, y de redistribuir personalmente el tiempo de trabajo, en el año o a lo largo de períodos más largos. En especial debe pensarse en las posibilidades de alternar y/o compartir tiempo de trabajo y tiempo de estudios o formación, lo cual puede interesar en modo particular a los más jóvenes; o alternar y/o compartir tiempo de trabajo y tiempo para la

familia (atención a hijos, ancianos, etc.); o compartir el tiempo de trabajo con otro tipo de actividades, lo cual puede ser de interés para la gente de más edad.

Estas nuevas formas de enfocar las cuestiones en torno al tiempo de trabajo resultan, en el contexto de nuestras sociedades, mucho más prometedoras. Cabe decir, sin embargo, que no existen fórmulas cerradas y universalmente aplicables. Es más, como se comenta a continuación, el tiempo de trabajo, por sus múltiples interferencias, adquiere una complejidad que no permite la formulación de simples recetas. En especial deben resaltarse las interferencias que se producen en tres ámbitos: el ámbito personal y familiar, el de la empresa y en el entorno social. Las consideraciones sobre el tiempo de trabajo no pueden limitarse, pues, estrictamente a formulaciones sobre éste.

Por lo que se refiere al primer aspecto, es necesario englobar el tiempo de trabajo con el tiempo de vida, partiendo de las necesidades y anhelos de las personas al respecto; en los planteamientos sobre el tiempo de trabajo no puede hacerse abstracción de las diversas necesidades familiares, como el cuidado de los niños u otros familiares, así como de aquellos aspectos relacionados con lo que habitualmente llamamos calidad de vida: disposición de tiempos para descanso y ocio, tiempo para actividades relacionales, práctica del deporte, cultura, para la renovación profesional, etc.

Por otra parte, deben contemplarse las necesidades de las empresas en cuanto a requerimientos en los procesos de fabricación, así como las que se derivan de las características y especificidades de los productos o servicios. Por ejemplo, la manipulación de

bienes perecederos exigirá unos horarios adecuados, a fin de evitar la pérdida de los mismos. En el ámbito empresarial, además, la reducción del tiempo de trabajo puede ayudar en la introducción de horarios laborales más flexibles; aunque la disponibilidad del tiempo de trabajo que debería siempre contemplarse limitada en el tiempo y mutuamente controlable.

Finalmente, es preciso tomar en consideración aquel tipo de necesidades que afectan al conjunto de la sociedad. Deben desarrollarse soluciones que contemplen las necesidades ciudadanas, de los tiempos de trabajo de los servicios, además del complejo tema de lo que se conviene en llamar el tiempo en las ciudades<sup>14</sup>. Piénsese al respecto en las importantes interacciones que tienen las decisiones adoptadas en torno al tiempo de trabajo, que dan lugar a enormes costes sociales que se derivan de los desplazamientos domicilio-trabajo, congestión, contaminación, etc. Finalmente, no puede olvidarse, en modo alguno, que la vida social se organiza en gran medida en torno al tiempo de trabajo, conformado hábitos y pautas sociales y culturales; en otras palabras, en nuestras sociedades el tiempo de no trabajo viene, en gran medida, configurado por el tiempo de trabajo<sup>15</sup>.

En la perspectiva contemplada, la reducción del tiempo de trabajo, con reformas radicales en las horas diarias de trabajo, en las anuales y a lo largo de la vida de las personas, y planteada con una nueva ordenación de los tiempos, debería adquirir una dimensión grande. Acompañada de las oportunas medidas de intervención sobre organización de los tiempos en las ciudades, de organización del trabajo en las empresas, de redistribución de tareas entre sexos, etc., una reducción ‘fuerte’ de las horas de trabajo puede contribuir al problema del desempleo y la vez facilitar la introducción de formas más adecuadas en el uso del tiempo. En

la medida en que se consigan logros al respecto, significará una redistribución del trabajo entre ocupados y desempleados, una redistribución del tiempo entre trabajo, descanso, ocio, formación, relaciones sociales, desarrollo personal, etc., a lo largo de la vida de las personas y una redistribución entre trabajo en las esferas del mercado y doméstica. No debe descartarse, asimismo, que nuevas formas de organización del tiempo de trabajo permitan asegurar unas mejores oportunidades a las personas de participar en la vida pública y política, lo que puede reforzar los aspectos democráticos de la sociedad.

Ciertamente, la complejidad que adquiere la cuestión del tiempo exige un amplio y profundo debate; pero ello no quita, todo lo contrario, que en el ínterin se desarrollen todas aquellas experiencias que se consideren oportunas. Aunque no sean numerosas, debe destacarse que ya existen algunas experiencias sobre las que analizar resultados, sobre distribución de la jornada laboral, permisos especiales, trabajo compartido, quincenas de nueve días, semanas de cuatro días, trabajo en tiempo comprimido, trabajo en función de los períodos escolares y otras<sup>16</sup>.

Bajo estas premisas, el trabajo a tiempo parcial debe plantearse como opción personal, no una imposición. Ello significa, además de todas las medidas oportunas para la cualificación de dicha forma de trabajo, que la opción de trabajar con dedicación parcial o a jornada completa debe recaer en el trabajador; es decir, el trabajador a tiempo parcial debería disponer del derecho a su reincorporación a un trabajo a tiempo pleno.

La reducción y ordenación del tiempo de trabajo comportan, también, plantear la cuestión del uso del tiempo liberado, lo cual implica el desarrollo de una oferta variada y amplia de oportunidades de aprovechamiento del tiempo libre, entre otros motivos para evitar que se conviertan en mayores horas extras o en consumo perjudicial (como mayor alcoholismo). En este sentido, se ha planteado que la disposición de mayor tiempo libre favorece actividades de turismo, deporte, cultura, ocio, etc., lo que puede contribuir a la creación de empleo en dichos sectores de actividad.

Finalmente y no menos importante, debe señalarse que la reducción y ordenación del tiempo de trabajo ponen en cuestión los sistemas tradicionales de seguridad social, concebidos para el trabajo a jornada completa y continuada<sup>17</sup>. Un sistema de seguridad social que en su forma actual dejará de tener validez en la medida en que se introduzcan interrupciones temporales del trabajo, como son los permisos especiales, excedencias temporales, años sabáticos, jornadas especialmente reducidas, jornadas concentradas, etc., o formas de trabajo reducidas en el tiempo. De ahí que uno de los problemas urgentes al respecto sea esta adecuación de los sistemas de seguridad a las nuevas formas de trabajo, con el objeto de garantizar los derechos a prestaciones de paro, de enfermedad y pensiones, a quienes trabajen en tiempos de trabajo irregulares.

Se trata de líneas de trabajo que no admiten recetas fáciles, ni mucho menos la mera orden o disposición administrativa. Por el contrario, implica el desarrollo de soluciones progresivas, de acuerdo con las necesidades de las personas, de los sistemas de fabricación y de servicios, y de las instituciones sociales, como se ha señalado. Pero para ello es preciso realizar con

urgencia debates, conversaciones y negociaciones al respecto, en los que puedan ir tomando cuerpo soluciones a la cuestión del tiempo de trabajo. Tarea que corresponde en un primer lugar a las organizaciones sindicales y patronales, pero que es responsabilidad de toda sociedad<sup>18</sup>.

---

<sup>1</sup> Ver, por ejemplo, C. Offe (1992), *La sociedad del trabajo*, Alianza Editorial, Madrid, que destaca, además, como el deseo de modificación de las políticas respecto al tiempo de trabajo aumenta con la participación de las mujeres en la vida económica.

<sup>2</sup> Ver A. Gorz (1995), *Metamorfosis del trabajo*, Editorial Sistema, Madrid.

<sup>3</sup> Ver al respecto, J. Riechmann y A. Recio (1997), *Quien parte y reparte ...*, Icaria, Barcelona.

<sup>4</sup> Recogido de F. Bonamusa (1995), “La vaga de la Canadencia i la jornada de vuit hores”, Fundació Arxiu Històric CCOO-Ajuntament de Barcelona.

<sup>5</sup> Ver R.A. Hart (1987), *Reducción de la jornada de trabajo*, Informes OCDE, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

<sup>6</sup> Así se refería A. Mas-Colell en su artículo “Observaciones escépticas sobre el reparto del trabajo”, en *El País*, de 13 de octubre de 1997.

<sup>7</sup> Ver, por ejemplo, OCDE (1996), “La strategie de l’OCDE pour l’emploi: renforcer l’efficacité des politiques actives du marché du travail, Bruxelles.

<sup>8</sup> Así lo expone M. Maruani (1991), “La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo”, en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 13-14, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid; o, también, C. Fagan, J. Plantenga y J. Rubery (1995), “Le temps partiel: une solution possible au probleme de l’inégalité de traitement entre les hommes et les femmes sur le marché du travail”, en CES-ISE, *Le temps de travail en Europe. Organizations et réduction*, Syros, Paris.

<sup>9</sup> Ver M. Alaluf, J.-Y. Boulín y R. Plasman (1995), “Durée et organization du temps de travail: la tension entre régulation collective et choix individuels”, en CES-ISE, *op. cit.*

<sup>10</sup> Ver C. Offe, *op. cit.*

<sup>11</sup> Ver A. Picchio “El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral” o L. Balbo “La doble presencia”, en C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comp. 1994), *Las mujeres y el trabajo*, Icaria-Fuhem, Barcelona.

<sup>12</sup> Conferencia de J.M. Keynes pronunciada en Madrid, en junio de 1930 (en D. de Masi (1995), *Sviluppo senza lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma).

<sup>13</sup> Ver J. Riechmann y A. Recio, *op. cit.*

<sup>14</sup> Ver las reflexiones recogidas en L. Balbo (1991), *Tempi de vita. Studi e proposte per cambiarli*, Feltrinelli, Milano.

<sup>15</sup> Ver M. Alaluf, J.-Y. Boulín y R. Plasman, *op. cit.*

<sup>16</sup> La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo edita un Bulletin of European Studies on Time, en el que recoge experiencias sobre la organización del tiempo de trabajo. Ver, también, J. Rosdúcher y H. Seifert (1996), “Reducción de la jornada laboral en Alemania Occidental y su repercusión para la política de empleo”, en *Ekonomiaz*, n. 34, Vitoria, quienes describen la experiencia de Volkswagen, seguida por otras empresas en Alemania, como forma de reducción temporal del tiempo de trabajo para el mantenimiento el empleo.

<sup>17</sup> Ver Institut Syndical Européen (1995), “Pour une politique novatrice du temps de travail en vue de sauvegarder l’emploi et d’améliorer la qualité de la vie”, en CES-ISE, *op. cit.*

<sup>18</sup> Las decisiones políticas al respecto son muy importantes; no son pocos los avances en la reducción histórica de la jornada de trabajo que han tenido origen en decisiones políticas. Por otra parte, la reforma de la seguridad social, a la que se ha hecho referencia, así como una política fiscal incentivadora, son aspectos necesarios que deben ser tenidos en cuenta en un planteamiento de reducción y ordenación del tiempo de trabajo.