

# 21

Soziologiazko Euskal Koadernoak  
Cuadernos Sociológicos Vascos

## 2006

### LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, 1995-2005

*José Ignacio Imaz Bengoetxea*

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA

PRESIDENCIA

# La reducción del tiempo de trabajo, 1995-2005

*José Ignacio Imaz Bengoetxea*

# 2006

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

LEHENDAKARITZA

Azterlan eta Lege Araubide Zuzendaritza  
*Prospekzio Soziologikoen Kabinetea*

PRESIDENCIA

Dirección de Estudios y Régimen Jurídico  
*Gabinete de Prospección Sociológica*

**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2006

## OTROS NÚMEROS DE ESTA COLECCIÓN

1. **La actitud emprendedora en la CAPV** • *Kualitate Lantaldea*
2. **Institucionalización política y reencantamiento de la socialidad. Las transformaciones en el mundo nacionalista** • *Begoña Abad, Javier Cerrato, Gabriel Gatti, Iñaki Martínez de Albeniz, Alfonso Pérez-Agote, Benjamín Tejerina*
3. **La cultura del trabajo y la actitud emprendedora en el ámbito profesional de la CAPV** • *Miguel Ayerbe, Esther Buenetxea*
4. **La población vasca ante el periodo de tregua de ETA 1998-1999** • *Gabinete de Prospección Sociológica*
5. **Ikastola edo eskola publikoa: euskal nazionalismoaren hautua** • *Txoli Mateos*
6. **Análisis postelectoral de Elecciones Autonómicas 2001** • *Gabinete de Prospección Sociológica*  
*Belén Castro Iñigo, Miguel Angel García Montoya, Amaya Zárraga Castro*
7. **Acción colectiva y sociedad de movimientos. El movimiento antimilitarista contemporáneo en el País Vasco-Navarro** • *Jesus Casquette*
8. **El sector de la Cooperación al Desarrollo en la CAPV en el bienio 1999-2000** • *Varios autores*
9. **Euskal eskolaren muin eta mamiaren bila: ikerkuntza-prestakuntza prozesu bat** • *Maite Arandía, Idoia Fernández, Pilar Ruiz de Gauna, José Luis Marañón, Juanjo Gómez*
10. **La familia en la C. A. P. V. – 1997** • *Kualitate Lantaldea*
11. **La familia en la C. A. P. V. – 2002** • *Gabinete de Prospección Sociológica*
12. **El Concierto Económico Vasco: historia y renovación. Las valoraciones de la población de la C. A. P. V. al respecto** • *Varios autores*
13. **Gaztetxoak eta Aisialdia: Etorkizuna aurreikusten (2001-2002)** • *Kontxesi Berrio-Otxoa, Jone Miren Hernández, Zesar Martínez*
14. **Nuevos procesos de jubilación en las sociedades industriales contemporáneas: El caso vasco** • *Paulina Osorio Parraguez*
15. **Integración socio-cultural y adaptación psicológica de los inmigrantes extranjeros en el País Vasco** • *Nekane Basabe, Anna Zlobina, Darío Páez*
16. **Jolasgaraia: gaztetxoak, hizkuntzak eta identitateen adierazpenak** • *Jone Miren Hernandez*
17. **¿Sirven los grupos de trabajo autónomos para cambiar las organizaciones?** • *Aitor Aritzeta*
18. **Gobernanza y territorio en Iparralde** • *Igor Ahedo, Eguzki Urteaga*
19. **Inmigración y empresa** • *Comisión de Ayuda al Refugiado en Euskadi (CEAR-Euskadi)*
20. **Etorkinak eta hizkuntza-ereduak** • *Mario Zapata Solano*

Prospekzio Soziologikoen Kabineteak ikerlan hau argitara emateko erabakiak ez dakar berekin inolako erantzukizunik bertan agertzen diren edukiekiko.

La decisión del Gabinete de Prospección Sociológica de publicar el presente estudio no implica responsabilidad alguna sobre su contenido.

---

Edición:	1ª Noviembre 2006
Tirada:	500 ejemplares
©	Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco Presidencia
Edita:	Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz
Fotocomposición:	Composiciones RALL, S.A. Particular de Costa, 8-10, 7.ª - 48010 Bilbao
Impresión:	Estudios Gráficos Zure, S.A. Carretera Lutzana-Asua, 24 A - Erandio-Goikoa (Bizkaia)
I.S.S.N.:	1575-7005
D.L.:	BI-2080-99

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b> . . . . .	7
<b>2. LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, 1995-2000</b> . . . . .	9
2.1. Antecedentes . . . . .	9
2.2. La década de 1990. . . . .	10
2.3. La reducción del tiempo de trabajo en el País Vasco . . . . .	12
2.4. Algunos de los casos más destacados de reducción de jornada en el País Vasco . . . . .	16
<b>3. EL DEBATE TEÓRICO</b> . . . . .	21
3.1. El discurso crítico . . . . .	21
3.1.1. Objetivos de la reducción del tiempo de trabajo . . . . .	24
3.1.2. Reducción de jornada, cambio social y cambio de valores . . . . .	28
3.1.3. En el fondo, una batalla más entre el capital y el trabajo . . . . .	34
3.1.4. La reducción del tiempo de trabajo es posible . . . . .	37
3.1.5. Hay que repartir el trabajo, no solamente el empleo . . . . .	45
3.1.6. El debate sobre el sentido . . . . .	49
3.1.7. Características de la reducción de jornada que propone el discurso crítico . . . . .	56
3.1.8. Cómo financiar la reducción de la jornada . . . . .	63
3.1.9. Diferentes formas de reducir el tiempo de trabajo . . . . .	70
3.2. La respuesta neoliberal . . . . .	76
3.2.1. La economía no es un ámbito fijo e inamovible. Se crearán nuevas necesidades y nuevos empleos . . . . .	76
3.2.2. El problema de la competitividad . . . . .	79
3.2.3. Los trabajadores no somos intercambiables . . . . .	82
3.2.4. El debate filosófico de fondo . . . . .	83
<b>4. LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, 2001-2005</b> . . . . .	95
<b>5. CONCLUSIONES</b> . . . . .	101
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.</b> . . . . .	105

# ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

## Tablas

1. Evolución de la jornada anual de trabajo en los convenios colectivos de la CAV, 1996-2005 .....	13
2. Casos más importantes de reducción de jornada subvencionados con dinero público en la CAV .....	17
3. Los salarios en la era de la globalización, 2004 .....	68
4. Trabajadores que han contestado que trabajan más de 40 horas a la semana, por sectores, 2004 .....	74
5. El tiempo de trabajo en Europa, 2004 .....	81
6. Jornada laboral en el 2005. Acuerdos de empresa. Ejemplos .....	99
7. La reducción de jornada en el País Vasco, 1995-2005 .....	100

## Gráficos

1. Producción por hora en dólares .....	39
2. Crecimiento del PIB, 1997-2004 .....	67
3. Porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el empleo total .....	75
4. Contratos de trabajo en la CAV (1997-2004, en miles) .....	86
5. Desarrollo de la temporalidad en la CAV (1987-2004, % del empleo) .....	86

## 1. *Introducción. Presentación de la investigación*

El siguiente texto es un resumen de una investigación sociológica que ha analizado el tema de la reducción del tiempo de trabajo entre 1995 y el 2005. Los primeros años de la década de los noventa son años de crisis económica, y ante las altas tasas de paro que se arrastraban desde finales de la década de los setenta, nace un movimiento que reclama la solución del «reparto de trabajo» («trabajar menos para trabajar todos»). El debate toma mucha fuerza en países como Francia y Alemania, y hacia mediados de la década llega al País Vasco, convirtiéndose en los siguientes años en una de las cuestiones más importantes del ámbito laboral.

El análisis de lo que ha sucedido con este tema en los diez últimos años es para nosotros un buen ejemplo para entender como se construye-mantiene y cambia la sociedad: la realidad social es una realidad construida por las personas, y en ese proceso de construcción es fundamental la pelea entre diferentes grupos con diferentes intereses. El grupo que resulte vencedor en esta lucha de ideologías, discursos y definiciones, dispondrá de la capacidad para construir la realidad en función de sus intereses.

Pero una vez que se ha construido la realidad, las personas tendemos a «solidificar» y perpetuar la situación. Los vencedores tratan de ocultar el juego de intereses y de poder que subyace en la sociedad. Y para ello se «normaliza» la realidad social, es decir, se presenta como «normal» y «natural» lo que no es sino la consecuencia de la confrontación de intereses y puntos de vista diferentes. Se convence a la población de que lo «normal» es trabajar 40 horas a la semana, y de que no es «posible» trabajar menos horas. A fuerza de interiorizar lo que se nos repite constantemente, olvidamos, que la realidad en la que vivimos ha sido construida. Olvidamos que la que se nos presenta como «la única de las realidades posibles», en el fondo solo es «una de las realidades posibles».

Debemos luchar por lo tanto contra las actitudes deterministas que pretenden que consideremos «normales» y «naturales» el mercado de trabajo, la jornada laboral, la economía y la sociedad actualmente existentes. Debemos hacer ver que no es «normal» trabajar 40 horas a la semana durante once meses al año a lo largo de 45 años de nuestra vida. Debemos hacer ver que dicha situación es producto de un proceso histórico y social, consecuencia de luchas sociales y de un determinado modelo de producción y de reparto de la riqueza. Debemos explicar que la jornada laboral y el empleo siguen siendo antes que nada fenómenos sociales.

## 2. *La reducción del tiempo de trabajo, 1995-2000*

### 2.1. *Antecedentes*

Una de las consecuencias del proceso de industrialización fue el aumento de las horas de trabajo, y una nueva organización de la jornada laboral. El control del tiempo de trabajo quedaba en manos de las empresas. Pero la reacción de la clase obrera no tardó en llegar: en la I. Internacional celebrada en Ginebra por ejemplo (1866), se decidió luchar por una jornada laboral diaria de ocho horas (el lema era: ocho horas de trabajo, ocho para dormir, y ocho para cada uno). Veinte años más tarde, el 1 de mayo de 1886, los trabajadores de Chicago (Estados Unidos) convocaron una huelga para pedir la reducción de la jornada laboral, y en los incidentes durante la misma, la policía mató a varios dirigentes anarquistas (por eso se celebra el 1 de mayo el Día Internacional del Trabajo). Las primeras medidas para reducir la jornada laboral en los países industrializados llegaron a finales del siglo XIX y comienzos del XX (se reducía en la mayoría de los casos la jornada de mujeres y niños), pero en general, no se consiguió imponer el límite diario de las ocho horas hasta el fin de la I. Guerra Mundial: el acuerdo de Versalles que ponía fin a esta guerra (1918) recomendaba una jornada diaria máxima de 8 horas, una semanal de 48 y que los domingos fueran día de fiesta. En 1919 la Organización Internacional del Trabajo recomendaba lo mismo, pero añadiendo que se librara la tarde de los sábados<sup>1</sup>.

Durante el siglo XIX y comienzos del XX, la lucha por la reducción de jornada se justificaba con la necesidad de mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores. La reducción de jornada como medida para crear empleo se propone por primera vez en Estados Unidos en la crisis de la década de 1930. Algunas empresas (entre ellas la famosa Kellog's) instauraron una semana laboral de 30 horas. Incluso el Senado llegó a aprobar la ley que imponía un máximo de 30 horas de trabajo por semana, pero presionado por la patronal, el presidente Roosevelt derogó la ley. Después de la II. Guerra Mundial, los sindicatos volvieron a olvidarse del tema durante algunos años.

Antonio Rivera resume en tres fases la historia de la reducción de jornada hasta esta época: en la primeros años de la industrialización, los trabajadores no quieren dejar el control del proceso de trabajo en manos del capital, y por lo tanto, tampoco el control sobre el tiempo de trabajo (reaccionan y luchan, como los «ludistas» por ejemplo, que rompen y queman fábricas y máquinas). En la segunda fase, la clase

<sup>1</sup> Se denominaba a esta nueva semana laboral «semana inglesa», porque en la segunda mitad del siglo XIX los ingleses habían sustituido la fiesta gamberra del «Lunes Santo» por la tarde del sábado, con la esperanza de que fuera más pacífica. También en el País Vasco preindustrial el lunes era día de fiesta, de ahí el nombre «Astelena» (lunes en euskera) de muchos frontones: el lunes era día de feria, frontón, amigos, comida, bares y juego, sobre todo para los hombres.

trabajadora acepta la pérdida del control sobre el tiempo de trabajo (y en general sobre el trabajo), pero intenta reducir la jornada. Sin embargo, a partir de la II. Guerra Mundial (tercera fase), los trabajadores prefieren el dinero que les aportan las horas extras (Rivera, 1999). Se trata por lo tanto de un proceso de acomodamiento (o acobardamiento) de la clase trabajadora, que cada vez presenta menos resistencia.

Sin embargo, a partir de la crisis de la década de 1970, los sindicatos vuelven a hablar de reducción y reparto del tiempo de trabajo. Esta nueva lucha de finales del siglo XX por la reducción de jornada, es una lucha europea, mientras los países anglosajones y Japón se quedan fuera de la misma. En 1978, el sindicato alemán IG Metall empieza a pedir la semana laboral de 35 horas. El mismo año, los sindicatos italianos publican un informe titulado *«Lavorare meno per lavorare tutti»* («Trabajar menos para trabajar todos»), eslogan que se hará muy conocido en las siguientes décadas. En el Congreso celebrado en Munich en 1979, la Confederación Europea de Sindicatos recoge y generaliza las peticiones del sindicato alemán. El poderoso sindicato consigue para el sector del metal en Alemania seis semanas de vacaciones, y tras la huelga más larga desde la II Guerra Mundial, la semana laboral de 38,5 horas (1984).

En los primeros años de la década de 1980, la jornada se redujo también en otros países europeos: Francia 1982, España 1983 (semana laboral de 40 horas), Dinamarca 1987 (semana de 37 horas), Bélgica y Holanda (38 horas)... Sin embargo, en la segunda mitad de esta década, comienza a ganar la batalla la flexibilización del tiempo de trabajo: sustituyen al estándar de las últimas décadas (5 días de 8 horas) otro tipo de horarios.

## 2.2. La década de 1990

La siguiente (por ahora la última) ofensiva sindical a favor de la reducción de jornada se dio en los noventa, como consecuencia de la crisis de los primeros años de esa década (parece por lo tanto que este debate sigue a los ciclos económicos: los sindicatos refuerzan su clásica petición de reducción del tiempo de trabajo cuando las tasas de desempleo son altas).

En 1993, Volkswagen, la principal empresa automovilística de Europa reduce la jornada (y los sueldos) de sus trabajadores para evitar despidos. Como se estaban vendiendo menos coches, la empresa necesitaba menos trabajo, es decir, menos trabajadores. En vez de despedir empleados, la solución fue reducir y repartir jornada. Se convierte así en uno de los casos más conocidos del llamado «reparto de trabajo defensivo» (ya hemos citado antes el caso de la empresa estadounidense Kellogg's en la Gran Depresión de los treinta)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> La situación se ha vuelto a repetir diez años más tarde en empresas tan importantes como la misma Volkswagen, Siemens, Seat y Opel. En la fábrica de Volkswagen en Navarra por ejemplo (Landaben-Pamplona), los trabajadores aceptaron en el convenio firmado en diciembre del 2002 reducciones de jornada y de sueldo de hasta un 10% sobre las cifras anteriores para mantener el volumen de empleo (a falta de nuevos acuerdos, este es el convenio que sigue funcionando en junio del 2006, a pesar de que en principio era sólo para dos años).

De todas formas, la referencia en esta nueva ofensiva será la semana laboral de 35 horas, reducción que se debía conseguir sin merma salarial, siendo Alemania y Francia los ejemplos más importantes. De haberse generalizado y consolidado, hubiera supuesto un nuevo salto en la historia de la reducción de jornada. Hay que recordar que los primeros años de la década son años de crisis, llegando en Euskadi por ejemplo la tasa de paro al 25% en 1994. En esta situación, la Confederación Europea de Sindicatos celebra su VIII Congreso en Bruselas (mayo de 1995), y en ese Congreso se decide extender por toda Europa la lucha a favor de las 35 horas. Como ya hemos comentado, en esta nueva ofensiva las referencias serán Alemania y Francia, dos Estados que en esos años estaban funcionando como locomotoras de la Unión Europea, y en los que el movimiento obrero consigue su objetivo.

En Alemania occidental, el sindicato IG Metall consigue la semana laboral de 35 horas en octubre de 1995 por medio de la huelga y la negociación colectiva. Era la primera vez que en el centro del capitalismo industrial un sector tan importante como el metal conseguía un nuevo salto histórico tan significativo en la reducción del tiempo de trabajo.

En Francia, el Partido Socialista llega al gobierno en junio de 1997, y en octubre aprueba la ley que impone para todo el Estado la semana laboral de 35 horas (la «ley Aubry», que toma su nombre de la ministra de empleo Martine Aubry). Se exigía a las empresas de más de 20 trabajadores que se prepararan para empezar a trabajar 35 horas semanales a partir de enero del 2000 (las de menos de 20 empleados tenían margen hasta el 1 de enero del 2002).

También en Italia estuvieron a punto de aprobar la ley de las 35 horas: el gobierno de centro-izquierda dirigido por Romano Prodi, aprobó con el apoyo de los comunistas la ley en 1997, pero el parlamento la rechazó.

De todas formas, la reducción de la semana laboral no era la única modalidad de reducir el tiempo de trabajo: en Bélgica, entre 1982 y 1986 ensayaron la «fórmula Hansenne» en 49 empresas (se reducía un 5% de jornada y un 3% de salario); en Holanda, la tasa de empleo a tiempo parcial llegaba al 40%; en Dinamarca tenían éxito los «sistemas de permisos» (para formación, para cuidar niños, años sabáticos, etc.); en algunos lugares aumentaba el número de día festivos o el número de días de vacaciones; en otros, se reducía el número de años trabajados, adelantando la edad de jubilación o retrasando el ingreso en el mercado laboral. También se daba el caso de empresas que reducían jornada: Hewlett-Packard por ejemplo decide reducir y reorganizar la jornada laboral (algunos trabajadores pasan a trabajar 28-31 horas semanales sin pérdida de salario, y además la plantilla ha seguido creciendo).

En general, se podría decir que mientras en el siglo XIX un trabajador industrial trabajaba 150.000 horas durante toda su vida (desde los 12 años hasta los 70), a finales del siglo XX esa cifra se había reducido hasta 60.000 horas. Desde las 3.000 horas anuales, hemos pasado a las 1.500-2.000 horas actuales (como media para los países industrializados).

### ***2.3. La reducción del tiempo de trabajo en el País Vasco***

En España, como en el resto de países industrializados, se comienza por regular y limitar los horarios de mujeres y niños (Calbet, Garriga y Lombarte, 1999). Tras una huelga del sector textil en Barcelona, un decreto del año 1913 fijó los límites en 3.000 horas anuales, 60 a la semana y diez al día. La semana laboral de 48 horas se aprobó en 1919, pero parece ser que se empezó a cumplir mucho más tarde. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 definía un límite anual de 1.827 horas (43,7 horas a la semana) y en 1983 el PSOE aprobó la ley de las 40 horas semanales. Desde entonces no ha habido cambios legales.

En lo que respecta al convenio colectivo, la media estatal ha pasado de las 46 horas semanales de 1976 a las 37-38 horas del 2006. Pero las cosas cambian mucho del sector privado al público, de tener también en cuenta a la hora de hacer las medias los contratos a tiempo parcial a considerar sólo los de jornada completa, de la jornada pactada a la jornada real, de los convenios sectoriales a los de empresa, de un sector a otro, de los autónomos al resto de trabajadores, etc. Teniendo en cuenta las medias, los que menos horas trabajan son los empleados del sector público (1.555 horas en el País Vasco, datos del 2005, frente a las 1.688 del sector privado), los de las grandes empresas y los que trabajan en el sector servicios. Y en el otro extremo se sitúan los agricultores, los autónomos, los trabajadores de las pequeñas empresas privadas... (los autónomos del País Vasco trabajan 42,5 horas semanales en el 2005). En medio se sitúan los sectores de la industria y la construcción. En general, en los pactos de empresa se firman jornadas menores que en los convenios sectoriales: en el 2005, en los convenios sectoriales del País Vasco se firmó una jornada anual de 1.688 horas, y en los pactos de empresa una jornada de 1.679. Según datos del Consejo de Relaciones Laborales (crl-lhk.org), en términos de medias generales, los trabajadores vascos trabajaron 1.686 horas en el 2005 (mientras la media estatal era de 1.756 horas). Eso es al menos lo que indican los datos oficiales de la negociación colectiva (unas 37 horas semanales).

Pero una cosa es la media general que aparece en las estadísticas oficiales, y otra el número de horas que se trabaja en realidad: según los datos de la Fundación Europa para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, el 50% de los trabajadores de la UE trabajaban en el año 2000 más de 40 horas semanales (el 26% trabajaba entre 40 y 44 horas, el 16% entre 45 y 59, y el 7% más de 60). Además, como media, los trabajadores europeos pasan al día una hora en llegar de casa al trabajo y del trabajo a casa. A lo que habría que añadir el hecho de que en la mayoría de los casos, estos datos no reflejan el peso de las horas extraordinarias, porque no se declaran (según datos de la Encuesta de Población Activa, en el 2005 cada trabajador español trabajó una media de 3,7 horas extra a la semana). En los datos oficiales están sobrerrepresentados los trabajadores de la administración pública y los de las grandes empresas, los que tienen mejores jornadas (porque en la mayoría de los casos, los

datos de las pequeñas y medianas empresas no se recogen en las estadísticas). Además, en los últimos años, no se reduce la jornada semanal, sino la anual, a base de aumentar los días festivos o los días de vacaciones. Si tuviéramos en cuenta sólo a los trabajadores a jornada completa, las medias suben (en el 2000, la media de los trabajadores a jornada completa estaba en 41,7 horas a la semana, y España estaba por encima de la media). Y los datos cambian también según sectores y según las fuentes. En general, podríamos decir que desde la última reducción de jornada por ley (jornada laboral de 40 horas aprobada en 1983), ha sido la negociación colectiva la que ha recogido el testigo, llegando a situarse la media en el 2005 en 37-38 horas a la semana (ver tabla 1).

**Tabla 1. Evolución de la jornada anual de trabajo en los convenios colectivos de la CAV, 1996-2005<sup>3</sup>**

Año	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Horas/Año	1.737	1.735	1.732	1.732	1.720	1.714	1.707	1.699	1.693	1.686

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales.

A nivel estatal, hubo algunas conversaciones sobre reducción de jornada entre sindicatos (CCOO y UGT) y los empresarios (CEOE) durante el año 1997, pero no se llegó a ningún acuerdo. Fueron distintos gobiernos autonómicos los que adoptaron medidas de reducción de jornada en la segunda mitad de la década: en Andalucía, Rioja y Extremadura se acordó la semana laboral de 35 horas para los trabajadores de la administración pública; en Cataluña y Castilla-León se subvencionan las reducciones de jornada de los trabajadores (para contratos a tiempo parcial, para crear empleos eliminando las horas extra, para contratos de relevo, para permisos para el cuidado de los niños o para formación, etc.).

Han sido decretos y medidas que se han aprobado sobre todo en el bienio 1998-99, y en los siguientes años ha habido un parón. El gobierno del Partido Popular (1996-2004) no ha querido tocar el tema. El PSOE, en los ocho años que ha estado en la oposición ha realizado algún gesto a favor de la reducción de jornada (en el 2000 presentó en el parlamento una propuesta a favor de las 35 horas, perdiendo la votación), y también Izquierda Unida a mostrado una actitud favorable (campañas y propuestas de ley a favor de las 35 horas, manifestación en Madrid el 19 de junio de

<sup>3</sup> La jornada anual del País Vasco se sitúa en los últimos años en la media de la UE, con una media de 1.700 horas laborales. La media española se sitúa por encima de esa cifra (1.750), y también superan nuestra media los países del este que se han incorporado a la Unión en el 2004 (con cifras que se sitúan alrededor de las 1.800 horas anuales). Las jornadas de Estados Unidos y Japón (1.800-1.900) superan la media europea. De todas formas, hay que volver a subrayar que en los datos oficiales están sobrerrepresentados los sectores más fuertes (administración pública, metal, etc.) y las grandes empresas. Es decir, para mucha gente, su jornada habitual es la de 40 horas o más a la semana (1.800 horas). Incluso para muchos de los que trabajan 1.700 horas al año, la referencia semanal sigue siendo la de 40 horas. Lo que se ha hecho en los últimos años ha sido reducir la jornada anual aumentando los días festivos (1.700 horas anuales de trabajo dan una media semanal de 38 horas, y para llegar a la media de 35 habría que conseguir una jornada de 1.580 horas).

1998, etc.). En diciembre del 2005, el nuevo gobierno del PSOE ha aprobado algunas medidas para los funcionarios del Estado («Plan Concilia»): se da la posibilidad a los trabajadores de organizar la jornada de forma más flexible, reduciendo por ejemplo el descanso de la comida, para que se pueda adelantar la hora de salida (de momento para aquellos que tengan a su cargo hijos menores de 12 años, ancianos o discapacitados). Además, se aprueba un permiso de paternidad de 10 días independiente de la de la madre, lo que supone que los padres tendrán una semana más que hasta ahora. Y se amplían las posibilidades para mejorar en general la conciliación de la vida laboral y familiar: a los permisos de paternidad y lactancia se podrán añadir a continuación las vacaciones y se dan facilidades para poder organizar mejor otro tipo de situaciones (para cuidar de discapacitados, para recuperarse de partos prematuros, para tramitar procesos de adopción, para sesiones de fecundación asistida, para cursos de formación continua...).

De todas formas, podríamos decir que el debate sobre la reducción de jornada ha perdido fuerza en los últimos después, después de haber sido uno los temas de moda en los años 1997-1999. En los Acuerdos de Negociación Colectiva firmados por CCOO y UGT y la patronal entre los años 2002 y 2005, o en la última reforma laboral firmada también por los sindicatos y empresarios (primavera del 2006) por ejemplo, no se ha dado importancia al tema de la reducción de jornada.

En Euskadi sucede algo parecido, con la excepción de que el debate comienza un poco antes (hacia 1995). En estos primeros años del debate, fue importante el papel de la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco por aquel entonces dirigida por el Partido Socialista de Euskadi: fue la primera y seguramente la más valiente del Estado en aprobar medidas a favor de la reducción de jornada y realizó un trabajo de propaganda considerable. Organizó dos Congresos Internacionales sobre el tema (octubre de 1995 en Bilbao y junio de 1996 en San Sebastián), invitando a algunos de los expertos mundiales más importantes y encendiendo así la mecha del debate (las ponencias de estos congresos se recogieron en la revista de economía del Gobierno Vasco, *Ekonomiaz*, número 36, y en el libro colectivo *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*). En octubre de 1996, se aprobó un decreto que subvencionaba la reducción y el reparto de tiempo de trabajo, primero de estas características en España, pero que no tuvo demasiado éxito (en Navarra se aprobaba un decreto parecido en febrero de 1999). En los tres años en los que el PSE dirigió la Consejería (1995-1998), se publicaron interesantes informes sobre el tema y en general en nuestra opinión se consiguió cumplir una interesante labor de propaganda, cosa que en nuestra opinión no han conseguido los siguientes equipos que han pasado por la Consejería.

Otro de los acontecimientos a destacar en esta década es el movimiento popular a favor de una Carta Social: en julio de 1996 las plataformas Gogoia de Bizkaia, Eraiki de Gipuzkoa y Elkartasuna de Alava empezaron a juntarse para definir algún tipo de actividad en contra de la pobreza, el paro y la exclusión social. De esas reuniones nace la Carta a favor de los Derechos Sociales, una Carta en la que se pedía la renta básica y políticas para reducir y repartir el tiempo de trabajo. En los próximos me-

ses, se organiza un importante movimiento a favor de la carta y tras recoger 82.000 firmas en la primavera de 1997, llega al parlamento vasco como Iniciativa Legislativa Popular (convirtiéndose así en la primera ILP que llegaba al parlamento de Vitoria). En noviembre de 1997 IU, HB, EA, UA, PSE y PP aprueban el «Proyecto de Ley para la Carta de Derechos Sociales» (sólo el PNV se queda fuera del acuerdo). Se abre el periodo para realizar enmiendas, y se organiza un grupo de trabajo con representantes de los diferentes partidos políticos.

Este grupo de trabajo del parlamento vasco creado para preparar la nueva ley comenzó a cambiar la Carta, con la justificación de que no había suficiente dinero para poder cumplir lo que allí aparecía. El verano del año 2000, los promotores de la Carta se desvincularon también de los sindicatos, porque habían aceptado también limitar sus propuestas según el dinero disponible, en vez de pensar de dónde podría sacarse más dinero<sup>4</sup>. Al final, en diciembre del 2000, el parlamento se limitó a subir 10.000 de las antiguas pesetas (60 euros) el Ingreso Mínimo de Inserción. Los promotores se mostraron muy enfadados: «La han sometido a un bombardeo de enmiendas hasta desfigurarla en sus contenidos originales (...) La primera sensación que se tiene es la de estar hablando con una tapia sorda que hace del autismo voluntario una pauta de comportamiento, y eso produce una impotencia casi ilimitada. (...) Un Parlamento que es sordo a las voces de los ciudadanos (...) Quien entra allí, se mete en una especie de burbuja de cristal, fría y aséptica (...) Al PNV no le cuadraban las cuentas. Le ofrecimos obtener el dinero necesario a través de la recuperación del fraude fiscal. Pero nunca tomará medidas contra el fraude fiscal porque quienes defraudan a hacienda son empresarios y profesionales, grandes y pequeños, que constituyen la columna vertebral de ese partido (...) El Partido Socialista tiene incluso más delito que el PNV (...) falsos profetas del socialismo» (Castaños, 1998: 4).

Si consideramos que fue la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco la que encendió la mecha del debate sobre la reducción de jornada hacia 1995, a partir de 1997 serán los sindicatos ELA y LAB los que recojan el testigo, porque dada la relación de fuerzas en el sindicalismo vasco y dada la situación política (son los años del Pacto de Lizarra y de la separación de los bloques nacionalista/no nacionalista), son los sindicatos nacionalistas los que tirarán del carro. En otoño de 1997, los cuatro sindicatos mayoritarios (ELA, CCOO, LAB y UGT) y la patronal Confebask empiezan a negociar un acuerdo vasco sobre empleo. En los primeros meses de negociaciones, los sindicatos presionan para conseguir la semana de las 35 horas: campaña «menos horas, más empleo», manifestación en Pamplona el 28 de marzo de 1998, paro de una hora el 23 de abril... Pero el otoño de 1998 ELA y LAB deciden que por ahora no ven posible conseguir las 35 horas y CCOO y UGT no tienen suficiente fuerza para seguir negociando sin los sindicatos nacionalistas. El Acuerdo Vasco por el Empleo que se firma en enero de 1999 lo conforman tres puntos: (1) Se acuerda promover

<sup>4</sup> Reducción de jornada (32 horas en la administración pública, 35 en el sector privado, adelantar la edad de jubilación a los 60 años, eliminar las horas extra) y la renta básica son las principales propuestas presentadas por el Movimiento a favor de la Carta Social en la Comisión del Parlamento.

los contratos de relevo (2) Se acuerda luchar contra las horas extra (3) Se acuerda regular las condiciones de los trabajadores de las ETT. Unos meses más tarde, el 21 de mayo de 1999, los sindicatos convocan una huelga general a favor de la semana laboral de las 35 horas, que resultó ser una de las más exitosas de los últimos años.

El año 2000, los trabajadores de la administración pública consiguen la semana laboral de 35 horas. En abril, firman el acuerdo ayuntamientos y diputaciones (el año 2000 se trabajarían 1.632 horas, y 1.592 en el 2001).

## ***2.4. Algunos de los casos más destacados de reducción de jornada en el País Vasco***

En lo que respecta a la administración pública podríamos destacar en esta última década cinco momentos: (1) El decreto 232/1996 aprobado en octubre de 1996 («Decreto que regula las ayudas por reparto de trabajo», Boletín Oficial del País Vasco, 18 de octubre de 1996). (2) El decreto 267/1999 aprobado en junio de 1999 (decreto que es consecuencia del acuerdo firmado por empresarios y sindicatos en el Consejo de Relaciones Laborales en enero de 1999, y que impulsa el «contrato de relevo»). (3) El «Plan de Ayudas para familias con hijos» aprobado por la Consejería de Trabajo en julio de 2002. (4) El «Acuerdo que regula el año sabático para los profesores de la educación no universitaria» firmado por la Consejería de Educación y los sindicatos ELA, LAB y STEE-EILAS el año 2002. (5) Los acuerdos firmados por los diferentes niveles de la administración pública autonómica y los sindicatos el año 2000 para instaurar entre sus trabajadores la semana laboral de 35 horas a partir de enero del 2001.

Por los datos que dispone la «Dirección de Empleo y Formación» de la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco, tras la aprobación del decreto de 1996, entre 1997 y 1999 por reducir jornada se subvencionó cada año a 500 personas (ver tabla 2). En los tres años siguientes (2000-2002), tras la firma del acuerdo en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL), la medida de reducción de jornada más utilizada ha sido el «contrato de relevo». A partir de 2003, las subvenciones se disparan hasta 6.700 en el marco de las ayudas para reducciones de jornada y excedencias del «Plan de Ayudas para las Familias con hijos» (el año 2003 se subvencionaron 6.741 trabajadores, 1.959 por excedencias, y 4.782 por reducción de jornada; al año siguiente los casos subvencionados fueron 7.000, 5.655 por reducción de jornada y 2.329 por excedencias). Por ahora no tenemos datos sobre los resultados del acuerdo firmado por la Consejería de Educación con los sindicatos para regular el año sabático de los profesores del sistema educativo no-universitario (2002): los profesores que aceptan cobrar durante cinco años el 84% de su salario, trabajaran cuatro años y librarán el quinto, cobrando también durante ese año sabático el 84% del sueldo, gracias a las ayudas públicas y los ahorros que supone ganar un 16% menos cada año.

En el caso del acuerdo sobre las 35 horas del año 2000, se marca en realidad una jornada anual de 1.586 horas, que da una media semanal de 35 horas, pero que no supone como ya hemos dicho, que el límite máximo semanal sea ése (en el sector de la salud por ejemplo, muchos de los 20.000 trabajadores de Osakidetza, el Sistema Público Vasco de Salud, trabajan más que 35 y 40 horas semanales, lo que compensan con más días libres). Tras la firma del acuerdo se dijo que la reducción de jornada podría crear entre 3.500 y 4.000 nuevos empleos, pero no conocemos estudios que analicen lo que ha pasado en estos cinco años<sup>5</sup>.

**Tabla 2. Casos más importantes de reducción de jornada subvencionados con dinero público en la CAV**

AÑO	Decreto 1996	Contratos de relevo	Plan Familia	Sabático-educación
1997	516			
1998	466			
1999	373			
2000				
2001		1.685		
2002		1.682		
2003		2.486	6.741	?
2004		3.250	7.000	?

Fuente: INE y Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco.

Otra vía para reducir jornada es la negociación directa entre empresas y trabajadores, la negociación colectiva. Dentro de esta modalidad cabrían a su vez diferentes formas de reducción de jornada, pero en los últimos años la más habitual ha sido la reducción de la jornada anual. Los datos en este caso proceden de los «Informes de Negociación Colectiva» del Consejo de Relaciones Laborales.

Los primeros casos de reducciones de jornada considerables en la década de los noventa son los de empresas vascas que aplican ante la crisis, medidas de «reparto de trabajo defensivo». Por ejemplo, en Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), se ha probado el intercambio de trabajadores: cuando en alguna empresa o fábrica del conglomerado de cooperativas había un excedente de personal, se trasladaba a parte de los trabajadores a otras empresas o fábricas del grupo. Cuando no existía la posibilidad de hacer esto, se instauraba un sistema de «paro rotatorio»: los trabajadores iban pasando temporadas en el paro de forma rotativa, cobrando el trabajador en paro el 80% del sueldo, con un máximo de 12 meses de paro cada dos años. Otro

<sup>5</sup> A nivel estatal, el acuerdo que firmaron CCOO, UGT y el gobierno el año 2003 marcaba una jornada anual de 1.647 horas (37,5 horas a la semana).

ejemplo es el de Explosivos Alaveses (Expal): la crisis de principios de los noventa dejó a la empresa en una situación delicada, por lo que se decide en 1995 reducir la jornada de 1.736 horas anuales a 1.163, y el sueldo medio, de 3,5 millones de pesetas a 2,5 millones (un 30%).

Fue también MCC la primera gran empresa vasca que firmó acuerdos con la administración vasca para recibir subvenciones por reducciones de jornada tras el decreto de 1996. Más tarde, empresas como Sidenor, CAF, Michelin y Asle suscribieron el mismo acuerdo (dieciséis de las 300 empresas vascas que cuentan con más de 200 trabajadores): las empresas se comprometían a reducir las horas extras y a ensayar otras fórmulas de reducción y reparto del tiempo de trabajo, y a cambio, la administración daba subvenciones.

La planta de Michelin en Vitoria podría utilizarse como ejemplo de reducción y reorganización del tiempo de trabajo: al introducirse nuevos turnos de trabajo, aunque la jornada de cada trabajador es menor, en general el tiempo de funcionamiento de las máquinas aumenta. Los empleados trabajan menos, y los empresarios ven que aumenta la producción. Y además pueden crearse nuevos empleos. Sin embargo, esta forma de reducir jornada exige que se cumplan dos condiciones: por una parte, que exista margen para poder mantener las máquinas en funcionamiento durante más tiempo (en algunos sitios esto ya no es posible porque se trabaja 24 horas durante los 365 días del año); por otra parte, que se pueda vender o colocar en el mercado ese aumento de la producción. Además, como consecuencia de la reorganización de jornada, a pesar de trabajar menos, los empleados pueden salir perdiendo.

En algunos casos, se decide limitar las horas extra y pagarlas con tiempo de ocio, y en unos pocos convenios se acuerda crear empleo a cambio de esas horas: «Convenio sectorial de conservas y salazones de pescado de Bizkaia (1997). Art.27. Horas extraordinarias: por cada 1.768 horas extraordinarias no estructurales efectuadas en la empresa, éstas estarán obligadas a la admisión de un nuevo trabajador, siendo tales horas controladas por el Comité de empresa» (CRL, *Informe de Negociación Colectiva* 1997). En otros casos (BBK, Vital), se le da al trabajador la posibilidad de reducir jornada sin que el salario se resienta en la misma proporción: «Convenio colectivo de la Caja Vital Kutxa, Artículo 8º. Jornada laboral: se establece la posibilidad de que los empleados de la Entidad puedan optar voluntariamente por una jornada reducida con minoración salarial proporcional a la misma. Si dicha reducción fuera igual o superior al 40% y la jornada de trabajo reducida cubriese al menos íntegramente las tardes, se percibirá una bonificación del 10% sobre la retribución salarial anterior, que se añadirá a la proporción resultante de reducir su jornada. Todo ello sin perjuicio de aceptar reducciones de jornada inferiores al 40%» (CRL, *Informe de Negociación Colectiva* 1997).

De momento el único convenio sectorial que marca una semana laboral de 35 horas es el de la limpieza de Gipuzkoa y Bizkaia (en Gipuzkoa, se consiguió tras una larga huelga en el 2001 para entrar en vigor a partir del 2005; en Bizkaia, se firmó el

acuerdo en el 2003 entrando en vigor ese mismo año). Más que en los convenios sectoriales o provinciales, en los últimos años las 35 horas se han firmado en pactos de empresa: Metro Bilbao, Papresa, Diario Vasco, EITB, BBK... Por ejemplo, según datos del sindicato ELA, en el sector del metal guipuzcoano 2.500 trabajadores (el 5% de los 55.000 trabajadores de este sector) tienen una jornada de 35 horas en el 2006 gracias a pactos de empresa.

Otro de los casos destacables en el tema de la jornada laboral ha sido la defensa de los días festivos en los grandes centros comerciales: en febrero del 2005, el Gobierno Vasco «flexibilizó» la norma que impedía la apertura de las grandes superficies los domingos y días festivos, dando permiso a las tiendas con más de 400 metros cuadrados para abrir 8 de estos días al año (las tiendas con menos metros podrían a partir de ahora abrir todos los días del año). Pero de momento, las empresas han tenido que ceder ante la presión de los sindicatos, y han decidido seguir como hasta ahora (sin abrir ningún festivo), consiguiendo de esta forma el movimiento obrero una de las victorias más importantes de los últimos años.

A partir del 2005, la reducción de jornada se relaciona con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. En el acuerdo firmado por el Gobierno Vasco y CCOO para los trabajadores de la administración vasca (colectivo de 5.000 personas, porque no incluye Osakidetza, Educación y Ertzaintza), se acepta para el descanso de la comida una orquilla de 30/90 minutos, cuando hasta ahora el mínimo eran 45 minutos. Además, a partir de ahora, en los días libres que se pueden coger para «asuntos personales» se podrá elegir entre coger el día enteros o sólo medio día. En el acuerdo de EUDEL, la Asociación de Ayuntamientos del País Vasco (firmado por ELA, CCOO y UGT), se da la posibilidad para el año 2006 de disponer de cuatro días más para asuntos personales (dos de ellos recuperables), con una jornada anual de 1.563 horas. En la Diputación de Bizkaia, entre las medidas de conciliación se concede una bolsa de 24 horas anuales de permiso. Y el sector privado comienza también a firmar este tipo de acuerdos: BBVA y Banesto por ejemplo han firmado en el 2005 pactos en este sentido que superan los límites establecidos por la ley (permisos para acogerse a medidas de reducción de jornada o excedencias, posibilidad de organizar la jornada de forma flexible según los intereses de los trabajadores, etc.).

## 3. *El debate teórico*

En los noventa, el debate teórico sobre la reducción del tiempo de trabajo comienza cuando diversos autores europeos recuperan esta propuesta frente a la situación de crisis de empleo de los primeros años de la década. Los teóricos neoliberales contestaron posicionándose en contra. Nosotros vamos a explicar las dos posturas: primero la de los autores que defendieron la reducción de jornada, y luego la de los neoliberales.

### 3.1. *El discurso crítico*

La idea básica es la siguiente: si la economía necesita cada vez menos mano de obra para alcanzar el mismo nivel de producción, ¿por qué no aprovechar el aumento de la productividad para reducir la jornada laboral? Somos conscientes de que el capitalismo tiene capacidad para crear nuevas necesidades; sin embargo, la dinámica de crecimiento económico indefinido no es deseable, pese a que pueda ser factible. ¿Por qué empeñarse en crear nuevos productos y servicios, o en aumentar los ya existentes, cuando dicho modelo de crecimiento lleva al planeta al desastre? El capitalismo convierte en un fin el desarrollo económico, en vez de utilizarlo como un medio. Desde un punto de vista progresista, hay que empezar a diseñar otro proyecto de sociedad para el futuro. ¿Por qué esforzarse tanto en crear nuevos empleos, si a comienzos del siglo XXI hay ya suficiente riqueza en el mundo? Si dicha riqueza se distribuyera mejor, todos podríamos vivir dignamente. «El trabajo realizado en una sociedad no debe verse en absoluto como un fin en sí mismo sino como un medio para cubrir las necesidades de la población» (Roca, 1996: 86). El discurso crítico propone como solución distribuir más equitativamente el empleo y la riqueza. En vez de medir la calidad de vida solamente en función del crecimiento del PIB, hay que tomar en cuenta también otras variables; entre otras, el tiempo de ocio. Hay que dar más valor al «tiempo», y menos a los «objetos materiales». Hay que transformar, por tanto, las ideas que rigen nuestra economía y nuestra sociedad.

La propuesta se basa en distribuir de otra manera el desarrollo tecnológico de las últimas décadas y los beneficios derivados del desarrollo económico y del aumento de la productividad. Esa es la principal cuestión filosófico-ideológica, a partir de la cual pueden resolverse los aspectos técnico-económicos, según los partidarios del discurso crítico. La distribución de la riqueza no es un hecho novedoso: en las sociedades industriales se materializa mediante los aumentos de sueldo y la disminución de jornada, tal como ha sucedido desde los inicios de la industrialización. La perspectiva crítica propugna que, mediante la reducción de la jornada laboral, la distribución de la riqueza sea más beneficiosa para la clase trabajadora, ya que estas últimas décadas el principal beneficiario ha sido el capital, gracias a las políticas

neoliberales. Se trata, en resumen, de una propuesta para una distribución más equitativa de la riqueza, que se reflejaría en el tiempo de trabajo, y no sólo en las subidas salariales. El objetivo prioritario es diseñar un modelo diferente de sociedad para el futuro. La reducción del tiempo de trabajo sería parte de dicho planteamiento general, ya que es el empleo el que proporciona a la mayoría de la sociedad la posibilidad de participar en el reparto de la riqueza.

Así pues, la idea básica consiste en que los beneficios del desarrollo tecnológico, del crecimiento económico y del productivo se distribuyan de modo más equitativo. Dicho crecimiento, desarrollo y beneficios deben beneficiar a la mayoría de la sociedad, deben ser distribuidos entre el máximo posible de seres humanos, transformando radicalmente la política capitalista liberal de estas últimas décadas. El PIB ha continuado creciendo (en general) en dicho período de tiempo, la tecnología se ha desarrollado notablemente, y, por todo ello, también la productividad ha aumentado (entre 1993 y 2004, con datos de Eustat, la economía vasca ha crecido un 50% -esto es, tasas anuales acumulativas del 3,7%-, cuando la ocupación lo ha hecho un 39%). Pero el sistema liberal capitalista de reparto de dicho crecimiento beneficia solamente a unos pocos, mientras crecen las desigualdades sociales en un contexto de cifras macroeconómicas positivas.

¿Cuál es el método utilizado por el capitalismo para compensar el ahorro de tiempo producido por el desarrollo tecnológico? Crear nuevas necesidades. Esa es la vía que propone el sistema para mantener o aumentar el nivel de empleo. Sin embargo, desde un punto de vista crítico, el desarrollo tecnológico no debe servir para producir más con el mismo tiempo de trabajo (pese a que es posible hacerlo), sino para lograr el mismo nivel de producción con menor tiempo de trabajo. Si queremos mantener el equilibrio ecológico, aumentar la producción no es el camino adecuado; por otra parte, desde el punto de vista de la calidad de vida es más importante el tiempo libre que la capacidad adquisitiva, ya que vivir mejor no consiste en poder comprar cada vez más objetos, sino en disponer de más tiempo.

El liberalismo deja en manos del mercado «libre» la función de regular el empleo, confiando en que el equilibrio entre oferta y demanda fije los niveles de empleo y los salarios. El discurso crítico considera, por el contrario, que el mercado de trabajo no es equiparable a cualquier otro mercado, puesto que lo que está en juego no es una mercancía cualquiera: es la vida de los seres humanos lo que se compra y vende directamente en dicho mercado. Por consiguiente, este discurso propone que el empleo y el reparto de la riqueza sean objeto de control público, en lugar de abandonarlos a los criterios liberales del mercado «libre». Cuando en una gasolinera se instala una máquina de autoservicio, la solución neoliberal consistiría en despedir al «empleado que sobra», y la propuesta crítica consistiría en repartir ese ahorro de tiempo de trabajo entre todos los empleados (reduciendo y repartiendo jornada).

Como señalaba J.M. Keynes, la sociedad actual podría resolver fácilmente su principal problema económico (ofrecer un nivel de vida digno a todos los hombres y mujeres) y, a partir de ahí, el desarrollo tecnológico debería utilizarse para trabajar cada

vez menos horas y poder utilizar el tiempo para otros quehaceres (Keynes, 1988: 328-333). Las labores que únicamente nos reportan dinero y que pueden ser efectuadas por las máquinas deben ser realizadas por aquellas, pero distribuyendo de modo más equitativo el tiempo sobrante producto de dicho desarrollo tecnológico, ya que hoy día se deja en manos del «libre» mercado la regulación de la jornada laboral. Al fin y al cabo, también el capitalismo liberal está obligado a repartir el trabajo (siempre se ha repartido, también en la actualidad). Sucede, sin embargo, que en estas últimas décadas el reparto del trabajo apenas ha afectado a quienes tienen un contrato de jornada completa (en el mejor de los casos, se ha reducido la jornada unas pocas horas al año), mientras que el resto de trabajadores se han visto condenados al paro o a contratos de tiempo parcial (De la Fuente y Otazua, 1998: 66): «El desarrollo rápido del personal «externalizado» significa que la patronal ha «previsto anticipadamente» las reducciones de la duración del trabajo, dándoles una forma que refuerza su poder: la de la flexibilidad de los horarios, de los salarios y de los efectivos; dicho en otras palabras, la del paro parcial no indemnizado» (Gorz, 1994: 3).

El reparto del tiempo de trabajo y de la riqueza que propone una perspectiva progresista es diferente: el tiempo de trabajo que necesita la sociedad debe repartirse entre todos sus miembros capaces de trabajar. «Todo el trabajo disponible se dividirá entre todos los obreros» proclamaba L. Trosky en 1938, en el congreso de la IV. Internacional. Idéntica propuesta realizaba en 1944 uno de los grandes ideólogos de la Sociedad del Bienestar, W. H. Beveridge, en su libro *Pleno empleo en una sociedad libre*: «El pleno empleo es un objetivo que solo puede ser alcanzado con una organización consciente de todos los recursos productivos bajo control democrático».

En la década de 1990, diversos autores comienzan a recuperar este discurso crítico, entre los que destacan en nuestra opinión teóricos franceses como André Gorz:

«La dualización de la sociedad será detenida, y luego invertida, no por la imposible utopía de un trabajo apasionante y a tiempo completo para todos y todas, sino por unas fórmulas de redistribución del trabajo que reduzcan la duración de éste *para todo el mundo*, sin por ello descualificarlo ni parcelarlo. Esto es posible. Para evitar la sudafricanización de la sociedad hay que cambiar de utopía (Gorz, 1995: 99). La reducción progresiva y masiva del tiempo de trabajo sin pérdida de ingresos es la condición necesaria (aunque no suficiente) de un reparto del trabajo pagado entre todos los y las que desean trabajar, y de un reparto equitativo del trabajo no pagado de la esfera privada. Es preciso, por consiguiente, que todos puedan trabajar menos con el fin de que todos puedan vivir mejor y ganarse la vida trabajando. Así solamente es como podrán ser frenadas, luego invertidas, la escisión cada vez más profunda de la sociedad, la segmentación del mercado de trabajo, la marginación de una proporción creciente de la población» (Gorz, 1995: 284)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Otras referencias para el discurso crítico: Jorge Riechmann y Albert Recio (1997) *Quien parte y reparte...El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo* (Icaria); Varios Autores (1998), *El libro de las 35 horas* (El Viejo Topo); Miguel Ángel García Calavia y Antonio Santos (1998), *El reparto del trabajo* (Germania); José Enrique Medina Castillo (1999), *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo* (Comares). Revistas que han dedicado números especiales al tema: *Revista de economía y sociología del trabajo*, números 15-16, (1992), «Reordenación y reducción del tiempo de trabajo»; *Viento Sur*, número 19 (1995), «Debate sobre el reparto del empleo»; y *Documentación Social*, número 116 (1999).

### 3.1.1. Objetivos de la reducción del tiempo de trabajo

La perspectiva crítica propone reducir jornada para conseguir tres objetivos: crear empleo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y transformar la sociedad.

- a) Uno de los objetivos de la reducción de jornada es el reparto del empleo. Éste es el objetivo que más se ha citado en la última ofensiva europea a favor de la reducción de jornada. Pero los ochenta y noventa han sido en general décadas de políticas neoliberales, y, aunque ha habido excepciones (el sector del metal en Alemania, la Ley Aubry en Francia...), la jornada laboral apenas se ha reducido en el mundo industrializado en los últimos 20-30 años. En algunos países (EE.UU., por ejemplo), según algunos autores incluso ha aumentado (Schor, 1994). Por otra parte, convendría medir también cualitativamente (además de cuantitativamente) la jornada laboral, ya que en muchos casos la intensidad del trabajo ha aumentado estos últimos años: se exige a los trabajadores que produzcan más, y más rápido, en el mismo plazo de tiempo<sup>7</sup>.

Las previsiones de los años 80 y 90 sobre «paro estructural» y «paro tecnológico» no se cumplieron: el capitalismo liberal ha demostrado a finales del siglo XX su capacidad para crear empleo. Ello no supone, sin embargo, que la propuesta de reducir y repartir el tiempo de trabajo no tenga ya validez. Las políticas de empleo neoliberales han reducido el desempleo, pero el problema de fondo continúa siendo el mismo: la dualización de la sociedad y el aumento de las desigualdades sociales (por una parte, están quienes tienen un empleo digno; por otra, quienes no tienen trabajo o tienen un empleo precario). Por lo tanto, desde una postura crítica, la de reducir y repartir el tiempo de trabajo sigue siendo una propuesta válida (de lo que se trataría ahora es de repartir el tiempo de trabajo de los empleos dignos). La propuesta sería todavía aplicable para superar la crisis de empleo y la ruptura social que el neoliberalismo no ha sabido solucionar. Es posible que la reducción de jornada no resuelva por sí sola los problemas del mercado laboral, pero puede ser un instrumento muy eficaz si se utiliza junto con otras medidas:

«Otro concepto útil y novedoso es la idea de *Flexecurity* (Keller y Seifert). El concepto de *flexeguridad* trata de presentarse como una alternativa a la desregulación y a la creciente demanda de flexibilidad. No es aceptable un modelo de flexibilidad del empleo basado sólo en las fuerzas del mercado y que comporta efectos negativos sobre la integración social. Utilizados de forma combinada, cuatro elementos contribuyen a definir el concepto de flexeguridad: (1) La extensión de «mercados laborales de transición» que facilite diferentes opciones de actividad y posibilidades para el desarrollo de actividades personales, mediante la combinación de la temporalidad del empleo y del empleo a

<sup>7</sup> Juan José Castillo, por ejemplo, nos recuerda el doble significado del concepto «producción ligera»: por una parte, dicho concepto se ha utilizado para mostrar los cambios habidos en el mundo del trabajo y de la economía estos últimos años (la superación del modelo fordista de producción en serie, en grandes fábricas, fabricando productos idénticos, que ha dado paso a la fabricación de productos diferentes de manera más flexible); por otra, sin embargo, hay que recordar que «ligera» significa también más rápida. Los cambios de los últimos años han supuesto precisamente eso para muchos trabajadores: trabajar más y más rápido. (J.J. Castillo, 1998, *A la búsqueda del trabajo perdido*, Tecnos, Madrid: 81).

tiempo parcial, así como la posibilidad de opciones como la jubilación a tiempo parcial, permisos sabáticos, permisos para la formación y permisos para la realización de proyectos y *hobbies* personales (en los países escandinavos y en Bélgica ya existen medidas de esta índole). (2) La inclusión de la flexibilidad del tiempo de trabajo como materia de negociación colectiva para evitar los ajustes de plantilla y el riesgo de despido. (3) Considerar la formación continua a lo largo del ciclo vital y en el marco de la estabilidad del empleo. (4) Provisión de una seguridad básica frente al riesgo del empleo temporal, del desempleo y de la pobreza. Se trata de ofrecer pensiones que garanticen la percepción de rentas en las fases de transición entre el empleo y el desempleo, así como en los periodos de permisos parentales, permisos de formación y sabáticos. La idea de *flexeguridad* supone un intercambio de flexibilidad por seguridad en el empleo» (Martín Artiles, 2002: 77).

- b) El segundo objetivo es el de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reducir el tiempo que invertimos en el trabajo remunerado (empleo) para poder disponer de cada vez más tiempo para otras actividades no remuneradas. En el modelo actual, lo que se nos propone es trabajar el mismo número de horas (o incluso más) y pagar a otras personas para que nos hagan los trabajos que quedan fuera del ámbito del empleo. Para el discurso crítico sin embargo, la calidad de vida no debe medirse por el poder adquisitivo, sino por el tiempo de ocio. Según datos de la Comisión Europea, 40 millones de trabajadores de la UE trabajan y viven estresados. Según el Eustat, entre 1993 y el 2003, los vascos tenemos media hora menos de ocio al día. Según la «I Encuesta Vasca sobre Salud y Condiciones de Trabajo», el 18% de los trabajadores de la CAV trabaja más de 40 horas semanales. Para la perspectiva crítica, uno de los objetivos personales y sociales más importantes debe ser el de la reducción del tiempo de trabajo, porque desde esta perspectiva se entiende que la calidad de vida reside más en el tiempo de ocio que en poder adquisitivo. Es mejor tener tiempo para hacer cosas, que tener dinero para comprar cosas<sup>8</sup>.

La jornada laboral se ha reducido tras la primera industrialización (mecanización, máquina de vapor, la aparición de las fábricas...) y tras la segunda (electricidad, petróleo...), debido a que el desarrollo tecnológico y los nuevos modos de organización del trabajo lo permitían. Los partidarios del discurso crítico creen que la revolución tecnológica de finales del siglo XX (electrónica, informática...) también debería servir para reducir la jornada, en lugar de limitarse a transformar en dinero todo ese desarrollo tecnológico. Pero, según parece, esa es precisamente la intención del neoliberalismo. En las últimas décadas, apenas se ha reducido la jornada laboral: la referencia semanal (40 horas) continúa invariable, así como el número de días trabajados por semana (cinco), el número de semanas de vacaciones, el número de años trabajados a lo largo de la vida (en los últimos años el neoliberalismo plantea incluso el retrasar la edad de jubilación). El discurso crítico propone utilizar de

<sup>8</sup> Un discurso verdaderamente progresista debe poner en cuestión incluso el estilo de vida de los países ricos. No hay espacio aquí para profundizar en la tan necesaria distribución más equitativa de la riqueza a nivel mundial, pero hay que tener en cuenta que la propuesta de reducción y reparto de la jornada laboral que aquí planteamos no es sino un primer paso en un proyecto general y a largo plazo sobre el reparto de la riqueza. Un análisis más general, en un segundo paso, probablemente cuestionaría también nuestro estilo de vida.

otra manera el desarrollo tecnológico y, en lugar de producir más en menos tiempo, producir lo mismo en menos tiempo. Disponemos de suficientes riquezas materiales, y que lo que nos falta son otras cosas. Ya hemos visto que en los países desarrollados, el estrés es una de las principales enfermedades. Buena parte de los ciudadanos vive sin tiempo libre, siempre corriendo, con la sensación de estar atrapado, sin tiempo para hacer aquello que desea: «Se trata de poner en práctica el “principio general de la adecuación del trabajo al hombre”. Las consecuencias que de este principio se derivan se sitúan en dos planos: en el plano individual, implica que cada uno sea dueño de su tiempo; y en el colectivo, que se conserven los tiempos de vida colectiva» (Supiot, 1999: 136). Habría que dedicar el menor número de horas posible a producir aquellos productos y servicios que necesitamos para vivir con dignidad. El discurso crítico propone reducir el tiempo de trabajo remunerado (empleo) para así poder disponer de tiempo para el resto de quehaceres: cuidar a los hijos, estar con los amigos, hacer deporte, participar en los movimientos sociales o en política, realizar labores creativas, estudiar, leer, escuchar música, cocinar... o, simplemente, para vivir más tranquilos.

Así como el debate sobre la reducción y el reparto del trabajo es un debate europeo, porque en la década de los noventa Estados Unidos consiguió mantener bajas sus tasas oficiales de paro, en el tema de la reducción del tiempo de trabajo relacionado con la calidad de vida son interesantes las aportaciones de algunos autores estadounidenses: la economista de Harvard, Juliet Schor, demostró por ejemplo como a pesar de que entre 1948 y 1992 la productividad de la economía de Estados Unidos se había duplicado, a finales del siglo XX los empleados trabajaban más que 50 años antes. El 25% de los trabajadores a jornada completa trabajaba 49 horas a la semana, a lo que habría que añadir que se habían reducido también los días de vacaciones y de bajas por enfermedad (tres días y medio menos al año). Según los datos de Schor, en la década de los noventa se trabajaban en general 163 horas más que en 1948, es decir un mes más al año. Y en los siguientes años estos datos han seguido la misma tendencia: la norma que fija la semana laboral de 40 horas no se ha cambiado desde 1938, y además cada vez se cumple menos: el año 2000, un trabajador estadounidense trabajaba como media 1.979 horas al año, 36 horas más que en 1990. Son cada vez más normales las jornadas irregulares y los empleos en lo que el trabajador «gracias» al teléfono móvil y el ordenador portátil no desconecta nunca del trabajo. La media de días de vacaciones se sitúa en dos semanas y media al año, pero además, en muchos casos tienen que negociar esos días individualmente. Empresas que se están utilizando como ejemplo de la «Nueva Economía» (Oracle, Cisco, Apple, Amazon, etc.) han convertido sus fábricas en *campus* con todo tipo de servicios (comedor, guardería, gimnasio, bares, restaurantes...) en los que el trabajador puede llegar a pasar todo el día. Los analistas comienzan a utilizar términos como «la era del agotamiento» y «la implicación obsesiva por el trabajo» (Warde, 2002)<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Este debate (¿trabajamos demasiado en Estados Unidos?) sigue vivo en el 2005, al menos en el ámbito académico. John P. Robinson y Geoffrey Godbey contestaron a J. Schor en 1999 utilizando encuestas del uso del tiempo (*Time for life. The surprising ways Americans use their time*, University Park, Pennsylvania State University Press, 2nd Ed.). Para estos autores, el problema no era que trabajamos cada vez más, sino que

c) El tercer objetivo de la reducción de la jornada es transformar la sociedad. Desde una óptica crítica radical, el capitalismo liberal es un modelo social a superar. La reducción y reparto de la jornada laboral supondrían avances importantes para conseguir dicho cambio social. Pero, ¿cómo ligar entre sí el reparto del trabajo y la superación del modelo social? Por una parte, porque la materialización de las propuestas más radicales de reducción de jornada exige otro modelo de organización social, tal y como veremos en el siguiente punto. En ese nuevo modelo de sociedad, el mercado de trabajo y la economía en general serían instrumentos controlados y gestionados por la sociedad. Por otra parte, porque reducir el tiempo de trabajo y aumentar el destinado a labores no vinculadas con la economía choca con la lógica del capitalismo: «El creciente ahorro de tiempo de trabajo permitirá a los individuos y a la sociedad perseguir fines diferentes de los económicos. La apropiación individual y colectiva de tiempo es la tarea que, en el proyecto de un socialismo postindustrial, completa y reemplaza la función central atribuida en el pasado a la apropiación colectiva de los medios de producción (...) Superaremos la sociedad salarial –y con ella el capitalismo– cuando las relaciones sociales de cooperación voluntaria y de intercambios no mercantiles autoorganizados predominen sobre las relaciones de producción capitalistas: sobre el trabajo-empleo, el trabajo mercancía» (Gorz, 1994: páginas 4 y 10). El capitalismo necesita más consumo, una economía dinámica y creciente, que las actividades humanas relacionadas con la economía sean cada vez más importantes. La reducción de jornada que propone el discurso crítico camina justo en la dirección contraria: destinar cada vez menos tiempo al trabajo, y más al ocio no relacionado con el consumo: «Frente a esta concepción del mundo (hay que trabajar, hay que ahorrar...), surge un pensamiento crítico (J. Habermas, H. Arendt) que podríamos llamar neoaristotélico, que sostiene que por encima del mundo económico se encuentra el mundo de la política. Es decir, la idea de que el sistema de control social tiene que ser ideológico, político, que dé la prioridad a este tipo de valores no económicos. En nuestra parte del mundo, esta nueva visión de primacía de los valores políticos implica la idea de que los progresos y los beneficios de la productividad tienen que ser empleados no para aumentar la capacidad de consumo, sino para aumentar el nivel de integración social. La prioridad hoy en día es la reconstrucción o la defensa de la integración social, más que comprar el tercer televisor» (Touraine, 1997: 200).

Vista la situación en que la industrialización ha sumido al mundo, hay que empezar a pensar y diseñar otro modelo de sociedad, no solamente para superar la crisis de empleo de los países ricos, sino para comenzar a reducir las excesivas diferencias sociales del mundo actual y tratar de recuperar el equilibrio ecológico.

---

exigimos cada vez más a nuestro tiempo de ocio, de ahí la sensación de estrés y ansiedad (es decir, el problema no era «objetivo», sino «subjetivo», porque el tiempo de ocio se había mantenido o incluso había crecido en las últimas décadas). En el 2004 sin embargo, Jerry A. Jacobs y Kathleen Gerson vuelven a darle la razón a J. Schor en el libro de *The time divide* (Harvard University Press). La renta per capita media de Estados Unidos es superior a la europea (aunque las desigualdades internas también son mayores), pero se trabajan más horas que en Europa. Los críticos quieren cuestionar ese modelo.

«Constituye una inmoralidad y una muestra de irracionalidad el que, a pesar del enorme desarrollo en el conocimiento tecnológico, la humanidad siga enganchada a un sistema social en el que prevalece el interés de unos pocos, en el que enormes masas de población, incluso en los países ricos, viven en el infierno vital del desempleo, la miseria y la precariedad, y en el que la propia base material de la especie humana está en peligro. En este sentido, las propuestas de reparto del empleo resultan interesantes, más porque permiten introducir un debate social sobre temas básicos -cuánto y cómo producir, quién debe tener acceso al empleo y la renta...- que por tratarse de una medida técnica que solucione fácilmente el problema del paro. Por el contrario, debatir sobre el reparto del empleo puede constituir el punto de partida para plantearse los temas que su discusión suscitan: los estándares socialmente aceptables en lo que respecta a condiciones de vida y trabajo, la organización del proceso productivo, la distribución de la renta, etc. Tras veinte años de gestión económica neoliberal, empieza a ser hora de hacer balance de sus efectos y de que la sociedad se plantee si estos suponen un buen sistema de vida» (Recio, 1997: 246).

Para el discurso crítico, la reducción y el reparto de la jornada es una de las posibles medidas para comenzar a construir una sociedad alternativa, ecológica y solidaria. La reducción del tiempo de trabajo sería «parte de un proyecto revolucionario, es decir, una ambición razonada de transformar el presente en relación con un futuro proyectado» (Bourdieu, 1999: 121). O utilizando a J. Muguerza, sería un intento de dar un sentido al desarrollo tecnológico, porque no queremos ser como «el positivista, ese señor capaz de constatar que la historia carece de sentido, y que no vamos a pensar en darle alguno» (Muguerza, 1990: 693). El capitalismo «es una civilización basada en un amplio conjunto de necesidades que realmente no tenemos». La reducción del tiempo de trabajo podría ser una de las vías para empezar a cambiar las cosas, para parar esta carrera hacia ninguna parte y empezar a vivir de otra manera.

### ***3.1.2. Reducción de jornada, cambio social y cambio de valores***

Uno de los objetivos de la reducción de jornada es transformar la sociedad. Pero dicha transformación no es sólo un objetivo: el cambio de valores y de modelo de sociedad es también un paso previo necesario para facilitar la reducción y el reparto del tiempo de trabajo. Es decir, la reducción que propone el discurso crítico tiene por objeto transformar la sociedad, pero, al mismo tiempo, necesita también dicha transformación.

Desde una postura crítica, la reducción de la jornada podría ser un medio para superar el modelo social actual. La modernidad capitalista ha supuesto el triunfo de la racionalidad instrumental y de la lógica económica; el discurso lógico, sin embargo, considera que hay en la vida otras lógicas no menos importantes. En las sociedades capitalistas industriales, el productivismo y la competitividad se han convertido en los principales valores. El discurso crítico propone comenzar a superar dicho tipo de sociedad. En las relaciones sociales, por ejemplo, las principales variables no serían el cálculo, la eficacia, el tiempo o el dinero. No se tienen hijos -por ejemplo-

para conseguir otro objetivo: ellos son el objetivo. El discurso crítico propone robar tiempo y espacio a la lógica capitalista, desmercantilizar la vida. La reducción del tiempo de trabajo podría ser un paso importante en dicha dirección.

Con frecuencia se ha comparado el capitalismo con conceptos como democracia y libertad, pero el discurso crítico cuestiona dicha relación (Beck, 2002). La reducción del tiempo de trabajo podría servir también para cambiar estas cuestiones, ofreciendo el tiempo libre necesario para la participación ciudadana (condición sine qua non para una verdadera democracia). «Trabajar menos» podría ser uno de los instrumentos para empezar a cambiar el rumbo emprendido por la modernidad capitalista.

Así pues, transformar la sociedad es uno de los objetivos de la reducción de jornada. Sin embargo, la transformación de la sociedad es también condición necesaria para poner en práctica dicha reducción. Las propuestas más radicales de reducción del tiempo de trabajo conllevan otro tipo de organización del mercado de trabajo, de la economía y de la sociedad: la política debería controlar la economía; el trabajo y la riqueza deberían repartirse de otra manera. No es eso, precisamente, lo que interesa al capitalismo liberal. Repetimos: el aumento de la productividad puede suponer que se produzca más en el mismo espacio de tiempo, o que se produzca lo mismo en menos tiempo. El discurso crítico propone la segunda de las opciones, mientras que el modelo de sociedad dominante necesita la primera.

«Si todo el mundo tomase conciencia de que ya no existe, virtualmente, ningún problema de producción sino tan sólo de distribución, es decir, de reparto equitativo de las riquezas producidas, y de reparto, equitativo también, entre toda la población, del trabajo socialmente necesario, el actual sistema tendría serias dificultades para mantenerse. Para que el orden existente no se vea socavado en sus cimientos ideológicos, es mejor que estas cosas no se sepan. No se le va a decir, pues, a la población que ya no tendrá necesidad de trabajar tanto, sino que se le dirá, al contrario, que va a «faltar trabajo»; no se le dirá que vamos a disponer de más y más tiempo libre, sino que «habrá cada vez menos puestos de trabajo» (Gorz, 1981: 146).

Mientras el discurso crítico insiste en la moral, en la ética, en la lucha contra las desigualdades sociales..., las prioridades del discurso economicista del capitalismo liberal son otras. Para el discurso economicista, el despido de trabajadores o la flexibilidad (precariedad) del empleo son medidas inevitables. Para el discurso crítico, en cambio, hay que tener también en cuenta los costes sociales que provocan dichas políticas y, por consiguiente, la economía debe asumir que también tiene responsabilidades sociales. La reducción de jornada implica poner límites a la economía, cuestionar la lógica del mercado «libre». No es de extrañar, por tanto, que el liberalismo capitalista se muestre contrario a esta propuesta.

En Dinamarca, por ejemplo, se experimentaron diversas modalidades de reparto del trabajo. Una de las modalidades se denominó *skraldemandsmodellen* («modelo basurero»), ya que fue el sindicato de recogedores de basura de la localidad de Arhus el primero que la puso en marcha. El modelo se extendió rápidamente a otros sectores, hasta que el gobierno la prohibió. ¿Por qué fue prohibido el «modelo basure-

ro»? La respuesta es muy simple, a la vez que difícil de creer: porque funcionaba. El modelo consistía en lo siguiente: un parado que cobraba un subsidio y tres trabajadores con empleo compartían las horas de trabajo, los salarios y el subsidio de desempleo. La jornada laboral se redujo un 25 %, pero el salario disminuyó en menor proporción. Además, se empleaba a un parado. ¿No es increíble que un proyecto así fuera prohibido? Pues se prohibió precisamente por su gran éxito. «Presentaba una racionalidad social provocadora que desafiaba a la racionalidad económica imperante» (Schimid, 1996: 114).

La reducción del tiempo de trabajo que propone el discurso crítico necesita, por lo tanto, de un cambio social, a la vez que tiene por objetivo conseguir dicho cambio. Y los principales cambios sociales, los más profundos, son los culturales, los cambios de mentalidad y de valores. Llegamos así al siguiente paso de la secuencia: una verdadera y radical reducción de jornada exige un cambio de valores. La industrialización capitalista supuso la interiorización de valores tales como el individualismo y el consumo; el discurso crítico propone comenzar a interiorizar y poner en práctica otros valores para superar dicho modelo de sociedad.

También la industrialización capitalista tuvo que imponer un cambio de valores. Dicho cambio de mentalidad exigía que la gente prefiriera el dinero al tiempo libre, de manera que, por primera vez en la historia, el sentido de la vida se basa en el consumo, ya que la mayoría de los trabajos industriales no ofrecían sentido a la existencia. El trabajo se convierte en un mero instrumento; así pues, pasamos buena parte de nuestro tiempo en labores que no son sino un medio para conseguir otro objetivo. El cambio fue significativo, ya que hasta entonces el objetivo era el ocio, escapar cuanto antes del control del patrón, de la fábrica, tras haber ganado lo suficiente para vivir dignamente. La sociedad de consumo, impulsada por la industrialización capitalista, ganó la batalla. Junto con el consumo, el individualismo se convierte en otro de los principales ejes de la nueva sociedad: «El nuevo espíritu de la época consistía en enriquecerse y olvidarse de todo menos de uno mismo, un espíritu que se implantaba mediante la creación de necesidades, e induciendo a una filosofía de la futilidad, a una vida carente de objetivos, concentrada en las cosas más superficiales» (Chomsky, 2000: 11). Frente a ese espíritu que sigue propugnando el capitalismo a comienzos del siglo XXI, el discurso crítico reivindica otros valores: en lugar del individualismo, recuperar la idea de comunidad; frente al consumo, otro tipo de ocio (familia, amigos, deporte, política, creatividad...; un ocio no marcado, por lo general, por valores económicos).

El consumo es la principal idea de la sociedad capitalista para disciplinar a los ciudadanos y conseguir su lealtad. Por consiguiente, una propuesta que pretenda superar esta sociedad deberá hacer frente a dicha idea: «La nuestra es “una comunidad de consumidores”: la forma en que esta sociedad moldea a sus integrantes está regida, ante todo y en primer lugar, por la necesidad de desempeñar ese papel; las norma que les impone, la de tener capacidad y voluntad de consumir (...) Un consumidor jamás debería considerar satisfecha una necesidad y ni uno solo de sus deseos puede ser considerado el último» (Bauman, 2000: páginas 44 y 46). Vivimos rodea-

dos de un número cada vez mayor de objetos, de cosas que no precisamos, en una sociedad de consumo innecesario (consumismo). En esta sociedad, el propio hecho de consumir se ha convertido en uno de los grandes placeres vitales; la cuestión de si necesitamos realmente lo que hemos comprado es secundaria. La felicidad se mide en función de nuestra capacidad adquisitiva; toda la vida es un negocio, y la tarjeta de crédito la llave que abre la puerta que nos lleva a la felicidad. Soñamos con adquirir constantemente nuevos productos y servicios, aunque no dispongamos de tiempo para disfrutar de ellos: hay que cambiar de nuevo, adquirir otros productos y servicios.

Es difícil salir de ese círculo vicioso, ya que sentimientos como la envidia juegan un importante papel en nuestra vida. Mediante instrumentos tales como la publicidad, nuestra sociedad crea (al igual que el resto de sociedades) los hombres y mujeres que necesita para perpetuarse: «Normalmente, se explica y justifica la publicidad como un medio competitivo que beneficia en último término al consumidor y a los fabricantes más eficientes... y con ello a la economía nacional. Está estrechamente relacionada con ciertas ideas sobre la libertad: libertad de elección para el comprador, libertad de empresa para el fabricante. Los grandes tablones de anuncios y los letreros luminosos de las ciudades capitalistas son el signo inmediatamente visible del “Mundo Libre”. Es cierto que, con la publicidad, una empresa compite con otra; pero es cierto también que toda imagen publicitaria confirma y apoya a las demás. La publicidad no es simplemente un conjunto de mensajes en competencia; es un lenguaje en sí misma, que se utiliza siempre para alcanzar el mismo objetivo general. Dentro de la publicidad, se ofrece la posibilidad de elegir entre este coche y aquel, pero la publicidad como sistema hace una sola propuesta» (Berger, 2001: 145)<sup>10</sup>.

El consumo es, pues, parte consustancial de nuestra sociedad (Alonso, 2004). El capitalismo necesita del consumo; cuanto más se consuma, mejor; cuanto menos se consuma, peor. Por eso, cuando la economía se ralentiza una de las prioridades de los gobernantes es incentivar el consumo, con el fin de revitalizar el sistema.

Una de las funciones básicas del consumo es satisfacer una necesidad. En la sociedad capitalista, sin embargo, es algo más que eso, ya que dicha sociedad se basa en el consumo, por lo que, en primer lugar, crea un número creciente de necesidades (proteger nuestros ojos del sol, por ejemplo) y, a continuación, nos «ofrece» –mediante el consumo– algo más que la mera satisfacción de esa necesidad. El mercado ofrece gafas de sol de todas las marcas y precios; la mayoría de los compradores, sin embargo, optan por las más caras que puede adquirir, lo que nos indica lo siguiente: las gafas de sol sirven para algo más que para proteger nuestros ojos; nos ofrecen una identidad («con estas gafas soy tal como quiero ser, y me diferencio de los demás»). El discurso crítico propone comenzar a cambiar de actitud: consumir menos y de otra manera; basar nuestra identidad en aquello que hacemos, no en aquello que compramos.

<sup>10</sup> Páginas web críticas con el consumismo: [adbusters.org](http://adbusters.org), [consumehastamorir.com](http://consumehastamorir.com), [nologo.org](http://nologo.org)...

Entre los textos propagandísticos de los valores no-económicos uno de los más utilizados es, probablemente, este de J. M. Keynes:

«Cuando la acumulación de riqueza ya no sea de gran importancia social, habrá grandes cambios en los códigos morales. Podremos librarnos de muchos de los principios seudomorales que han pesado durante doscientos años sobre nosotros, siguiendo los cuales hemos exaltado algunas de las cualidades humanas más desagradables, colocándolas en la posición de las virtudes más altas. Podremos permitirnos el atrevimiento de dar al motivo monetario su verdadero valor. El amor al dinero como posesión -a diferencia del amor al dinero como un medio para gozar de los placeres y realidades de la vida- será reconocido por lo que es, una morbosidad algo repugnante (...). Por supuesto que todavía habrá muchas personas con pretensiones intensas e insatisfechas que perseguirán ciegamente la riqueza, a menos que puedan encontrar algún sustitutivo plausible. Pero el resto de nosotros ya no tendrá ninguna obligación de aplaudirles y animarles» (Keynes, 1988: 330-331)<sup>11</sup>.

Keynes intentó, hace ya 70 años, reivindicar otro tipo de vida, pero no parece que sus palabras hayan tenido gran eco entre nosotros. Durante todo el siglo XX, la humanidad ha seguido el rumbo opuesto a sus tesis, aunque siguiendo una estrategia que él ya había previsto. Se preguntaba Keynes cuándo decidirá el mundo desarrollado que tiene ya suficiente para vivir: «Las necesidades se dividen en dos clases: las necesidades que son absolutas, en el sentido de que las experimentamos cualquiera que sea la situación de nuestros semejantes, y las que son relativas, cuando las sentimos solamente si su satisfacción nos eleva y nos hace sentirnos superiores a ellos. Las necesidades de la segunda clase, aquellas que satisfacen el deseo de superioridad, pueden ser verdaderamente insaciables; pues cuanto más alto es el nivel general, más altas son aquéllas todavía» (Keynes, 1988: 328). El capitalismo se basa en la envidia para subsistir y fomentar una carrera consumista sin fin: «Personas que ganan 20 o 30 millones de pesetas al año, encuentran cosas que consumir. En una ocasión, estaba cenando con unos banqueros en Nueva York que tenían todos casa de campo en Long Island, a unos 120 km. de Manhattan. Yo les pregunté: ¿no es un poco difícil, no es un camino un poco largo para recorrer los fines de semana? Todos se miraron con cara de sorpresa como si hubiese dicho una tontería y dijeron: en helicóptero son veinte minutos» (Krugman, 1997: 79)<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> He aquí otro texto interesante, parecido al anterior: «A la mercantilización del espacio y la materia, propia del primer capitalismo, le está siguiendo la mercantilización del tiempo, la cultura, las relaciones y las experiencias vitales (...) Ante esta situación, hay pues que reivindicar la autolimitación, la lentitud, el control de los apetitos, y la austeridad» (I. Unzueta, «Ocio, consumo y bocaditos de cultura», *Diario Vasco*, 2003.08.27: 21).

<sup>12</sup> El suplemento dominical del Grupo Correo-Vocento (*El Semanal*, uno de los más leídos en el estado español) es buen ejemplo de lo que acabamos de señalar (las contradicciones del mundo capitalista desarrollado, la importancia del consumo...). Tomemos como ejemplo el número «Extra Navidad» del 22 de diciembre de 2002: por una parte, podemos leer entrevistas a personalidades como Pilar Bardem, próxima a Izquierda Unida, en las que se critica el capitalismo y las injusticias sociales...; escritores como Paulo Coelho nos proponen una forma diferente de vivir, reivindicando la espiritualidad por encima de lo material... Pero, por otra, la mitad del suplemento está repleto de publicidad de productos «caros» (al menos para la mayoría): relojes (Omega, Tissot... 450 euros; Jaguar, 3.449 euros...), perfumes, agendas electrónicas, cámaras digitales... Y buena parte del contenido no directamente publicitario está también relacionado con el consumo: la sección de «Decoración» («muebles caros de diseño que nos distinguen de nuestros veci-

Junto con el consumo, el individualismo es el segundo valor capitalista a superar. Enzesberger nos muestra lo absurdo de las actitudes egoístas mediante una situación típica que se produce en los trenes: los primeros viajeros que suben al tren entran a un compartimiento y, a continuación, se comportan como si éste les perteneciera. Si en un compartimiento viajan dos personas, pondrán mala cara si entra un tercero, porque consideran que éste perjudica su comodidad. Los dos primeros viajeros han subido al tren poco antes que el tercero, pero se comportan como si siempre hubiesen estado en el compartimiento y tuercen el gesto cuando entra un nuevo viajero. ¡Qué pronto olvidamos de dónde venimos y cómo hemos llegado a donde estamos!: «Los que hemos triunfado en los Sesenta, Setenta y Ochenta -los que tenemos formación, buenos empleos, seguridad social, etc.- somos el mejor ejemplo de la solidaridad. Somos hijos e hijas del Estado de Bienestar. Pero ahora que hemos triunfado nos sentimos amenazados por aquellas personas que tan sólo piden las mismas oportunidades que nosotros tuvimos: becas para estudiar, seguridad en el empleo, salarios dignos, etc. Nos aferramos a un falso discurso individualista, reconstruimos una falsa historia de méritos personales y exigimos a los demás que se ganen la vida por sus propios medios» (Zubero, 2000: 290).

Este sistema, que se considera racional pero que está basado en un modelo de producción y de consumo irracional, necesita para sobrevivir seres individualistas y consumidores. Dicha contradicción puede impulsar el cambio, con teorías y prácticas que ataquen las ideas que sustentan este tipo de sociedad<sup>13</sup>: «La estructura socioeconómica y cultural en la que operamos traduce los deseos por un desarrollo equilibrado y armónico y un estilo de vida ecológico en propuestas y prácticas políticas insostenibles. Pocas propuestas culturales alternativas han sido planteadas al sistema capitalista de producción y consumo. Con este sistema, los deseos generales por un cambio estructural se traducen en políticas de ajuste a largo plazo que no hacen sino apuntalar la pervivencia del sistema. Nuestra propuesta alternativa apuesta por una revolución cultural pivotalmente representada por la sustitución del afán de lucro y de la competitividad por el espíritu de servicio y austeridad» (Pérez Adan, 1996: 193). La socialdemocracia, empero, no reivindica un cambio de modelo social y ha optado por una política «realista» y «posibilista» que no cuestiona el sistema capitalista: «La política de la socialdemocracia se ha afanado por liberar unos *enclaves* en el seno de la racionalidad económica, pero sin mermar por ello la dominación de dicha racionalidad sobre la sociedad» (Gorz, 1995: 172).

nos»), la sección de juegos electrónicos, pruebas de automóviles (Seat Córdoba, 14.655 euros), hoteles, «Moda» (Dolce&Gabbana, Hugo Boss, Gucci, Amaya Arzuaga, Tom Ford, Prada, Calvin Klein..., el «estilo bohemio», «uno de los estilos de la temporada»), «Belleza»... («Todos los secretos para una transición perfecta del trabajo a la fiesta, sin que quede rastro de la dura jornada laboral: toallitas desodorantes, ampolla de efecto *lifting*, bastoncitos de algodón para eliminar rastros de delineador, ampolla de colirio...»).

<sup>13</sup> De las compras que realizamos a diario, probablemente las más importantes son los alimentos. He aquí las recomendaciones de J.R. Mauleón: «1. Compra alimentos frescos en vez de transformados. 2. Compra alimentos que tengan etiquetas públicas de calidad (existen también otras etiquetas recomendables: agricultura ecológica, denominación de origen y label vasco). 3. Compra alimentos producidos en la proximidad. 4. Compra alimentos producidos por el propio agricultor o por sus cooperativas. 5. Compra los alimentos en canales cortos de comercialización» («Consumo responsable», *Diario Vasco*, 2002.12.15).

Desde una perspectiva crítica, sin embargo, hay que exigir cambios más radicales. Los habitantes de los países ricos permanecemos indiferentes e impasibles ante la miseria de millones de personas, al igual que buena parte de los alemanes fueron indiferentes ante el sufrimiento de los judíos durante la Segunda Guerra Mundial, o los blancos de Sudáfrica lo fueron ante la situación de los negros durante el apartheid. Hay que resucitar el debate ético sobre la responsabilidad moral. Hay que cambiar de valores.

### *3.1.3. En el fondo, una batalla más entre el capital y el trabajo*

Para el discurso crítico, el debate en torno a la reducción y reparto de la jornada laboral no es (solamente) técnico-económico, sino (sobre todo) político, ya que subyace en él una lucha entre diferentes grupos sociales, cada uno de los cuales defiende –como es lógico– sus propios intereses. El liberalismo, sin embargo, trata de ocultar el problema de fondo del debate, limitando éste a cuestiones técnicas y económicas: «la eficacia de las medidas gubernamentales y los resultados de la economía dependen ampliamente de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y de la índole de las negociaciones colectivas. La reducción del tiempo de trabajo pone en juego relaciones de fuerza, de carácter sociológico, mucho más vastas todavía. La esencia del debate sobre la duración del trabajo y el desempleo es más política que económica. En realidad, lo que está verdaderamente en juego depende de las relaciones de fuerza entre sindicatos, dirigentes y grupos políticos» (Cuvillier, 1982). Desde una óptica crítica, lo que está realmente en juego en el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo es el control de dicho tiempo. No olvidemos que el tiempo es un elemento fundamental, tanto en el trabajo como en cualquier otro ámbito. Hablamos, al fin y al cabo, de una lucha de poder entre diferentes grupos sociales: «la reducción de la jornada de trabajo resulta la estrategia que más oposición encuentra por parte de las empresas, puesto que la jornada de trabajo, además de cumplir otras funciones (producción de plusvalía) ha sido y es utilizada, como medio para disciplinar a la clase obrera; de tal modo, que una estrategia que pretenda romper la intensidad del control que la jornada de trabajo permite no va a recibir sus bendiciones de aquellos que verían disminuido su poder: los empresarios» (Medina, 1999: 478).

La industrialización también trajo consigo cambios en el modo de organización del tiempo de trabajo; ahora, desde una perspectiva progresista, deberíamos dar un salto adelante, cambiando de nuevo del modo de organización del tiempo de trabajo en beneficio de los hombres y mujeres, del conjunto de la sociedad. La industrialización capitalista es fruto de un largo proceso histórico, de un largo combate con otros modos de producción. La mecanización supuso la desaparición de los oficios artesanos y el control del proceso de producción (el poder) por parte de los empresarios. El trabajador no era ya propietario de los medios de producción; además, ya no hacía falta ninguna habilidad o preparación especial para utilizar dichos medios. El control de todo el proceso productivo (incluido el del tiempo y el ritmo de

trabajo) quedó en manos del capital. Mediante el control del tiempo de trabajo, los empresarios consiguieron disciplinar a la clase trabajadora. Obviamente, la disciplina no fue suficiente. La represión, la disciplina y la violencia pueden cambiar una determinada situación, pero el mantenimiento de dicha situación exige el consentimiento y la aceptación de la población. El capitalismo necesitaba que los ciudadanos aceptaran y asumieran dichas ideas, valores y estrategia, y lo consiguió. En la sociedad industrial, los trabajadores luchan –sobre todo– por conseguir subidas salariales, y aceptan que la organización del trabajo es un asunto que compete únicamente a la empresa. La propuesta de reducir y repartir el tiempo de trabajo supone cambiar dichas ideas. El capitalismo surgió como un modelo social que beneficiaba a determinados grupos sociales. Para cambiar la situación anterior, dichos grupos se vieron obligados a utilizar estrategias violentas. Para implantar el nuevo orden social, era imprescindible realizar grandes cambios culturales, muy difíciles de materializar por vías pacíficas. Para que los trabajadores asumieran como «normales» y «naturales» el trabajo en las fábricas, los horarios, etc., el capital tuvo que recurrir a la fuerza. Una de las vías más eficaces para imponer la nueva disciplina fue la desaparición de los viejos oficios, con el objetivo de que los trabajadores consideraran «normal» el nuevo sistema de trabajo. Las fábricas no surgieron únicamente por una cuestión de eficacia empresarial, sino porque el nuevo sistema de organización del trabajo ofrecía también mayor control y más beneficios al capital. No era solamente la eficacia lo que estaba en juego en la revolución industrial capitalista; la jerarquía de clases, el poder, también estaban presentes:

«Lo que estaba en juego era mucho más importante que el dinero; lo que estaba en juego era la vida. Entre la reivindicación de las ocho horas de trabajo-ocho horas de reposo-ocho horas de educación enarbolada por primera vez el 1º de Mayo de 1886 en Estados Unidos y el actual debate sobre las 35 horas hay un poderoso hilo conductor: la convicción de que por la puerta de atrás del control sobre el tiempo de trabajo se estaba introduciendo en las sociedades modernas el control de la totalidad de la vida de los individuos. La historia de las luchas obreras por la reducción de la jornada de trabajo ha sido y es manifestación de una más profunda «guerrilla cotidiana por la ocupación del tiempo» (Gaudemar), en la que se enfrentan inexorablemente el objetivo empresarial de convertir el tiempo en capital y el objetivo obrero de rescatar tiempo para la libertad. La guerra del tiempo continúa hoy abierta» (Zubero, 2000: 32).

Para la perspectiva crítica, la crisis de empleo que han padecido los países ricos de occidente desde la década de los 70 es también consecuencia de dicha lucha por el poder que ya hemos mencionado anteriormente. Se citan como causantes de dicha crisis el encarecimiento del petróleo, la crisis del fordismo..., pero, para los críticos, éstas son causas secundarias. La razón principal fue la lucha entre el capital y el trabajo. El capital utilizó el neoliberalismo para defender sus intereses: la crisis de empleo beneficia (siempre que no supere un umbral) al capital, ya que la amenaza del paro y de la precariedad laboral disciplinan a la clase trabajadora. La crisis de empleo es consecuencia del equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo, de unas determinadas decisiones políticas, de haber optado por determinado modelo de sociedad.

La propuesta de reducción de la jornada pone sobre la mesa otras políticas, otro modelo de sociedad. El capital, obviamente, se opone a dicha propuesta, ya que perjudica a sus intereses. He ahí el principal motivo de la oposición a la reducción de jornada. El capital no tiene intención alguna de compartir la riqueza, el control y el poder; quiere seguir controlando la economía, las ideas y la sociedad: «Las experiencias históricas sobre la represión de cualquier tipo de intento por cambiar radicalmente las reglas del juego permiten esperar una feroz resistencia por parte del capital a cualquier intento de cambio que suponga poner en entredicho los beneficios de las empresas» (Medina, 1999: 557). Resulta curioso observar cómo se han repetido los argumentos utilizados en este debate desde los inicios de la industrialización: «la disminución de la jornada laboral perjudicaría la competitividad de la empresa», «no podemos pagar lo mismo por trabajar menos»... Sin embargo, si observamos la historia con una perspectiva de largo plazo veremos cómo la jornada laboral se ha reducido considerablemente desde el comienzo de la industrialización. Dicha reducción se ha producido, además, sin bajar los salarios y sin que haya afectado a la competitividad de las empresas. Veremos, también, que las reducciones no se han conseguido por vías pacíficas, y que si de los empresarios dependiera jamás se hubiera producido reducción notable alguna de la jornada. La presión de los trabajadores ha sido el motor de la reducción de jornada.

En el 2005, sin embargo, no es solamente la lucha entre capital y trabajo lo que subyace en el debate sobre la reducción de jornada. Las cosas no son tan sencillas hoy en día, y en la filas de la clase trabajadora hay situaciones muy diferentes. Los trabajadores con un empleo, sueldo, condiciones de trabajo y horario dignos constituyen un grupo social completamente integrado en el sistema. Dichos trabajadores disfrutan de estabilidad y seguridad, y son claramente beneficiarios del reparto social de la riqueza y del tiempo. Junto con el capital, dicho grupo social (nada despreciable numéricamente) se beneficia del sistema; así pues, no es previsible que apadrine un proyecto de cambio que podría hacer peligrar dichos beneficios. Por lo tanto, no es solamente el capital quien no desea que cambien las cosas. Además, quienes se encuentran fuera del sistema o en sus límites luchan individualmente por entrar en él, en lugar de unirse y buscar aliados dentro del sistema para cambiar las cosas: «los leones se unen; las gacelas compiten entre sí» (Imanol Zubero).

Por lo tanto, nos encontramos, por una parte, con el problema de la heterogeneidad de la clase trabajadora: el sistema deja mucha gente al margen o en sus límites, pero también ofrece un buen nivel de vida a otra mucha gente. Hay mucha gente que vive mal, pero hay otra mucha que vive bien. En la mayoría de los casos, la actitud de quienes viven bien es la de mantener su status. Tenemos, por otra parte, el problema del miedo: mediante la amenaza del paro y de la precariedad, el sistema atemoriza a quienes están dispuestos a cambiar las cosas y convierte en disciplinada y obediente a la clase trabajadora. La segmentación del mercado de trabajo obstaculiza la acumulación de fuerzas de los partidarios de proyectos alternativos. Y por último, habría que referirse también al problema de la interiorización de valores: los trabajadores hemos asumido como propios los valores que necesita el capitalismo para

sobrevivir (individualismo, consumo...). El capital ha conseguido que las ideas que representan sus intereses sean asumidas por toda la sociedad: «reducir y repartir el tiempo de trabajo es imposible», «si se reduce la jornada laboral, habría que reducir también los salarios», etc.

### 3.1.4. *La reducción del tiempo de trabajo es posible*

La materialización de las propuestas críticas más radicales de reducción de jornada conllevaría la transformación de la sociedad, pero no parece que, por el momento, vaya a producirse un cambio de ese tipo. Sin embargo, la perspectiva crítica debe subrayar que dicho cambio es posible, frente a la actitud determinista de quienes niegan dicha posibilidad. Las versiones más «suaves» de reducción de jornada (la semana de 35 horas, por ejemplo) pueden ser puestas en práctica sin grandes dificultades en las actuales sociedades capitalistas, tal como se ha demostrado en Francia. Y si las versiones más radicales y progresistas exigen un cambio de sistema, hay que explicar y reivindicar que dicho cambio también es posible y necesario, vista la situación del mundo a comienzos del siglo XXI.

En resumen, desde una perspectiva crítica, los obstáculos del capitalismo liberal a la propuesta de reducción del tiempo de trabajo son, sobre todo, excusas. El discurso conservador reduce al ámbito económico un debate sobre todo político e ideológico, y presenta la actual sociedad, el mercado de trabajo y la economía como fenómenos inmutables. Uno de los obstáculos más citados por los neoliberales para oponerse a la reducción y reparto de la jornada es el de la «competitividad» («si los trabajadores cobran lo mismo por trabajar menos horas, el producto se encarece, por lo que la empresa y el estado pierden competitividad»). El discurso crítico opina, por el contrario, que los citados obstáculos técnico-económicos pueden ser superados de diferentes maneras: (1) En muchos estados europeos se trabajan menos horas que en el estado español, pero los sueldos son superiores. Por tanto, la competitividad no depende únicamente de los costes laborales: la calidad del producto, el desarrollo tecnológico y la organización del trabajo son también factores importantes en la competitividad de la economía. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, hay grandes diferencias de productividad entre los diferentes países y, en general, es mayor la productividad en aquellos en los que se trabaja menos horas. En Noruega, por ejemplo, la producción por hora de trabajo es de 38,11 dólares, mientras que en la República Checa es de 10,47 (casi cuatro veces inferior. Véase gráfico 1<sup>14</sup>). (2) Euskadi y el estado español comercian sobre todo con otros

<sup>14</sup> Los datos sobre los incrementos de productividad en España en los últimos años han sido malos. El crecimiento económico se ha basado en la construcción y el consumo interno, y no en investigación y en desarrollo tecnológico. En 1990 España se situaba en el puesto 15 de la OCDE en cuanto a productividad, y en el 2003 se ha pasado al puesto 20. Además, el balance del comercio exterior es también negativo: España compra fuera más de lo que vende (en el 2004, el déficit del comercio exterior fue de 39.500 millones de euros -un 5% del PIB-, cuando en el 2003 estaba en 20.800 millones, y en 1998 en 2.500 millones. En los primeros diez meses del 2005 este déficit superaba los 54.000 millones, es decir 14.000 millones más que

países europeos. Entonces, ¿por qué no homogeneizar y reducir la jornada laboral en toda la UE? De esa manera, se eliminaría «el problema de la competitividad». Si se ha conseguido implantar la moneda única, ¿por qué no intentarlo con la jornada laboral? (volveremos a hablar sobre este tema). (3) Por otra parte, ¿por qué debemos renunciar a las medidas proteccionistas? (los aranceles de EEUU al acero procedente del exterior demuestran que el liberalismo es partidario de proteger los sectores económicos con problemas, lo que relativiza la teoría del «mercado libre»): «Hay que mencionar que nuestras economías se implican actualmente en relaciones de carácter global pero en condiciones que no llevan consigo una verdadera globalización de los patrones de satisfacción de las necesidades, sino de las pautas que permiten la mejor rentabilización de los capitales. Es necesario, por ello, asumir un nuevo tipo de proteccionismo, que no tiene que ver, como se ha solido considerar y como en realidad ocurre hoy en las grandes naciones o regiones con poder suficiente para ello, con la salvaguarda de los intereses más poderosos en los diferentes espacios nacionales, sino con la generación de actividad productiva vinculada a cada uno de ellos, procurando la satisfacción a partir de la utilización eficaz de los recursos autóctonos, o facilitando un tejido de relaciones comerciales que no esté marcado, como en la actualidad, por la asimetría, por el poder desigual y por el privilegio de los grupos económicos más potentes o desarrollados» (Torres, 1999: 65).

Según el neoliberalismo, la reducción del tiempo de trabajo no tienen sentido porque ya se ha superado la crisis de empleo de los 70, porque hay empleos que no se cubren y porque, debido a la baja tasa de natalidad, a corto plazo faltarán trabajadores para cubrir las necesidades del mercado laboral. El discurso crítico, sin embargo, considera engañosos dichos argumentos, ya que el motivo real para negarse a la reducción y reparto de la jornada es la lucha de intereses entre diferentes grupos sociales: por una parte, la crisis de empleo no se ha superado aún; por otra, el problema de los puestos de trabajo que no se cubren es el de su escasa calidad; por último, la caída de la tasa de natalidad no tiene por qué suponer una caída de la población activa, ya que pueden integrarse en el mercado de trabajo nuevos grupos so-

---

en todo el 2004, superado el 6% del PIB). La inversión extranjera también baja (cada vez viene menos capital extranjero). En la «Clasificación de Innovadores» de la Comisión Europea, España se situaba en el 2005 en el puesto 16 (sobre un total de 25 países). En el fondo, lo que supone todo esto es que la economía española pierde competitividad en el extranjero. Y, por lo menos para la perspectiva crítica, el fallo no está en los costes laborales o en la jornada, sino en el modelo económico.

En lo que se refiere a la CAV, según datos del Eustat, siendo 100 el índice de la media de productividad de la UE-25, en el 2002 Euskadi estaba en 115 puntos, es decir 15 puntos por encima de la media (solo se sitúan por delante Luxemburgo, Irlanda y Bélgica. Según el INE, la media española se sitúa en 81 puntos). Desde una perspectiva favorable a la reducción del tiempo de trabajo, este es un dato positivo, porque cada hora producimos más que la media, por lo que puede haber margen para reducir jornada (Seat por ejemplo en el 2004 ha tenido que rectificar la decisión del 2002 de llevar parte de la producción de la planta de Martorell-Cataluña a Bratislava-Eslovaquia, porque en Cataluña cada trabajador produce 52 coches al año, y en Eslovaquia 39). En lo que respecta al comercio exterior, entre 1992 y el 2004 hemos vendido fuera más de lo que hemos comprado, siendo esas cifras (tanto la de ventas al exterior como la de compras en el exterior) mayores cada año (en el 2004, exportamos productos y servicios por un valor de 13.521.655 millones de euros, mientras las compras nos costaron 12.474.694 millones). En el primer trimestre del 2005 sin embargo, cambia esta tendencia, surgiendo un déficit de 205 millones, porque mientras las ventas aumentaron un 2,1%, las importaciones crecieron un 28%.

ciales (mujeres y emigrantes, por ejemplo). Incluso en el caso de que disminuyera la población activa, el problema no sería la falta de mano de obra (gracias al desarrollo tecnológico, se necesita cada vez menos gente para producir lo mismo) sino el reparto de la riqueza (las sociedades occidentales son cada vez más ricas porcentualmente, pero el reparto de la riqueza es cada vez menos equitativo).

**Gráfico 1. Producción por hora, en dólares**



Fuente: OIT, «Principales indicadores del mercado laboral, 2003».

Por lo que se refiere al «problema de la heterogeneidad del empleo», la respuesta es parecida a la anterior: para los neoliberales, no tiene sentido repartir empleos que exigen alta cualificación, ya que el paro se da especialmente en los de baja cualificación y no habría suficientes trabajadores para cubrir dichos puestos. El discurso crítico opina, por el contrario, que «problemas» de este tipo no son sino excusas y mitos que tratan de ocultar las razones de fondo (la lucha de intereses): el paro y la precariedad se dan en todos los niveles de cualificación, por lo que el tiempo de trabajo se puede reducir y repartir en todas las categorías, ya que en la mayoría de los casos se pueden encontrar trabajadores para cubrir los nuevos puestos. «En Europa existe un excedente de mano de obra cualificada. Un tercio de los jóvenes con algún tipo de título trabajan como obreros no cualificados, al igual que el 15% de los jóvenes que poseen un título universitario. Y esto nos lleva a una situación en la que los empleos no cualificados están ocupados por personas cualificadas, y las personas no cualificadas tienen más problemas para encontrar un empleo. Por lo tanto podemos decir que existe una distorsión estadística que nos hace creer que el paro se debe en realidad a una falta de empleos no cualificados, pero eso no es cierto, lo que faltan son los empleos cualificados. Si no somos capaces de crear empleos cualificados, habrá cada vez más personas cualificadas realizando trabajos no cualificados, y por tanto un aumento del paro entre la población no cualificada. Por eso, no debemos decir que hay que crear más empleos no cualificados para poder reducir

el paro, sino que ante todo hay que reducir el tiempo de trabajo de los trabajadores cualificados. Podemos decir que la aspiración a la reducción del tiempo de trabajo es mucho mayor en aquellas personas que tienen formación, un bagaje cultural, una autonomía intelectual y moral, que en aquellas personas procedentes de entornos más humildes» (Gorz, 1997: 209).

Lo que pasa es que la realidad social refleja la lucha de intereses entre los diferentes grupos. El grupo que resulta vencedor en dicha lucha trata de ocultar cómo se ha construido esa realidad e intenta mostrar los cambios como imposibles, para así defender sus propios intereses. Sucede lo mismo en el sistema capitalista: algunos grupos sociales resultan beneficiados con el sistema (el capital, sobre todo, pero también la gente que dispone de buenos empleos) y tratan de mostrar su propia definición de la realidad («es imposible reducir el tiempo de trabajo») como la única definición posible, con el fin de mantener invariable la situación. El grupo social cuya ideología y valores resulten vencedores consigue imponer su definición de la realidad. Imponer dicha definición supone la capacidad de organizar la realidad en función de los intereses del citado grupo. Dicha definición condiciona qué es factible y qué no en esa realidad. La realidad social se construye, al contrario que la física o natural, y quien resulte vencedor en la lucha de ideologías, discursos y definiciones dispone de la capacidad para construir la realidad en función de su proyecto. El discurso dominante consigue imponer sus ideas en esa sociedad y construir la realidad según sus intereses. Si el capital cree que el reparto y reducción de la jornada laboral son inaceptables, ya que perjudicaría sus intereses, dejará de invertir en los países que apliquen dichas medidas y, finalmente, será cierto que se trata de medidas no factibles (dando así la razón a la teoría que William I. Thomas definió como «las consecuencias reales de una definición falsa de la realidad» o a la redefinición de Robert K. Merton: «la profecía que se cumple»). Sin embargo, el grupo que resulte vencedor trata de ocultar que su realidad es fruto de una lucha, intenta camuflar el hecho de que su orden social beneficia más a unos grupos que a otros. Los grupos dominantes tratan de ocultar las relaciones de poder que se dan en la sociedad; el discurso crítico, en cambio, debe tratar de mostrar dichas relaciones.

La ideología neoliberal es la imperante en el capitalismo de estos últimos años. Y si definimos las ideologías como «el punto de vista que sirve para exponer racionalmente los intereses de un determinado grupo», no hay duda de que la ideología neoliberal defiende los intereses del capitalismo. Por eso, el neoliberalismo trata de invalidar las propuestas que atacan al sistema (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo). El discurso crítico es consciente de la naturaleza conflictiva de la realidad social, de que el debate sobre el reparto de la jornada es, al fin y al cabo, la lucha de intereses de diferentes grupos sociales. Por tanto, su objetivo es poner de manifiesto y ganar dicha lucha. El neoliberalismo, por el contrario, trata de ocultar el conflicto, ya que, de momento, resulta ganador en el combate y porque no le interesa que la sociedad se percate de estas cuestiones. Utiliza, por tanto, cortinas de humo (competitividad, globalización...) para ocultar sus verdaderos motivos contra la reducción de jornada.

«Normalizar» la realidad social es uno de los métodos más eficaces para la citada tarea de ocultación, es decir, tratar de presentar como «normal» y «natural» lo que no es sino la consecuencia de la confrontación de intereses y puntos de vista diferentes. Para permanecer en el poder, los grupos dominantes deben conseguir que los dominados acepten dicho poder, puesto que es difícil conservarlo largo tiempo por medios violentos. Los grupos dominantes necesitan legitimidad, que la mayoría de la gente acepte la sociedad que ellos han construido en beneficio propio. A tal fin, se utiliza la violencia simbólica o espiritual, más eficaz que la física. Gracias a dicha violencia, se convence a la población de que lo «normal» es trabajar 40 horas a la semana, que no es «normal» trabajar menos horas (nuestro abuelos quedarían alucinados si se les propusiera trabajar 40 horas y cobrar los salarios actuales). A fuerza de interiorizar lo que el sistema nos repite constantemente, cuando alguien nos propone vivir mejor (trabajar menos y ganar lo mismo) respondemos que no es posible. Olvidamos, pues (o nadie nos lo explica debidamente), que la realidad en la que vivimos ha sido construida, que no se puede afirmar que «la realidad es así». La realidad social no tiene una forma definida: son los hombres y mujeres quienes la definen, construyen, mantienen y cambian. Es el poder quien crea la realidad, pero, después, dicha realidad se objetiva, se nos oculta su naturaleza artificial y provisional. Se nos presenta como la única de las realidades posibles la que no es sino una de las realidades posibles. Se nos niega, por tanto, la capacidad de crítica y de cambio. Se nos enseña desde niños que la única estrategia realista es la de adaptarnos a la «realidad»:

«Cada vez más, la economía no se enseña como una manera de aprender a pensar de qué modo *podría* funcionar el mundo, sino como una serie de verdades evidentes acerca de *cómo* funciona. Los economistas se han vuelto cada vez más arrogantes a medida que han olvidado que su actividad científica está sustentada sobre juicios de valor, sobre visiones de la realidad, que pueden ser absolutamente discutibles (...) Tantas personas nos repiten tantas veces las mismas ideas que acaban por configurar una apariencia de consenso general tan poderoso que se convierte en la verdad social: flexibilidad, competitividad, calidad total, rigideces... ¡jamén! (...) Así funciona la visión económica dominante. Una visión que se ha convertido en la verdad social, indiscutida e indiscutible. Una visión que amamanta y sostiene una poderosa ideología (...) Estas ideas son utilizadas cada día por analistas económicos, responsables políticos y profesionales de la comunicación para explicarnos cómo son, cómo deben ser, y cómo pueden ser las cosas. En realidad, la mayoría de ellos no explican nada. Se limitan a hacer su aportación al sostenimiento del horizonte de expectativas neoliberal, repitiendo el mismo viejo discurso: las cosas son como son y no pueden ser de otra manera (...) Nada en la cultura normal está dirigido al descubrimiento de elementos de transformación; en realidad, a los fenómenos que no encajan en el marco cultural dominante *ni tan siquiera se les ve*» (Zubero, 2000: 82 y siguientes).

Además, hemos invertido tanto en este sistema, es tan grande la tendencia de los humanos y de las sociedades a la estabilidad que preferimos quedarnos como estamos a experimentar cosas nuevas. Lo que nos es conocido nos ofrece sensación de seguridad, porque sabemos cómo funcionan las cosas en dicha realidad. Los cambios, por el contrario, nos atemorizan, aunque puedan servir para mejorar nuestra existencia, ya que suponen entrar en mundos desconocidos. Son dichas inercias las que obstaculizan, al fin y al cabo, la reducción y reparto de la jornada. Sin duda alguna,

repartir la riqueza de otra manera nos encaminaría a un mundo mucho más justo. No olvidemos que también el capitalismo es fruto de un cambio social y cultural, un cambio para el que se ha utilizado la violencia, tanto física como simbólica. Pero el proyecto de sociedad capitalista ha logrado perdurar: ha conseguido afianzar durante largo tiempo las citadas relaciones de poder, convertir el poder en orden y que la sociedad asuma como legítimo el nuevo ordenamiento social, que los ciudadanos acepten sus reglas de juego. La educación, los medios de comunicación... han difundido toda una nueva concepción del mundo; una vez conseguida la asunción de los nuevos valores por parte de la sociedad, el nuevo sistema tiene garantizada su supervivencia por un largo periodo: los ciudadanos no se comprometen con proyectos transformadores, las actitudes conformistas ganan terreno... Pero, al igual que el capitalismo logró afianzar su modelo de sociedad, ¿no sería igualmente posible que otro proyecto de sociedad también lo hiciera? El debate sobre el tiempo de trabajo es, al fin y al cabo, la lucha entre distintos proyectos sociales.

Nuestro principal combate debe ir dirigido, por tanto, contra las actitudes deterministas que pretenden que consideremos «normales» y «naturales» el mercado de trabajo, la jornada laboral, la economía y la sociedad actualmente existentes. Debemos hacer ver que no es «normal» trabajar 40 horas a la semana durante once meses al año a lo largo de 45 años de nuestra vida. Debemos hacer ver que dicha situación es producto de un proceso histórico y social, consecuencia de luchas sociales y de un determinado modelo de producción y de reparto de la riqueza; que las citadas luchas decidirán la continuidad (o no) del proceso, puesto que no se trata de un proceso natural, normal, inevitable, aunque así pretenden mostrárnoslo determinadas ideologías. El actual modelo de sociedad no es invariable. El desarrollo tecnológico puede ser debatido y cuestionado. El sistema de reparto de la riqueza puede ser cambiado, el mundo del trabajo puede ser rediseñado. Detrás de todos esos fenómenos sociales hay decisiones e intereses políticos concretos. El debate sobre el reparto del trabajo no es sólo técnico-económico, sino profundamente filosófico. Hay que cambiar de manera de pensar: se puede reducir y repartir el tiempo de trabajo si se distribuyen de otra manera el desarrollo tecnológico, los beneficios de la productividad, el crecimiento económico y la riqueza... y si hay voluntad para hacerlo, al igual que ha cambiado a lo largo de la historia. «No podemos saber cuál va a ser la situación del mercado de trabajo en el año 2030, ya que es un futuro que tenemos que construir nosotros, pero sí lo que sucederá si no tomamos cartas en el asunto. Hay que tener un proyecto. Hay que ser activo, hay que saber hacia dónde vamos, cuál es nuestra ambición, cuál es el proyecto colectivo. Porque aquel territorio que no tenga un proyecto no irá a ningún sitio, ni el individuo que carezca de una meta irá a ninguna parte» (Godet, 1997: 67).

La mayoría de las investigaciones que se realizan en torno a la sociedad, el trabajo, la economía y la tecnología no contemplan la naturaleza política e ideológica de dicha relación. El desarrollo tecnológico, el mercado de trabajo, el sistema de organización de la economía y de la sociedad se nos presentan como fenómenos inmutables de los que solamente cabe discutir sobre aspectos superficiales, sin entrar en aspectos filosóficos de fondo. Se nos presentan las opciones ideológicas como neu-

tras y racionales, como si se apoyaran únicamente en razones técnicas. No se debaten las bases filosóficas de dicha política.

En este sentido, en los últimos años uno de los debates más importantes en el ámbito económico y laboral ha sido el de la deslocalización de empresas. A partir del 2004, la Unión Europea se ha ampliado hacia el Este, y esto supone más competencia (porque estos países ofrecen a las empresas más jornada y menos costes laborales). Además, países de bajos salarios como China, India o Brasil son cada vez más importantes en la economía mundial. Desde las empresas y desde el neoliberalismo se está insistiendo en esto para intentar demostrar que la reducción de jornada no es posible en un entorno tan competitivo. Ante estos planteamientos, la perspectiva crítica propone tres respuestas: (1) El País Vasco no puede competir con países que tienen jornadas de 12 horas diarias o sueldos de 120 euros al mes. Tendremos que producir otras cosas, o de otra forma. Es decir, en vez de basar nuestra competitividad en el coste de la mano de obra, tendremos que competir con la forma de producir (calidad, productividad, desarrollo tecnológico), mirando no a los países que se están incorporando ahora a la industrialización, sino a los del norte de Europa que tienen menos jornada y más salario que nosotros. (2) Tal como se ha hecho con el euro, habría también que armonizar la legislación laboral de la Unión Europea (instaurando por ejemplo una jornada laboral unificada), porque de lo contrario las empresas impulsan la competencia entre los trabajadores de los diferentes países. (3) A largo plazo, hay que tener un proyecto social diferente, en vez de limitarnos a cumplir las condiciones impuestas por el capital. De lo contrario, tendríamos que trabajar cada vez más por menos salario, porque siempre habrá alguien dispuesto a trabajar más tiempo y por menos dinero.

Es verdad, que si queremos una sociedad mundial más igualitaria, mientras se vayan igualando las condiciones de vida y trabajo, quizás tendremos que «congelar» por un tiempo algunas de nuestras ventajas (sueldo y jornada por ejemplo). Y es verdad también, que desde esta perspectiva igualitarista, no es muy coherente proponer el seguir con la especialización internacional del trabajo y la economía (por desigual, jerárquica, e injusta), o proponer más proteccionismo para los países ricos (porque de esa forma estamos reproduciendo las desigualdades entre países materialmente ricos y países empobrecidos). Pero lo que también hay que tener claro es qué es lo que se pretende desde el neoliberalismo y desde las empresas con el argumento de «la globalización y el peligro de la deslocalización»: el igualar las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, pero «por abajo» (es decir, trabajar más por menos dinero, aprovechando la coyuntura para desmontar las conquistas del movimiento obrero durante el siglo XX). Esto es por ejemplo lo que está pasando en la industria del automóvil en los últimos años: las empresas están presionando a los trabajadores para que acepten jornadas más flexibles y menos salario. Volkswagen en Navarra, Opel en Zaragoza o Seat en Cataluña utilizan como ejemplos las condiciones de trabajo de Polonia y Eslovaquia. En el 2005, lo que ha propuesto Opel en Zaragoza ha sido igualar las condiciones de trabajo con las de la planta de Gliwice (Polonia). Para ello, en el periodo 2008-2015, las subidas salariales no deberían superar el 50%

de los incrementos del IPC, a lo que habría que añadir que a partir del 2007 se congelaría el plus de antigüedad, y se eliminarían algunos descansos. En Navarra, para la negociación del convenio colectivo del 2005, Volkswagen propone no pagar ningún plus por trabajar los sábados, los domingos empezar a trabajar a las 23.00, y congelar todos los pluses mientras dura este convenio. Además, los días que durante el 2005 la fábrica se ha cerrado por razones de producción (28) no se pagarían. Durante el 2003, el 2004 y el 2005, ha estado vigente el convenio firmado en diciembre del 2002. En aquel convenio, los trabajadores aceptaban medidas de flexibilización de jornada y reducciones de salario, para evitar el despido de 500 trabajadores. El convenio era válido para dos años, pero la empresa quiere seguir con el mismo mientras no se firme el siguiente. Ante esta situación, en el 2005 los trabajadores han acudido a los tribunales, y la respuesta de la empresa ha sido que si los tribunales le quitan la razón, empezará a rescindir contratos y que se pararán los trabajos para ampliar el taller de pintura. Ante este tipo de situaciones, lo que habría que reivindicar en los próximos años y décadas es la homogeneización de las condiciones de trabajo y vida mundiales de la forma más digna posible, y para ello los trabajadores tendrían que unirse internacionalmente.

La ideología liberal se limita a analizar los cambios sociales solamente desde el prisma económico. Si dichos cambios reportan consecuencias sociales negativas, hay que aceptarlas con resignación: las cosas se arreglarán, al final, de manera «natural». El discurso crítico, en cambio, afirma que deben tomarse medidas políticas para minimizar o evitar dichas consecuencias:

«Podemos considerar, moviéndonos en el terreno siempre resbaladizo de los modelos ideales, que ante el cambio tecnológico caben tres posturas fundamentales: (a) Una *postura capitalista*, que acepta acriticamente el cambio tecnológico, y que por lo tanto sólo llega a preocuparse por lograr un cierto control sobre las consecuencias de dicho cambio, tratando de *paliar* sus efectos más sangrantes, siempre desde la convicción de que tales consecuencias son inevitables y, a la larga, desembocarán en una mejor situación para toda la sociedad. (b) Una *postura crítica defensiva*, consciente del carácter político del hecho técnico, pero sólo atenta a *defenderse de los efectos* negativos que la estrategia capitalista de introducción de nuevas tecnologías acarreará. (c) Una *postura crítica propositiva*, también con visión política, pero que ha llegado a elaborar un análisis propio del fenómeno tecnológico, lo que le permite plantearse la influencia sobre el conjunto del proceso de cambio tecnológico» (Zubero, 1993: 116).

Lo mismo sucede con la reducción del tiempo de trabajo: por el momento, ha resultado vencedora determinada manera de organización del trabajo, pero ello no significa que dicha organización sea la única ni la mejor. El sistema utiliza la tecnología al servicio del capitalismo; pero si se pone el desarrollo tecnológico al servicio de otro modelo de sociedad, la reducción de la jornada puede ser muy factible: «Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación pueden realzar, pero también menoscabar, la calidad de nuestra vida, nuestros medios de vida, nuestros medios de subsistencia y nuestras instituciones. Es indispensable comprender cabalmente su potencial y reducir al mínimo esos riesgos mediante una política y unas instituciones apropiadas en los planos nacional e internacional. *En definitiva, todo*

*dependerá de nosotros (...)* La conclusión definitiva a que se llega apunta a que la revolución de la información y de la comunicación es perfectamente gobernable y que tenemos la posibilidad de influir en su rumbo. De ahí la importancia de las decisiones sociales que contribuyen a la formulación de tales decisiones» (OIT, 2002: V. Las cursivas son mías). Sin embargo, el liberalismo trata de ocultar que también el trabajo es un hecho social. La ideología dominante en la sociedad pretende hacernos creer que éste es el único proceso de modernización posible. Pero el discurso crítico cuestiona dichas ideas, ya que el actual modelo de organización del mercado de trabajo y de la sociedad no es el único posible, ni el desarrollo tecnológico supone, *per se*, el desarrollo y el bienestar para la mayoría de la humanidad. El discurso crítico debe cuestionar las ideas dominantes que, a fuerza de ser repetidas, tratan de inculcarnos: «la reducción de jornada no es posible», «cada cual deberá financiarse su jubilación»... Debe mostrar, asimismo, que son las decisiones políticas impulsadas por la ideología dominante las causantes de dicha realidad, que ésta es fruto de sus decisiones e intereses (volvemos aquí a las «profecías que se cumplen» y a las «consecuencias reales de definiciones falsas de la realidad» de Thomas y Merton). El futuro no está escrito: debemos remar en una u otra dirección, en función del tipo de porvenir que elijamos.

### **3.1.5. Hay que repartir el trabajo, no solamente el empleo**

En esta investigación estamos utilizando el concepto «reducción del tiempo de trabajo», pero, en general, dicha idea se refiere solamente a un tipo determinado de trabajo. Normalmente, identificamos trabajo con empleo, por lo que el trabajo remunerado se convierte en el prioritario y el resto en secundarios. Así pues, las tareas del hogar (cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa, hacer las compras...) y el cuidado de los familiares (niños, enfermos, ancianos...) no se consideran «trabajo» si no se realizan a cambio de un salario. De ahí que todavía sigamos preguntado: «¿tu madre trabaja?».

La sociedad capitalista industrial, al igual que la mayoría de las sociedades que conocemos, es patriarcal o machista. El diferente uso del trabajo-empleo y del tiempo de trabajo son fundamentales en dicha diferenciación hombre-mujer. Como señalábamos, nuestra sociedad valora sobre todo el trabajo remunerado, dejando en un segundo plano el resto. Son sobre todo las mujeres quienes efectúan dichos «trabajos secundarios», y los hombres quienes realizan los trabajos considerados importantes por la sociedad. Se trata, por tanto, de una sociedad jerarquizada, donde los hombres consiguen el dinero, el poder, los trabajos más valorados socialmente... El trabajo que se realiza para el mercado es el que se valora económica y socialmente, y la protección social (prestaciones por desempleo, bajas, jubilaciones...) se organiza en torno a él. Las tareas del hogar, por el contrario, no se valoran económicamente ni disfrutan de derechos de protección social. A medida que avanza en el tiempo la sociedad capitalista industrial, la mujer alcanza mayores cotas de igualdad; sin embargo, no podemos afirmar todavía que la sociedad vasca de comienzos del siglo XXI es igualitaria por lo que al género se refiere. Es verdad que son cada vez más

las mujeres que se incorporan a los trabajos remunerados (mercado de trabajo), pero son todavía ellas las que realizan la mayoría de tareas del hogar, además del trabajo remunerado. Por citar un ejemplo, solamente un 5% de quienes solicitaron en 2003 una reducción de jornada o una excedencia para cuidar de los hijos eran hombres<sup>15</sup>. Mientras el tiempo de los hombres se divide entre el trabajo y el ocio, muchas mujeres nunca disponen de tiempo de ocio, ya que continúan realizando ellas solas los trabajos del hogar, además del trabajo remunerado<sup>16</sup>.

Por otra parte, la situación de las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo no se ha igualado a la de los hombres. Todos los indicadores señalan que la situación de las mujeres es peor que la de los hombres: mayor tasa de paro, mayor tasa de precariedad, mayor tasa de pobreza... El 80% de los trabajos de la denominada economía sumergida (trabajos remunerados, pero sin contrato) son realizados por mujeres: cuidado de niños, limpieza, clases particulares... (según algunas estimaciones, la economía sumergida –el trabajo negro– supondría un 10-20% de la economía oficial). Por lo que se refiere a la cualificación, entre los trabajadores muy cualificados hay muchas más mujeres paradas que hombres. No se puede afirmar, por tanto, que la situación de la mujer en el mercado laboral es consecuencia de su baja cualificación, ya que también las mujeres muy preparadas tienen más problemas que los hombres de similar cualificación para acceder a un empleo. Ciertamente que son todavía sobre todo las mujeres quienes renuncian a la formación o a una carrera profesional por atender a los hijos<sup>17</sup>, pero también las mujeres que optan por hacer lo que tradi-

<sup>15</sup> Sobre este tema, véase: C. Prieto eta R. Ramos (1999), «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales» (F. Miguélez y C. Prieto, 1999); *Inguruak* (Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política), num. 22 (monográfico sobre género); Eustat, *Encuesta de presupuestos de tiempo* (1993 y 2003); INE, *Encuesta sobre el Uso del Tiempo de los Españoles-2003*; Cristina Carrasco (2001), *Tiempos, trabajos y género*, Universitat de Barcelona; Luis Moreno (2002), «Bienestar mediterráneo y supermujeres», en *Revista Española de Sociología*, nº 2.; Varios Autores (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>16</sup> Los trabajadores de la fábrica de la empresa Unipapel en Aduna (Gipukoá), consiguieron en el 2003 una reducción de la jornada anual hasta las 1650 horas. Pero, una vez aprobada la reducción, había que decidir cómo materializarla: disminuir el número de horas de trabajo diarias, o tener más días festivos. Una de las propuestas era la de trabajar siete horas en verano. Las mujeres votaron en contra, argumentando que saldrían «demasiado pronto» del turno de tarde (de 2 a 9) y que, si llegaban «tan pronto» a casa tendrían que preparar la cena y fregar los platos.

<sup>17</sup> Según los datos del Instituto de Estadística Vasco, el Eustat, la tasa de actividad media de la CAV en el 2004 se situaba en el 55% (es decir, de cada cien personas mayores de 16 años y capaces de trabajar, 55 tenían o buscaban un empleo –la población activa la conforman los ocupados más los parados–). Entre los hombres, la cifra es del 65,1%, y entre las mujeres del 45,5% (menos de la mitad de las mujeres mayores de 16 años y capaces de trabajar, tiene o busca un empleo). Ahora se contabiliza en algunas estadísticas solamente la población comprendida entre los 16 y los 65 años, por lo que dicha tasa aumenta: en Euskadi, en el 2001, la tasa de actividad de la población comprendida en la franja 16-65 años era del 67,5% (promedio), es decir, 14 puntos superior al dato que hemos dado nosotros (en dicha franja de edad, la tasa de actividad masculina sería del 79,46%, y la femenina del 55,35%, lo que significa que casi 80 hombres de cada 100 de la franja 16-65 tiene o busca un empleo. Entre las mujeres, sin embargo, dicha tasa baja al 55% -25 puntos inferior). En tasas absolutas, en la CAV 925.000 personas tienen un empleo (población ocupada o empleada), mientras otras 75.000 está en paro (es decir, sobre una población de dos millones de habitantes, la población activa la conforma la mitad de la población). Este dato es también un buen ejemplo para entender como gracias al desarrollo tecnológico y al reparto social de la riqueza, no es necesario que toda la población trabaje durante toda la vida (es decir, para entender como la reducción de jornada puede seguir siendo posible gracias al desarrollo tecnológico y al reparto social de la riqueza).

cionalmente han hecho los hombres (dar prioridad al trabajo, no a la familia) continúan encontrando más obstáculos que los hombres para encontrar trabajo<sup>18</sup>.

Para el discurso crítico, la propuesta de empleo a tiempo parcial no soluciona realmente el problema del empleo femenino ni nos lleva a una relación hombre-mujer más igualitaria, ya que dicha modalidad de empleo continúa manteniendo una división del trabajo desigual y jerárquica, basada en criterios de género (el 87% de los contratos a tiempo parcial en Euskadi corresponden a mujeres). Por otra parte, desde una perspectiva progresista no podemos admitir que se remuneren las tareas del hogar realizadas por las mujeres, ya que ello supondría la colonización de nuevos ámbitos por parte de la lógica económica capitalista. El discurso crítico reivindica precisamente una filosofía radicalmente distinta: la desmercantilización de la vida (García Sanz, 2002).

«Como aquí parece que de lo que se trata es de hacer «reformas», al parecer se nos exige que renunciemos a imaginar otro mundo, que nos instalemos dentro de la condena, a ver cómo podemos refinarla y se nos va ocurriendo algo para ir malviviendo. Por ejemplo, entretengámonos con ocurrencias (quizá bien intencionadas) como la de esa genial idea de asignar un sueldo doméstico a las amas de casa (...) Aquí volvemos a retomar al poeta cuando dice: «Todo necio confunde valor y precio» (...) Hay otros modos menos gravosos de intentar aliviar la carga de las mujeres con los trabajos de la casa: al igual que las mujeres han empezado por el empeño de la igualdad a equipararse a los hombres en el trabajo público, en la misma medida debería producirse un empeño recíproco de igualdad en los hombres hacia las mujeres, en la esfera doméstica y del cuidado, y así, en esa aspiración de igualdad, se encontrarían a mitad del camino y por igual en ambos papeles y dedicaciones» (Escudero, 2001: 79).

Ésa es, en definitiva, la propuesta que debe hacer el discurso crítico: el reparto del trabajo y del empleo, que los hombres y las mujeres inviertan menos tiempo en el trabajo remunerado (empleo) para así disponer de más tiempo para compartir los quehaceres no remunerados (Goñi, Maguregi y Rodríguez, 1996; Rodríguez, 1998 y 2002). Señalaba al comienzo de este apartado que no deben confundirse el reparto del trabajo y el reparto del empleo. Cuando hablamos de reparto del trabajo (y, en general, del trabajo) nos referimos solamente al empleo y olvidamos que nuestra sociedad necesita también muchas horas de trabajo de otro tipo. Son sobre todo las mujeres quienes realizan ese otro tipo de trabajos: «La igualdad no será posible a menos que las mujeres puedan liberarse de buena parte del trabajo familiar que corresponde a sus compañeros en la unidad de convivencia, y que los hombres asuman esas tareas y se sitúen, por tanto, en el mercado laboral también con una disponibilidad condicionada por la necesidad de atender las responsabilidades reproductivas inherentes a todo ser humano» (Rodríguez y Larrañaga, 1999: 215). La

<sup>18</sup> Sobre las diferencias hombre-mujer en el mundo del trabajo, véanse: T. Torns, «Las asalariadas: un mercado con género», (Miguélez y Prieto, 1999: pág. 151-167); O. Taboadella (2001), «Mujer y políticas activas de empleo: un comentario sobre la reforma laboral de 1997», *Inguruak*, nº 29, pág. 63-69; C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria-Fuhem, Barcelona-Madrid; C. Sarasua y Lina Galvez (editores) (2003), *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Universidad de Alicante.

mayoría de investigaciones sobre el mundo laboral no tienen en cuenta que dicho mundo es como un iceberg y se limitan a estudiar únicamente el trabajo visible. El resto, la ingente cantidad de trabajo que no asoma a la superficie, no existe: «Estamos absolutamente centrados en saber qué pasa con el reparto del trabajo de la cúspide del iceberg. Casi nadie se pregunta si queremos repartir no solamente el trozo que se ve del iceberg, sino los dos tercios que constituyen realmente la base que sostiene a la sociedad española. No sé si al mercado español, pero desde luego que sí a la economía española» (Duran, 1997).

Por eso, una visión progresista y partidaria de la igualdad debe observar la realidad con una perspectiva amplia que abarque a toda la sociedad, todos los trabajos; deben adoptarse medidas para que las mujeres accedan al mercado laboral y permanezcan en él en idénticas condiciones que los hombres; hay que reducir la jornada laboral para así disponer de más tiempo (tanto las mujeres como los hombres) para el ocio y para compartir el resto de trabajos. «Cualquier proyecto de reparto del trabajo solidario y emancipador pierde sentido si sólo se centra en el trabajo asalariado. La discusión sobre una nueva organización del trabajo sólo parece razonable y coherente si da cabida a dos cuestiones: cómo se reorganiza la producción mercantil para que todas las personas tengamos acceso a un puesto de trabajo asalariado; y cómo se comparten las actividades familiares que reproducen la vida y la fuerza de trabajo. Esto quiere decir que hay que discutir conjuntamente la posible reducción de la jornada laboral con una distribución equitativa del trabajo familiar doméstico» (Carrasco, 1998: 20). Repartir el empleo no es suficiente; un discurso crítico partidario de la igualdad entre el hombre y la mujer debe reivindicar un auténtico reparto del trabajo:

«En las sociedades de tipo tradicional, el orden y la estabilidad se sustentaban, por regla general, en una división jerarquizada de tareas entre hombres y mujeres. La sociedad industrial nacida del siglo XIX mantuvo ese reparto, estableciendo una división entre un tiempo masculino, mensurable y negociable, y un tiempo femenino, ilimitado y fuera de comercio. Al contrario, nuestras sociedades pretenden fundarse hoy en el principio de la igualdad entre hombres y mujeres. Se trata de una cuestión que plantea en términos nuevos la forma de organizar el tiempo. Es el tiempo de la esfera privada y familiar el que hay que concebir hoy bajo el signo de la igualdad, y no sólo el tiempo de trabajo, lo que supone establecer, tanto para los hombres como para las mujeres, unas reglas de concordancia de los tiempos dedicados a esas funciones, que antaño se calificaban, según los casos, como masculinas o femeninas» (Supiot, 1999: 142).

Hemos mencionado ya que el reparto y reducción de la jornada son instrumentos de transformación social. También lo son en el caso que nos ocupa, ya que además de mejorar nuestra calidad de vida y crear empleo, ayudan a crear una sociedad con unas relaciones hombre-mujer más igualitarias. «Es evidente que el feminismo, al plantear la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, se plantea en el fondo una sociedad más humanizada, una sociedad en la que hombres y mujeres compartan tanto las necesidades de la producción como las relativas a la reproducción. Por tanto, o decidimos no reproducirnos, o nos planteamos seriamente que tenemos determinadas necesidades –afectivas, amorosas, etcétera– y de-

terminadas obligaciones, y que para atenderlas necesitamos tiempo. Sea cual fuese la decisión que tomemos, deberemos ir construyendo desde este momento los pilares de esa sociedad» (Muruaga, 1999).

### 3.1.6. *El debate sobre el sentido*

Los seres humanos necesitamos dar sentido a nuestra existencia, o, al menos, ésta nos resulta más soportable si le damos algún sentido. Mientras el liberalismo proclama que dicho sentido se puede y se debe buscar en el trabajo, el discurso crítico propone buscar el sentido de la vida fuera del trabajo.

En opinión del discurso crítico, la idea «trabajo = sentido» ha sido elaborada a lo largo de la historia. Sabemos, por ejemplo, que en la antigua Grecia el trabajo no estaba bien visto, que los ciudadanos libres no «trabajaban» (lo hacían los esclavos). La «ideología del trabajo» empezó a difundirse durante el Renacimiento; a partir de ese momento, numerosas teorías sociales subrayaron su importancia. Así pues, el trabajo dejó de ser una mera cuestión de supervivencia. A partir del Renacimiento se nos ha repetido que trabajar es bueno, algo que da sentido a nuestra existencia. M. Weber, por ejemplo, expuso en su conocida obra la importancia de la ética protestante (trabajo, disciplina...) en el surgimiento del capitalismo.

El cristianismo y, posteriormente, el liberalismo y el marxismo han loado las virtudes del trabajo: «La tradición cristiana ensalza el valor del trabajo. El espíritu burgués -“el tiempo es oro”- hace otro tanto. La civilización industrial difundió la idea positiva del trabajo, al punto que ésta prendió en la mentalidad obrera. El trabajo, el trabajador, el trabajo bien hecho, el orgullo del trabajo, la prosperidad sufriente... son valores típicamente proletarios. El socialismo, en sus diferentes versiones, es pro-trabajo. La iconografía obrerista es pro-trabajo: el obrero esforzado crea la riqueza mientras el burgués se enriquece desde su holganza» (Rivera, 1999)<sup>19</sup>.

Desde una óptica crítica, la sociedad industrial capitalista ensalza el trabajo, pero, al mismo tiempo, impide alcanzar la felicidad mediante aquel. La teoría marxista sobre la *alienación* por ejemplo, es muy conocida: el trabajador no es, en el sistema capitalista, dueño de los medios de producción ni del trabajo (contenidos, ritmos, objetivos...), por lo que dicho trabajo (asalariado) no da sentido a la existencia humana. La mayoría de las personas de dicha sociedad están obligados, para sobrevivir, a buscar un empleo en la industria, donde pasarán buena parte de su existencia. Di-

<sup>19</sup> «Las mutaciones experimentadas invitan a examinar críticamente el legado de las visiones y apreciaciones heredadas sobre el trabajo. Destaco tres aspectos negativos de ese legado: a) La adhesión de la clase obrera a la concepción productivista del trabajo, punto éste en que se produce una peligrosa confluencia entre las mentalidades socialistas, muy condicionadas por sus orígenes artesanales, y la ideología burguesa; b) La íntima conexión establecida entre el trabajo y el sentido de la vida: una vida realizada, cumplida, llena, era la de un buen trabajador; c) La insuficiente atención a aspectos de la existencia que pertenecen al tiempo libre y la insuficiente exigencia de más tiempo para vivir. La identidad colectiva de la clase obrera ha estado unilateralmente marcada por el trabajo» (E. Del Río, 1996, «Transformaciones del mundo del trabajo», Varios Autores, *¿Y si no hay trabajo que?»,* cuaderno editado por el sindicato ESK-CUIS).

chas personas y dicha sociedad se vuelven vacías. Sucede, empero, que Marx defendía en algunos de sus textos la reducción de la jornada laboral, mientras que en otros defendía que el trabajo traería (en una sociedad comunista) la felicidad a la humanidad, una vez socializados los medios de producción. El tiempo ha demostrado, sin embargo, que la mayoría de los empleos industriales (sean capitalistas o comunistas) son trabajos alienantes.

No basta, pues, con cambiar de manos la propiedad de los medios de producción. El problema no es solamente el capitalismo, sino la propia industrialización, cuyo modelo de sociedad y mentalidad obligan a pasar al trabajo (y a la sociedad en general) por el filtro de la productividad. Es difícil, por tanto, que ese tipo de trabajo pueda ofrecer sentido alguno a la existencia. Por otra parte, la industrialización ha sido capitalista en la mayoría de los países, lo que añade a lo anterior el filtro del beneficio económico. Solamente los quehaceres que reportan beneficios merecen el nombre de «trabajo» en nuestra sociedad: «La contrapartida expresable en términos monetarios se erigió en el único criterio delimitatorio que señalaba la frontera entre aquellas actividades que se consideraban trabajo y aquellas que no entraban en esa designación. Así, por ejemplo, las tareas de las “amas de casa” no se consideran trabajo, pero las del “servicio doméstico” sí» (Naredo, 2001: 20).

Ya hemos mencionado algunas de las principales críticas de esta tesis a la sociedad industrial capitalista (Unzueta, 2000): los excesos de los procesos de racionalización y burocratización (M. Weber), la excesiva preponderancia de la racionalidad económica e instrumental (Escuela de Frankfurt)... Desde un punto de vista crítico, es difícil que una sociedad basada en dichos valores e ideas pueda reportar la felicidad mediante el trabajo a los seres humanos que la conforman. La lógica de la razón, del desarrollo tecnológico y del productivismo no ha conseguido crear hombres, mujeres y sociedades más libres. El ser humano comenzó a dominar a la naturaleza, gracias a la ciencia, pero, al final, ha quedado atrapado en dicho proceso de dominación. Una lógica de trabajo industrial que exige una producción cada vez mayor en el menor tiempo posible asfixia al ser humano. Son los quehaceres no relacionados con el beneficio económico y que, en general, exigen mucho tiempo, los que dan sentido a la vida: «Los lugares y momentos de la identidad, los itinerarios de la experiencia, los escalones y los plazos en el aprendizaje y la socialización, tienen ese carácter de movimiento profundo, de “tempo” largo. Es algo distinto de los ritmos y de los plazos de la producción y supone una dimensión espacio-temporal distinta de lo que entendemos por rentabilidad. Los procesos son de “maduración” insistente y lenta (...) Estaríamos en el tópico del artesano, del realizarse en el trabajo, de la actividad significativa. Un trabajo que tiene sentido no por su capacidad de producción de cosas, sino por lo que significan cuando las estamos haciendo. Esta actividad productiva no tendría su valor en el espacio abstracto del mercado, sino en lo que significa material e idealmente el “nosotros”. De ahí que muchas de esas actividades aparezcan como diversiones o entretenimientos, lo cual no quita su utilidad; son útiles para la persona o los miembros de la comunidad» (Arpal, 1997: 249).

Las sociedades postindustriales de finales del siglo XX no han cambiado la situación, en opinión del discurso crítico. Por una parte, es cuestionable que los empleos de dichas sociedades sean más creativos y humanos que los del fordismo, pese a que la literatura del *management* afirme lo contrario. Los empleos de dichas sociedades ofrecen solamente salario a los trabajadores; son pocos los que tienen la suerte de encontrar algún sentido a su trabajo aparte del sueldo que reciben por él. Por otra parte, y relacionado con lo anterior, es lógico que todavía hoy sea el salario lo único que el empleo puede ofrecer, ya que también la sociedad postindustrial es una sociedad capitalista. En dicha sociedad, el empleo no es sino un mero instrumento al servicio del sistema, un medio para conseguir el máximo de dinero y de tiempo libre posibles. La clave está, por tanto, en el sistema de trabajo que imponen el capitalismo y la industrialización, en la naturaleza de dicho trabajo, que no fue creado para dar sentido a la vida de los hombres y mujeres, sino para alcanzar objetivos económicos (productividad, beneficios...). Dichos objetivos entran en contradicción con la felicidad humana.

En opinión de ciertos autores, los ciudadanos exigen cada vez más al trabajo, a consecuencia del aumento del nivel educativo de las últimas décadas. Afirman dichos autores que las nuevas generaciones buscan, además del dinero, otros valores en el trabajo: «El rechazo de una actividad laboral sobre cuyos contenidos no se puede influir, de la reducción del trabajo a un instrumento meramente económico de elevación sólo cuantitativa del nivel de vida y de apuntalamiento de unas normas de consumo fordistas consideradas obsoletas por no asegurar un bienestar real, cualitativo a medio y largo plazo, conviven en este nuevo tipo de productor-consumidor con la búsqueda de un trabajo enriquecedor» (Fernández Steinko, 1999: 506). Otros autores, por el contrario, opinan que la cultura del trabajo está en crisis, que las nuevas generaciones contemplan el trabajo cada vez más como un mero instrumento, que los hombres y mujeres de elevado nivel de formación dan cada vez mayor importancia a las labores extra-laborales. Por tanto, a la hora de elegir un trabajo, una de las condiciones más importantes es la cantidad de tiempo libre que deja. No tendría sentido ponerse a discutir cuál de esas dos visiones es la acertada (probablemente, ambas sean complementarias: se exige cada vez más al trabajo y al tiempo libre). Según el discurso crítico, la sociedad industrial (o postindustrial) capitalista no puede ofrecer a la mayoría de la población lo que ésta exige al empleo. Incluso en el caso de quienes disfrutan de empleos creativos, la mayoría se sienten atrapados por la sociedad, padecen de estrés, de falta de tiempo: «La calidad del trabajo en las sociedades occidentales es como una charca a la que afluye agua por el canal de la escolarización, y al mismo tiempo, la pierde por el albañal pútrido de la precarización y el conservadurismo organizativo de las empresas. Son contradicciones que reflejan las tensiones entre el mayor acceso a la cultura y la democratización por un lado, y el estancamiento de la participación en los procesos económico-productivos por otro, de la discrepancia entre democratización política y democratización industrial» (Fernández Steinko, 1999: 510).

Pese a que esta sociedad nos presenta el éxito profesional como una de las principales vías para la realización personal, es la misma sociedad la que no ofrece a la ma-

yoría de sus miembros posibilidad alguna de éxito profesional (muchos de los empleos son de baja cualificación, rutinarios y precarios), lo que provoca frustración. ¿Qué hacer, pues, ante dicha situación? El discurso crítico propone comenzar a cambiar la ideología y los mitos del trabajo, conceder cada vez menos importancia al trabajo y buscar el sentido de nuestras existencias fuera de él. El libro de la autora francesa Dominique Méda *El trabajo. Un valor en peligro de extinción* expresa a la perfección la idea que pretendo expresar en este punto.

El discurso crítico no niega la felicidad que supone el trabajo bien hecho; sucede, sin embargo, que en las sociedades industriales y postindustriales capitalistas el objetivo no es el trabajo bien hecho, sino producir el máximo posible en el mínimo tiempo posible, para así ganar el máximo dinero posible... Por otra parte, la mayoría de la población no tiene en dichas sociedades la posibilidad de trabajar en algo que le satisfaga, y no controla los objetivos, ritmos, contenidos y otros elementos muy importantes de su trabajo.

En opinión de D. Méda y otros autores críticos, la idea de que el desarrollo personal puede alcanzarse mediante el trabajo no es más que una utopía, una misión imposible. Para millones de trabajadores (la gran mayoría), el trabajo no supone realización personal alguna, ya que no pueden decidir qué, cuándo y cómo se debe producir. Una minoría tiene la posibilidad de organizar el trabajo a su manera, pero la mayoría no puede expresar su personalidad mediante el trabajo. No debemos olvidar que el objetivo del trabajo (del empleo) ha sido económico desde sus inicios, no el trabajo en sí. La industrialización convirtió el trabajo en un medio, por lo que no tiene sentido esperar que pueda aportar nada más. El empleo es un instrumento para que el estado aumente su riqueza, el trabajador cobre su salario y el capitalista obtenga beneficios. No puede esperarse otra cosa de este sistema. El trabajo se ha convertido en una herramienta al servicio del capitalismo. Por otra parte, sistemas de organización del trabajo como el taylorismo (un sistema aún no superado, pese a que los directivos de las empresas afirmen lo contrario) han dado un paso más en dicho proceso al dividir el trabajo y cronometrarlo. Con dicho sistema, el trabajo perdió todo su sentido. Había que «pasar» ocho horas al día delante de una máquina (también hoy en día); por tanto, lo mejor era «aparcar» los pensamientos y los sentimientos durante la jornada laboral. Aunque algunos opinen que estamos saliendo ya del taylorismo, el trabajo se sigue considerando desde una perspectiva económica, como factor de producción. En resumen, el trabajo no puede dar sentido a la vida porque se ha convertido en un mero instrumento del capital para obtener beneficios. Además, en nuestra sociedad, la mayoría de la población no tiene otro remedio que buscar un empleo para obtener un salario, puesto que el capitalismo estrangula el resto de posibilidades de subsistencia, para así afianzarse y mantenerse como sistema dominante. Lo sucedido con la agricultura tradicional en Euskadi, por ejemplo, es un fenómeno que se repite en los países pobres que ingresan ahora en las filas del capitalismo. Otro tanto sucede con los modos artesanales de producción.

Esta sociedad del empleo no puede, pues, colmar las aspiraciones básicas del ser humano: el pensamiento, la creatividad, la acción, el arte... Con el capitalismo, el tra-

bajo se convirtió en medio, pero, al parecer, lo hemos olvidado, y hay quien lo ha convertido en fin. El empleo industrial capitalista nació como instrumento para la creación de riqueza, por lo que no puede aportar autonomía al trabajador:

«Parece que el trabajo ha adquirido tal relevancia en la sociedad actual, que se prefiere intentar considerarlo como un medio para la realización personal, antes que buscar otros soportes para esa función (...) Los discursos humanistas confunden el trabajo en sentido amplio –que puede abarcar actividades muy dispares, incluidas la de escribir poemas, formarse culturalmente, pintar, leer, aprender– con lo que desde el siglo XVIII viene denominándose trabajo, que es ante todo un factor de producción sujeto a normas económicas y jurídicas precisas y que tiene una finalidad específica (también Marx confunde trabajo y obra y producción y expresión. Pero no todo trabajo es obra, ni toda producción expresión). Nos encontramos, por tanto, en una época sumida en la contradicción de considerar el trabajo como obra personal cuando, de hecho, está regido, más que nunca, por la lógica de la eficacia» (Méda, 1998: 134).

Por lo tanto, mientras el liberalismo y la socialdemocracia afirman que el ser humano puede encontrar sentido a su vida en el trabajo, el discurso crítico debe reivindicar que se trabaje cada vez menos tiempo, para así poder buscar la felicidad en tareas extralaborales. Por una parte, el empleo no reporta a la mayoría de los hombres y mujeres más satisfacción que el dinero que se les paga. Por otra, la reducción de la jornada no supondría ningún problema ni siquiera a quienes se hallan a gusto con su trabajo: la mayoría de la gente de los países ricos vive con sensación de falta de tiempo. Además, si alguien desea consagrar su vida entera al trabajo, no hay ningún problema: puede continuar durante su tiempo de ocio trabajando en su *hobbie*. Si se redujera la jornada, sólo cambiaría una cosa: tendríamos de más tiempo de ocio.

Todo ello no implica, obviamente, que no debemos luchar por humanizar el trabajo. Pero el empleo capitalista siempre será un instrumento para obtener beneficios económicos, por lo que será muy difícil que la mayoría pueda disfrutar de empleos en los que se encuentre a gusto. Por otra parte, también a quienes disfrutan de buenos empleos les vendría bien más tiempo libre para poder vivir más tranquilos. Además, la sociedad actual impone nuevas actividades que exigen mucho tiempo: puesto que estamos obligados a aceptar empleos en lugares más alejados, invertimos por ejemplo más tiempo en llegar al centro de trabajo; o en papeleos relacionados con la burocracia... La reducción de jornada supondría más tiempo libre para estas cuestiones.

Desde una perspectiva progresista, hay que reducir el tiempo de trabajo del empleo capitalista (un trabajo que se realiza a cambio de dinero, basado en la racionalidad económica e instrumental) y buscar el tan necesario sentido de la vida en actividades no relacionadas con el empleo, en actividades que nos satisfagan y tengan sentido para nosotros, aunque no nos reporten beneficio económico alguno: «Una política de liberación de tiempo habrá de dotarse de un objetivo que marque la ruptura entre un pasado en el que la vida estaba centrada en el trabajo y un porvenir en el que serán preponderantes las actividades que no son de trabajo-empleo. Una políti-

ca de liberación de tiempo debe comenzar creando nuevos espacios para nuevos proyectos de vida» (Gorz, 1994: 6).

Así pues, el discurso crítico vuelve a proponernos un modelo distinto de sociedad, un proyecto individual y colectivo diferente. Dicho proyecto reivindica un ocio distinto, más amplio que el ocio pasivo y consumista de la sociedad actual: un ocio para participar en la vida pública, política y social; para las relaciones sociales; para el deporte, la cultura y la creatividad... Hablamos de una sociedad que ofrecería más tiempo para participar en los diferentes movimientos sociales, cuidar de los niños, organizar actividades en el barrio... Impulsar un ocio no-consumista supone cuestionar este modelo de sociedad; pero ese es, precisamente, uno de los principales objetivos de la reducción y el reparto de la jornada laboral. La sociedad industrial divide el trabajo y el ocio, convirtiendo éste en el tiempo que utilizamos para gastar lo que hemos ganado trabajando. El discurso crítico considera, sin embargo, que el ocio no debe limitarse al consumo, al descanso, a olvidar las horas de trabajo, tal como sucede hoy día. Una sociedad educada en una cultura del trabajo y del consumo aprende solamente a trabajar y a consumir. Por consiguiente, la reducción de la jornada no supondría, automáticamente, una sociedad más libre, hombres y mujeres más libres: continuaríamos haciendo en ese nuevo tiempo de ocio lo que hemos hecho hasta ahora (consumir, ver la televisión...). Una perspectiva progresista debe reivindicar un ocio diferente, fijándose en sociedades como la de la Antigua Grecia. El ocio sería el espacio de tiempo necesario para desarrollar las auténticas capacidades humanas, la auténtica vida. En la sociedad industrial capitalista, por el contrario, la vida «normal» es la del trabajo, mientras que las vacaciones constituyen un paréntesis en dicha «auténtica» vida (la productiva): «En definitiva, es necesario romper con la ideología industrial que opone el tiempo libre al trabajo, y recuperar un tiempo para el ocio, en el sentido de los clásicos. No un ocio para el consumo, como ocurre en la actualidad, sino resituar el trabajo en un lugar distinto del actual, un lugar en el que el trabajo deje ser el protagonista de nuestra vida» (Medina, 1999: 458).

El discurso crítico afirma que los trabajos industriales rutinarios y mecánicos no aportan nada al ser humano, a excepción del dinero. Por tanto, debemos dedicar el menor tiempo posible a dichos trabajos, ya que el dinero es solamente un medio, no un fin. Los objetivos vitales deben ser otros: aprender, crear, la realización personal, el desarrollo físico y mental...<sup>20</sup> He aquí lo que escribió al respecto uno de los intelectuales más importantes del siglo XX, J.M. Keynes: «Cuando hayamos solucio-

<sup>20</sup> «La sociedad actual ofrece principalmente consumos pasivos. ¿No son extenuantes y provocan este malestar y este aburrimiento profundo que caracteriza la crisis urbana actual? Pero, a lo largo de toda una vida, un día más a la semana, es el tiempo de una práctica deportiva en profundidad, de una actividad cultural creativa, o incluso de una participación mucho más activa en la vida de sociedad y cívica. Y las innumerables experiencias en muchos de nuestros Estados miembros señalan que los hombres y mujeres que se benefician de horarios cercanos a las treinta horas, se adaptan admirablemente y le han cogido el gusto, a pesar de no existir un aliento colectivo y una difusión de estas nuevas posibilidades de una vida más activa» (M. Rocard, 1995, *Documento de trabajo sobre la reducción de la jornada laboral de la Comisión de empleo y asuntos sociales del Parlamento Europeo*: 8).

nado nuestro problema económico, el hombre se enfrentará con otro problema: cómo ocupar el ocio que la ciencia y el interés compuesto le habrán ganado, para vivir sabia y agradablemente bien. Serán las personas que puedan mantenerse vivas y cultivarse hacia un mayor perfeccionamiento del propio arte de la vida y no venderse por los medios de vida las que serán capaces de disfrutar de la abundancia cuando llegue (...). Nos vemos libres, por lo tanto, para volver a algunos de los principios más seguros y ciertos de la religión y virtud tradicionales: que la práctica de la usura es un delito y que el amor al dinero es detestable. Una vez más debemos valorar los fines por encima de los medios y preferir lo que es bueno a lo que es útil» (Keynes, 1988: 328).

Así como en la Antigua Grecia utilizaban a los esclavos para así disponer de tiempo para la filosofía, la política, el arte... y crearon una de las culturas más florecientes de la historia, nuestra generación debería utilizar la tecnología para realizar el trabajo que hacían los esclavos en Grecia. Pero no para producir cada vez más, sino para disponer de más tiempo libre. El libro de Paul Lafargue *El derecho a la pereza* contiene párrafos muy interesantes al respecto:

«Una extraña pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista. Esa pasión es el amor al trabajo<sup>21</sup>. En vez de reaccionar contra esa aberración mental, los curas, los economistas y los moralistas han sacrosantificado el trabajo. Y también el proletario se ha dejado pervertir por el dogma del trabajo (...). Nuestras máquinas cumplen dócilmente su trabajo, y, a pesar de ello, el espíritu de los grandes filósofos del capitalismo permanece dominado por el prejuicio del sistema salarial. Aún no han alcanzado a comprender que la máquina es la redentora de la Humanidad, la diosa que le dará comodidades y libertades» (Lafargue, 1998: 117 y 156).

La educación (la escuela, la familia, los medios de comunicación...) es imprescindible para alcanzar un ocio y una sociedad diferentes. El discurso crítico defiende unos valores y un estilo de vida diferentes: «Hay quienes confunden el ocio con estar mirando la televisión, es decir, piensan que los seres humanos, si se nos da ocio, vamos a consumir más y gastar más. Eso es un absurdo, una cosa no tiene nada que ver con la otra; cuanto más inculto sea uno, más gastará en su ocio, cuanto más cultivado interiormente, menos gastará. Por lo tanto, el problema está en la educación. La cuestión no es lanzar diatribas contra el ocio, sino contra la educación» (Racionero, 1997: 273). Uno de los textos en mi opinión más interesantes sobre el tipo de ocio que puede derivarse de la reducción de la jornada laboral ha sido escrito por el conocido filósofo Fernando Savater: las personas educadas en la cultura del trabajo y del consumo no saben qué hacer con su tiempo libre; por el contrario, las personas educadas

<sup>21</sup> En el 2003, el grupo Correo-Vocento otorgó al médico Valentín Fuster el «Premio Vocento a los Valores Humanos». En los reportajes publicados por los diarios y revistas del grupo, se subrayaban, entre otros, los siguientes méritos del premiado: «Director del Instituto Cardiovascular del Hospital Monte Sinaí de Nueva York, duerme menos de cinco horas, es el primero en llegar al centro médico de la Quinta Avenida y el último en salir: entra de noche, se va de noche» (*Diario Vasco*, 2003.10.16: pág. 9). Estamos acostumbrados a historias de ese tipo, pero, desde una perspectiva crítica, hay que comenzar a cuestionarse dicha ideología: la vida no es solamente trabajo. En el caso de este cardiólogo, no puede ver en todo el día a su familia, su pareja, sus amigos... No tiene tiempo para el deporte o para la lectura. El trabajo es toda su vida, y no dispone de tiempo para nada más. El discurso crítico propone cuestionarse ese estilo de vida.

en una cultura más amplia, en un humanismo que no reduce la educación a una mera preparación para el trabajo nunca disponen de tiempo libre suficiente para hacer todo aquello que desean. Una educación pensada por y para el trabajo y la producción crea seres humanos y sociedades vacuos y limitados, mientras que una educación humanística crea seres y sociedades que buscan y hacen uso de un ocio no-consumista. El discurso crítico reivindica esos hombres, mujeres y sociedades, esa educación y esa cultura, ese ocio y esos valores (Savater, 1997).

### 3.1.7. Características de la reducción de jornada que propone el discurso crítico

- *Ley o negociación colectiva*: Si partimos de la posibilidad y de la idoneidad de una reducción de la jornada, la forma de conseguir esa reducción no es importante. Da igual que se haga por ley («modelo francés») o por medio del acuerdo en la negociación colectiva («modelo alemán»). Ahora bien, la ley debería: (1) establecer un periodo de tiempo desde su promulgación hasta su entrada en vigor que permitiese una adaptación a las diferencias entre sectores y diversos tamaños de empresa (incluso una vez establecido dicho periodo máximo, la ley también contempla la posibilidad de conceder prórrogas excepcionales, en los términos fijados, por diversos motivos tales como una eventual crisis de un sector o de una empresa). (2) Contemplar unas subvenciones para las empresas que creen empleo y ocupación netos y para minimizar los efectos negativos en las pymes (Calbet, Garriga y Lombarte, 1999: 178)<sup>22</sup>.

Si se pretende conseguir la reducción de jornada mediante la negociación entre trabajadores y patronal (convenios colectivos, otros acuerdos...), el peligro es que únicamente se logre en aquellos sectores en los que la clase trabajadora es fuerte (metal, administración pública...), tal y como sucede hoy día. Hay que tener en cuenta también que en el modelo sindical latino (el nuestro), los sindicatos no son tan fuertes potentes como en el norte de Europa. Además, las políticas de empleo neoliberales de las últimas décadas han debilitado aún más al movimiento obrero (a través del paro, la precariedad y la fragmentación de la clase obrera): «Las autoridades públicas pueden ofrecer un marco legal-constitucional que incentive no

<sup>22</sup> «El necesario giro de las políticas públicas, debe partir innegablemente de la consideración de que el pleno empleo constituye un objetivo social consagrado como principio rector de las política social y económica del país (artículo 4.1 de la Constitución). En consecuencia, si se quiere ser respetuoso con el mandato constitucional, los poderes públicos están obligados a orientar su política económica hacia ese objetivo, evitando la fragmentación de los mercados de trabajo, el dualismo y la desorganización social actual» (Moneiro y Medina, 1999: 37). «La situación actual, donde unas personas trabajan para mantener los ingresos familiares y subvenir, mediante impuestos, a personas que están ociosas contra su voluntad, es una situación absurda. Todos conocemos algunos de los mecanismos por los que las partes implicadas son incapaces de desbloquear una situación que, perjudicial para todos, se perpetúa. En la medida que la situación no se arregla por sí misma y el resultado que produzca el libre juego de los acontecimientos es socialmente indeseable, el Estado (esa es una de sus misiones) debe ingeniárselas para propiciar soluciones operativas que corrijan ese resultado» (Ruiz, 1997: 131).

sólo la reducción del tiempo de trabajo, sino una serie de medidas combinadas que permita el reciclaje profesional y la formación continua a lo largo de la vida. Ofrecer un marco institucional para reconciliar la vida laboral con la vida familiar. La posibilidad de mejorar las condiciones de vida mediante permisos sabáticos para la realización de proyectos personales no vinculados con el trabajo remunerado. El apoyo de las autoridades públicas es muy importante para diversificar los caminos posibles para la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo» (Martín Artiles, 2002: 94)<sup>23</sup>.

- *La reducción de jornada debe decidirse en un ámbito geográfico lo más amplio posible.* El ejemplo francés ha demostrado que incluso en el corazón del sistema capitalista puede funcionar una medida como la semana de 35 horas (la perspectiva crítica no comparte la hipótesis de que la derecha ha flexibilizado la ley Aubry porque no funcionaba). Pero, dado que la principal excusa del capital contra la reducción de jornada es «el problema de la competitividad» («si reducimos la jornada solamente nosotros, nuestros productos serán más caros»), la solución podría ser que la reducción se aplicara en un ámbito geográfico lo más amplio posible. La Unión Europea -por ejemplo- puede ser uno de los marcos más adecuados<sup>24</sup>, ya que la mayoría del comercio (80%) es interior, es decir, se efectúa entre países miembros de la UE. Quedaría, pues, solucionado el «problema de la competitividad», y, además, siendo la UE una de las principales potencias económicas mundiales, los cambios que se realicen en ella podrían servir de estímulo para una posterior cadena de cambios en el resto del planeta. Ya existen además, ejemplos de primeros intentos de armonización de la jornada laboral (y de otras condiciones de trabajo) en Europa: en 1993, los estados miembros acordaron una semana laboral máxima de 48 horas. Si se ha conseguido tener una moneda única, ¿por qué no iba a ser posible una jornada única? Políticos importantes como M. Rocard hicieron campaña en la UE a favor de la reducción de jornada en la década de los noventa. No parece sin embargo que sea éste el camino elegido por la Europa de comienzos del siglo XXI: la Comisión Europea, por ejemplo, propuso en el 2004 «flexibilizar» la directiva de 1993 sobre las 48 horas, y se aprobó tal como está por muy pocos votos (España, Francia, Bélgica, Grecia y Suecia defendieron el texto vigente hasta el presente).

- *La reducción de jornada debe ser sustancial y de aplicación repentina.* Uno de los objetivos de la reducción de jornada es la creación de empleo. Si la reducción se aplica paulatinamente, no se cumple dicho objetivo, ya que aquella es «digerida» por el aumento de la productividad: el mismo trabajador efectúa el mismo tra-

<sup>23</sup> Sobre las posibilidades legales para cambiar la jornada laboral, véase R. Pastor (1998), *La modificación del horario del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.

<sup>24</sup> «En el ámbito de la Unión europea, es necesario exigir un desarrollo más rápido de las instituciones políticas, reforzándose el espacio social dentro de la UE; la creación de los derechos civiles de ciudadanía, que se realizarían a través del establecimiento de derechos sociales, universales e iguales, para todos los ciudadanos de la UE; el establecimiento de políticas de reparto del empleo y el trabajo; y la armonización de las políticas laborales y fiscales de los Estados de la UE, para evitar la evasión de capitales y el *dumping* social en el área geográfica de la comunidad» (Monereo y Medina, 1999: pág. 35).

bajo en menos tiempo. «La condición necesaria para que una reducción de la duración de la jornada cree empleos es que debe ser superior a los incrementos de la productividad del trabajo. La disminución debe ser drástica y significativa. Debe sobrepasar un límite tal que la compensación con horas extras o con un incremento de la productividad sea imposible» (Medina, 1999: 481). En los últimos años, se han conseguido en Euskadi pequeñas reducciones de la jornada anual (entre 5 y 10 horas menos al año, en los mejores casos), pero dicha reducción no crea empleo, puesto que apenas se nota en la producción. La empresa puede trabajar igual tras efectuar unos pequeños ajustes. No es ése, por tanto, el modelo de reducción de jornada que propone el discurso crítico: «la reducción de jornada que ha de promover la izquierda ha de ser irreversible, intensa y general, con el propósito de modificar las pautas productivas y los hábitos sociales, para iniciar una nueva etapa histórica en la que el tiempo dedicado al trabajo sea considerablemente menor» (Montes, 1996: 54).

- *El sector público debe servir de ejemplo.* La Ley Aubry no incluía a la administración pública francesa en la semana de 35 horas, alegando que había que limitar el gasto público para poder cumplir los planes de estabilidad de la UE. En Euskadi, por el contrario, los trabajadores de la administración pública disfrutaban de la semana de 35 horas desde el año 2001, al igual que los de otras comunidades autónomas del estado español (Andalucía, Extremadura y Rioja). Para el discurso crítico, la administración pública debería dar ejemplo. Si hablamos de reducir jornada y «compartir trabajo» habría que empezar por el sector público, el menos expuesto a la competencia internacional (y, por tanto, a criterios de rentabilidad, competitividad, etc.). La administración, la sanidad, la educación..., siempre y cuando los salarios lo permitan, podrían ser los sectores pioneros en la experiencia de repartir empleo: una prima-estímulo para los voluntarios del trabajo reducido permitiría reconvertir, por ejemplo, dos empleos a tiempo completo en tres a tiempo parcial (Monereo y Medina, 1999: 49).
- *Excepciones.* Las empresas en dificultades, las empresas pequeñas... pueden ser excepciones para la ley que aplique la reducción de jornada. En Francia, por ejemplo, las empresas menores de 20 trabajadores disponían de dos años más para aplicar la reducción. En otros sectores (agricultura, pesca, pequeño comercio...) la aplicación de la reducción sería sumamente difícil. Dichos sectores continúan trabajando más de 40 horas semanales. Ello no impide, sin embargo, que el resto de sectores no puedan aplicar la reducción de jornada. De ser así, nuestra jornada semanal seguiría siendo de 60 horas o más. Hay en Euskadi 860 empresas de más de 50 trabajadores, que suponen el 38% del empleo total. Si les sumamos los trabajadores de la administración pública (unos 80.000, el 10% del empleo), la excusa del «tamaño de las empresas» («es difícil repartir el trabajo en Euskadi, porque la mayoría de las empresas son pequeñas») cae por su propio peso, ya que la mitad de los trabajadores forman parte de empresas de cierto tamaño, es decir, de empresas en las que la reducción de jornada puede crear empleo.

- *Cuidado con la reorganización.* En muchos de los casos en lo que se ha reducido jornada, se ha aceptado también la posibilidad de reorganizar el tiempo de trabajo («reducción y reordenación del tiempo de trabajo»). Un ejemplo: los trabajadores de la planta que la empresa alemana Mercedes Benz tiene en Vitoria aceptaron en 1999 trabajar algunos sábados (hasta un máximo de 12 al año), flexibilizar la jornada diaria (hasta un máximo de 9 horas) y crear una bolsa de 9 días al año para casos especiales. A cambio, su jornada anual se reduciría 8 horas en el año 2000, y otras 8 en el 2001.

Posiblemente estemos ante la emergencia de una creciente heterogeneidad de los horarios de trabajo, de manera que el modelo de horario tradicional (homogéneo y estandarizado) se diversifica, lo que puede comportar posiblemente tres consecuencias: (1) Una crisis de la concepción semanal de la jornada laboral. (2) Una tendencia a la modificación del tiempo de trabajo dedicado al ocio y a la organización familiar, que posiblemente se verá crecientemente afectado por horarios irregulares. La irregularidad del tiempo de trabajo afectará cada vez más a la sincronización de los tiempos familiares y sociales. (3) La reorganización del tiempo de trabajo puede comportar un riesgo para los elementos más débiles de la cadena productiva. Los empleados de las subcontratas, los de empresas de trabajo temporal y los trabajadores autónomos pueden verse constreñidos y especializados en el trabajo de fines de semana, nocturno y días festivos. Por consiguiente el empleo que dependa de ellas puede adquirir fuertes características de precarización (Martín Artiles, 2002: 92).

#### LA REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Brigitte Dunst trabaja en la fábrica de BMW en Regensburg, Alemania. Cuando les pedimos que seleccionaran un trabajador medio, la BMW la escogió a ella. Pero Brigitte es una empleada con una cantidad de tiempo libre por encima de la media. Como cada vez más europeos, sólo trabaja cuatro días a la semana.

En Alemania, la semana laboral ya es de 37,5 horas de promedio. Es líder mundial respecto a días de vacaciones, gozan de seis semanas remuneradas al año, más diez días por las fiestas de guardar.

«Antes», dice Brigitte, «cuando Karl (su marido) y yo trabajábamos cinco días a la semana, sólo nos veíamos para dormir». Los días libres de Brigitte varían según la semana, de modo que a veces acaba teniendo cinco días de fiesta seguidos. «Es mejor que un fin de semana largo –dice–. Es como unas minivacaciones. Podemos ir a esquiar o de excursión a la montaña, que no está tan lejos. En cinco días tienes tiempo para hacer muchas cosas. Puedes descansar, dar una vuelta en moto, jugar al tenis con un amigo o sacar al perro a pasear por el Danubio».

Pero no todo es jauja. Los cuatro días de Brigitte son largos, nueve horas en lugar de las ocho que solía hacer, aunque ella afirma que apenas nota la hora extra. Y aunque trabajar en sábado ha sido durante mucho tiempo tabú en Alemania, Brigitte lo hace cada

.../...

.../...

tercer sábado de mes. Incluso trabajar en el turno de noche es algo que vale la pena sobrellevar, dice Brigitte. «Si queremos una semana de cuatro días, ése es el precio».

Mientras otras empresas alemanas como Volkswagen y filiales francesas de empresas norteamericanas como Digital Equipment sólo ofrecen una reducción de tiempo de trabajo a cambio de una reducción del sueldo, BMW mantiene el mismo salario. Directivos de la compañía afirman que el nuevo plan de trabajo, adaptado en 1990, permite que la costosa maquinaria de la fábrica funcione más tiempo, de modo que las ganancias por el aumento de la productividad compensan el coste de contratar a más gente.

Edward Heinsler, (1995), «Menos es más», revista *Ajoblanco*, diciembre (monográfico sobre la reducción del tiempo de trabajo).

En el estado español, la última reducción de jornada importante por vía legal (1983, semana de 40 horas) tomó como referencia la semana laboral. No fue una manera novedosa de reducir la jornada, ya que, desde los inicios de la industrialización, el día y la semana han constituido las principales referencias para medir el tiempo de trabajo. Sin embargo, durante estos últimos años, las empresas han adoptado la jornada anual como referencia. De momento, los trabajadores y los sindicatos han aceptado el cambio. Las reducciones de jornada de los últimos años se han efectuado en la mayoría de las empresas disminuyendo el número anual de horas de trabajo. Desde una perspectiva crítica, este tema debe tratarse con cuidado, ya que dichas reorganizaciones y cómputos anuales se hacen tomando en cuenta –sobre todo– los intereses de las empresas. Dichos intereses van, frecuentemente, contra los de los trabajadores: «Hacer que nuestra sociedad reflexione sobre su trabajo significa conseguir que los modelos de uso de la fuerza de trabajo se flexibilicen también, pero que esa flexibilidad no sólo sea la impuesta por la lógica del mercado, sino también por la razón de las necesidades de los diferentes grupos y colectivos sociales, siendo así una flexibilidad pactada, evaluada y asumida socialmente, que no sólo genera disciplinas mercantiles, sino también mejoras en el trabajo de todos» (Alonso, 1996: 11). Algunos autores aceptan que la jornada laboral se mida por años (incluso por vida laboral completa); otros, sin embargo, nos advierten de los peligros de dicho sistema. Afirman dichos autores críticos que el ser humano tiene unas limitaciones físicas y psicológicas que, al parecer, están estrechamente relacionados con la semana y, especialmente, con la jornada diaria. La vida tiene determinados ritmos biológicos y sociales (las horas de sueño, llevar los niños a la escuela, estar con los amigos...) que, en muchas ocasiones, no son respetados por las flexibilizaciones de jornada (la denominada reorganización del trabajo) impuestas por los intereses del capital.

Si se computa la jornada laboral por anualidades, sucede en ocasiones que se prolonga la jornada diaria o semanal. La empresa compensa sin dificultad dicha prolongación de jornada con horas o días libres. Además, la reorganización ofrece a las empresas la posibilidad de implantar nuevos turnos (10 días de trabajo seguidos,

cuatro días libres...). Desde una perspectiva crítica, las citadas nuevas formas de organización del trabajo pueden cuestionar las conquistas logradas por los trabajadores tras largos años de lucha: fin de semana de dos días, cuatro semanas de vacaciones en verano, sistemas regulares de trabajo... Además de cuestionar dichos logros, las nuevas formas de organización del trabajo no respetan los antes citados «ritmos naturales de vida», ni toman en consideración el tema del «tiempo social», es decir, el derecho a compartir el tiempo libre con los demás: si por trabajar cinco horas menos a la semana hay que trabajar los sábados, o si por trabajar x horas menos al año hay que trabajar 15 días seguidos, es posible que a muchos trabajadores no les interese la reducción y reorganización del tiempo de trabajo.

Miremos, por ejemplo, lo sucedido en Francia: «En diversos convenios colectivos (banca, comercio, metalurgia...), las empresas han recalculado los tiempo de trabajo antes de la negociación, suprimiendo los descansos (bocadillo, cambio de ropa, tiempos muertos, festivos, puentes...). (...) La aplicación de la semana de 35 horas en las grandes superficies comerciales y comercios populares asumió el cómputo anual del tiempo de trabajo, imponiendo 46 horas de trabajo durante 16 semanas seguidas, y picos de 48 horas durante otras semanas, compensando el resto con semanas laborales inferiores a las 35 horas. El objetivo era prolongar el tiempo de apertura de los comercios. El resultado de dicha propuesta ha sido el siguiente: no se ha creado ni un solo puesto de trabajo. Asimismo, ha provocado grandes manifestaciones sindicales de protesta el pasado 29 de enero» (De la Fuente, 1999: 251). La reorganización obstaculiza la creación de nuevos puestos de trabajo, puesto que los empresarios reorganizan la jornada para efectuar el mismo trabajo con el mismo número de trabajadores (aunque trabajando menos horas). Además, dicha reorganización no mejora la calidad de vida de los trabajadores, pese a reducir la jornada laboral. Hasta el momento, la reorganización no ha tenido por objetivo ni el empleo ni la calidad de vida sino el aumento de la rentabilidad y beneficios de las empresas<sup>25</sup>.

Por otra parte, el cómputo anual de horas supone la desaparición de las horas extra, puesto que el límite actual es anual. El límite máximo de la jornada semanal o diaria, por tanto, puede desaparecer. Así pues, cuando hablamos de la reorganización del tiempo de trabajo, hablamos en realidad de una medida incluida en el paquete flexibilizador que propone el liberalismo. La prioridad de dicha medida es, no lo olvidemos, servir a los intereses de las empresas<sup>26</sup>. Esta reorganización neoli-

<sup>25</sup> «Una de las desconfianzas de los trabajadores a algunos proyectos de reducción de jornada es que, en realidad, se trata más bien de procesos de reorganización del proceso de trabajo cuya finalidad es la intensificación de los ritmos y la mayor utilización de la capacidad instalada y su función no es crear empleos, sino evitar nuevas contrataciones. La resistencia de los trabajadores a incrementar las cadencias en el trabajo, así como a la imposición de «horarios flexibles», puede contribuir a la necesidad de crear nuevos puestos de trabajo» (De la Fuente y Otazua, 1998: 70).

<sup>26</sup> En el 2004, la empresa Volkswagen nos ha enseñado como se puede utilizar la reorganización del tiempo de trabajo para parar una huelga. Los sindicatos convocaron una huelga para el 27 de marzo en el sector del metal de Navarra, y Volkswagen respondió con un Expediente de Regulación de Empleo de 21 días para los 4.500 trabajadores de su fábrica de Landaben-Pamplona (es decir, en el 2004, los trabajadores iban a trabajar y cobrar 21 días menos). La explicación oficial de la empresa fue la bajada de ventas, pero cuando los sindicatos desconvocaron la huelga, la empresa dio marcha atrás al expediente.

beral de la jornada supone, al fin y al cabo, la individualización y precarización del tiempo de trabajo (ya que durante el fordismo también el tiempo de trabajo se organizaba de manera homogénea, regular, colectiva y más respetuosa con los intereses de los trabajadores). Aunque el neoliberalismo nos presente la flexibilización de la jornada como signo de mayor libertad, el discurso crítico opina que se trata de algo bien diferente: intensificación del trabajo, irregularidad, ruptura de los ritmos colectivos de vida... (Supiot, 1999: 131-143). Por consiguiente, la sociedad debe tratar con sumo cuidado el tema de la reorganización del tiempo de trabajo<sup>27</sup>. El debate sobre la reducción y reparto de la jornada es, sobre todo, un debate sobre el control del tiempo, del trabajo y de la sociedad. La reorganización sería, por tanto, una estrategia empresarial para seguir manteniendo dicho control. La reducción y reparto de la jornada laboral se pueden materializar de diversas formas, cada una de las cuales repercutiría de manera diferente en la sociedad. No se puede (no se debe) reducir la jornada de cualquier manera; hay que analizar –también– el cómo:

«No puede perderse de vista el hecho de que la flexibilidad demandada para el uso del tiempo de trabajo entra en contradicción con los usos sociales del tiempo de descanso y de vida comunitaria. El incremento del número de turnos en la gran empresa supone que, rotativamente, los trabajadores deban acudir al trabajo durante los fines de semana, librando en días tenidos hasta ahora por laborables, o que el disfrute de vacaciones se encaje en períodos más largos (dos ó tres meses en el verano). El cambio en los horarios de trabajo y la consecuencia que se produce respecto a los días laborables y festivos hace que los descansos no coincidan con otros ritmos más tradicionales (por ejemplo, el de la población escolar, o el de otros colectivos obreros que continúan en el «calendario tradicional»). Esto hace que se resienta negativamente la posibilidad de hacer coincidir los horarios de descanso de esos trabajadores con los de su entorno social y familiar, lo que vuelve a generar tensiones y desarreglos en el proceso de socialización de la vida del trabajador afectado. La generalización de esta situación afecta no sólo al trabajador, sino, por extensión, a los comportamientos sociales de la colectividad, ya que los horarios flexibles potencian la individualización extrema del uso del tiempo y cuestionan radicalmente los ritmos comunitarios. Una vez más, como señalara Karl Polanyi en el caso de la primitiva Revolución Industrial inglesa del siglo XVIII, se comprueba cómo el liberalismo económico promociona el *progreso* al precio de la dislocación social» (Aizpuru y Rivera, 1994: 395)<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Entre las experiencias interesantes de flexibilidad de los últimos años podríamos destacar aquí un convenio firmado en Dinamarca: gracias al acuerdo firmado en el 2003 en los sectores de la banca y los mataderos, el trabajador tiene la posibilidad de elegir para qué quiere utilizar una parte de su salario: para subirse el sueldo, para planes de pensiones o para reducir jornada.

<sup>28</sup> He aquí otro texto similar: «Hay que constatar la desnormativización del tiempo de trabajo, especialmente en lo que respecta al aumento de ocupados que trabajan en domingo o festivo, lo que, según algunos estudios, alcanza a la cuarta parte de la población ocupada. Por eso, una de las primeras conclusiones estriba en la necesidad de una concepción más amplia del tiempo de trabajo que la meramente centrada en la duración de la jornada. Una concepción que ha de tener en cuenta la capacidad estructurante de este tiempo, tanto sobre la vida de los individuos, como de la sociedad. Así, un tiempo de trabajo desestructurado, con continuos cambios en los límites entre tiempo de trabajo y tiempo propio o de descanso, o cambios de turnos, parece tender a generar individuos desestructurados, con dificultades para crear y mantener sus relaciones sociales, y, por lo tanto, sociedades desestructuradas» (Callejo, 2002: pág. 10).

### 3.1.8. *Cómo financiar la reducción de la jornada*

«¿Cómo vamos a trabajar menos cobrando lo mismo?», pregunta la gente, incluso los trabajadores. Desde una perspectiva crítica, en el siglo XXI, la humanidad puede producir con relativa facilidad la riqueza necesaria para poder vivir dignamente. En la actualidad, el problema no reside en la producción de riqueza, sino en el reparto de la misma. El PIB creció en Euskadi un 62% en el periodo 1975-2000, mientras que la población empleada aumentó solamente 9% (en 1975, había 752.640 personas empleadas; el 2000, 823.300). Gracias al desarrollo tecnológico, se produce cada vez más con cada vez menos mano de obra. La reducción y el reparto de la jornada laboral son factibles si se distribuyen de otra manera los aumentos de productividad, el desarrollo tecnológico y la riqueza. En la actualidad, vivimos en Euskadi unos dos millones de personas, pero cotizan a la Seguridad Social menos de la mitad (en el 2005, la población activa es de 900.000 personas). El reparto de la riqueza es, por tanto, la cuestión de fondo de este debate. La tasa de empleo femenino es inferior a la de la UE, y hay muchos trabajadores mayores de 55 años prejubilados. Pese a todo, hay todavía 68.000 personas sin trabajo en la CAV. Es, pues, evidente que, gracias al desarrollo tecnológico, basta con menos de la población para producir los bienes y servicios que nuestra sociedad necesita. Hemos pasado de trabajar 3.000 horas anuales en el siglo XX a trabajar 1.500-2.000 horas, a la vez que ha aumentado notablemente la capacidad adquisitiva de los trabajadores. La citada reducción de jornada ha sido financiada por el aumento de la productividad, ya que los salarios han seguido subiendo durante dicho periodo de tiempo.

La cuestión del aumento de la productividad presenta dos alternativas. Por una parte, la que interesa al capital: seguir creando nuevos productos y servicios, y/o aumentar la producción de los ya existentes, para que la economía siga creciendo y se sigan creando beneficios. Tenemos, por otra parte, la alternativa que defiende el discurso crítico: utilizar el desarrollo tecnológico para trabajar menos horas. Si se adoptara la segunda de las alternativas, la reducción de jornada se financiaría gracias al aumento de productividad fruto del desarrollo tecnológico. Dicha alternativa exige la adopción de medidas políticas para distribuir de manera más equitativa el citado aumento de la productividad<sup>29</sup>.

Como consecuencia de la tendencia a convertir en «normal» la realidad social, a la gente le resulta extraño eso de «trabajar menos y cobrar lo mismo». Hemos interiorizado, a fuerza de repetírsenos, el mensaje conservador del poder, y hemos olvidado que la realidad social se construye, y, por tanto, se puede cambiar. El discurso crítico debe combatir las actitudes deterministas. ¿Quién dice que lo «normal» es trabajar 40 horas a la semana y ganar 200.000 pesetas, o 1.500 euros? A nuestros

<sup>29</sup> Sobre el posible coste de la reducción de jornada y su financiación mediante el aumento de la productividad, véanse las investigaciones publicadas en la década de los ochenta por la Organización Internacional del Trabajo (Cuvillier, 1982; White, 1989). Los planteamientos de dichos investigadores no son en absoluto «radicales», pero, con todo, constatan que la reducción de jornada sirve para crear empleo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

abuelos tampoco les parecería normal nuestra jornada laboral (teniendo en cuenta además que en términos medios, desde los inicios de la industrialización también ha mejorado el poder adquisitivo de los trabajadores). ¿Por qué lo normal es tener cuatro semanas de vacaciones al año, y no cinco? Si esta sociedad puede permitirse pagar bajas de maternidad de cuatro meses, ¿por qué no iba a ser capaz de pagar otro tipo de reducciones de jornada? ¿No se ha aceptado acaso que la sociedad pague durante un año a quienes han trabajado durante tres años y se quedan en el paro (subsidio de desempleo)? Esa modalidad de reparto de la riqueza no existe desde siempre: es fruto de duras luchas y de un determinado desarrollo histórico. El discurso crítico propone continuar por esa vía: repartir entre todos de manera más equitativa la riqueza que generamos entre todos. Estamos acostumbrados a recibir junto con los salarios «directos» otras retribuciones (vacaciones, jubilación, bajas por enfermedad...). El discurso crítico propone dar un paso más en esa dirección, aun sabiendo que el liberalismo y el capitalismo no facilitarían el camino. El liberalismo exigirá que «seamos realistas», que «dejemos a un lado las utopías». El discurso crítico debe recordar a los trabajadores que también la semana de 40 horas, la jornada de ocho, las cuatro semanas de vacaciones, los años sabáticos... fueron utopías hasta hace relativamente poco tiempo.

Reducir el salario como contrapartida de la reducción de la jornada supondría lo siguiente: la reducción la pagarían solamente los trabajadores. «Reducir el trabajo con una reducción equivalente de salario tiene un nombre: reparto del paro» (Robin, 1996: 15). Y, recordémoslo, el paro es un problema de toda la sociedad, no solamente de los desempleados o de los trabajadores, ya que es toda la sociedad la que paga los subsidios de paro o las ayudas para combatir la pobreza. Por otra parte, las empresas reciben ayudas procedentes del conjunto de la sociedad, así como servicios sufragados por todos (carreteras, telecomunicaciones, aeropuertos...). El paro, decíamos, es un problema de toda la sociedad, ya que si los ciudadanos se preocuparan solamente de sus intereses particulares y no del conjunto de la sociedad, los parados se considerarían con derecho a destrozar, quemar o robar empresas, automóviles... Es un problema de toda la sociedad, ya que, al fin y al cabo, si en una familia uno de sus miembros tiene problemas, el resto considera que lo lógico es ayudarlo<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> «El comportamiento de una parte del electorado en las elecciones presidenciales francesas revela un malestar cuyas raíces también han de buscarse en las transformaciones del mundo del trabajo. A partir del verano del 2000, estos asalariados no paran de recordar a directivos y autoridades que no aceptan ser considerados como puras pérdidas y ganancias, incluso hasta poner en peligro el orden público (recuérdese a los trabajadores que amenazaron con provocar una catástrofe ecológica derramando 5.000 litros de ácido sulfúrico en el río Mosa, o con hacer explotar barriles de gas). Así obligaron al mundo que parecía haberlos olvidado a que los recordara. ¿Quién se preocupa de lo que experimentan esas personas, de la violencia de la ruptura sufrida? La sociedad deberá reconsiderar su jerarquía de valores. Deberá aceptar la idea de que antes de la economía y sus leyes, está el ser social –como poco a poco descubre que las leyes de la naturaleza imponen medidas ecológicas, por restrictivas que sean para la economía–. Si no, los que resultan perjudicados podrían pisotear los fundamentos democráticos de nuestra sociedad. Hay que insistir en la relación entre los acontecimientos de orden económico y los de orden individual que inducen estos. Los planes de reconversión desestructuran comunidades y suponen un ataque sistemático al mundo obrero» (D. Linhart, 2003, «Tareas atomizadas, ciudadanos desorientados», *Le Monde Diplomatique*, n° 80, versión en castellano).

Andre Gorz distingue entre la reducción de jornada defensiva y la ofensiva. Un ejemplo conocido de reducción defensiva es el de Volkswagen. En 1993, los 100.000 trabajadores de dicha empresa aceptaron una reducción de jornada y de salario para salvar 30.000 puestos de trabajo. Dicha decisión, sin embargo, sirve sólo como solución temporal. ¿Qué hará la dirección de Volkswagen cuando, de nuevo, necesite menos trabajadores gracias a la «automatización»? ¿Reducir nuevamente los salarios y la jornada laboral? De continuar por esa vía, terminaríamos trabajando 20 horas a la semana, con la mitad del salario. El reparto del trabajo que propone el discurso crítico es una política a largo plazo. El reparto debe decidirse «antes», no «después». La reducción de la jornada es un objetivo que la sociedad debe imponerse a sí misma. Así se han alcanzado la semana de 40 horas, las vacaciones pagadas... Si se hubiera esperado a que todos aceptaran dichas propuestas, es probable que todavía no se hubieran conseguido esos objetivos. Si se decide que en un plazo de dos años la jornada semanal debe reducirse cinco horas, la sociedad haría un esfuerzo de imaginación para amoldarse a la nueva realidad, un esfuerzo que, de otra manera, no haría:

«En la lógica de una política de redistribución, en principio, la remuneración no tiene por qué disminuir con el tiempo de trabajo. Cuando un menor volumen de trabajo basta para producir un mismo volumen de riquezas, nada se opone en principio a que cada cual reciba por un trabajo menor una parte inalterada de la riqueza producida. La reducción de la remuneración sólo es necesaria cuando, para reabsorber un paro preexistente, el volumen global de trabajo debe ser repartido entre un número mucho mayor de activos mediante una reducción masiva y relativamente rápida de su duración. Es en esta situación excepcional en la que nos encontramos en la actualidad. Y nos encontramos en ella porque los principios que deben orientar una política de redistribución no han sido aplicados durante dos decenios. Únicamente en la década de los años 80, en Francia, el volumen de trabajo remunerado se ha reducido en un 15%, mientras que el volumen de riquezas producidas ha aumentado en cerca del 30%» (Gorz, 1994:4).

Hemos señalado ya en este capítulo que, desde un punto de vista radical que aspira a superar el capitalismo, no habría problemas para financiar la reducción de la jornada, ya que la nueva sociedad contaría con un nuevo sistema de producción y de distribución de la riqueza, un nuevo sistema fiscal... Pero, mientras tanto, también en el propio sistema capitalista sería factible la reducción de jornada, y así lo demuestra el ejemplo francés (2000-2003). Según los discursos más radicales, la reducción debe financiarla el aumento de la productividad. Dichos discursos afirman que los beneficios del aumento de productividad de las últimas décadas se los han embolsado íntegramente las empresas, y que, por tanto, la reducción de jornada serviría para que los trabajadores recuperen parte de los beneficios de dicho aumento. Los costes laborales reales han disminuido en España y en Europa estas últimas décadas. Dicho en otros términos, los salarios reales han crecido menos que la productividad. Así pues, la reducción de jornada sería el medio por el cual los trabajadores recuperarían dicha disminución del salario real. Solo que, esta vez, la compensación no sería un aumento salarial, sino más tiempo de ocio (sin reducción salarial): «En Europa, desde mediados de los 70, en contraste con los años anteriores, la mayor parte de los incrementos de la productividad han ido a engrosar el ex-

cedente empresarial. Así, en estos 20 años, los costes laborales unitarios en términos reales se han reducido, por término medio, un 22%, modificando la distribución de la renta en contra de los salarios y a favor de las retribuciones del capital y de los empresarios. La reducción de la jornada laboral es tan sólo una forma de restituir a los trabajadores los incrementos de productividad» (Martín Seco, 1998: 2). En este caso, la reducción de jornada la pagarían las empresas, a modo de compensación, ya que durante las últimas décadas no se ha pagado a los trabajadores el tiempo de ocio que les correspondía. Las empresas se han apropiado de los beneficios del aumento de productividad de las últimas décadas, y no siempre se han reinvertido dichos beneficios:

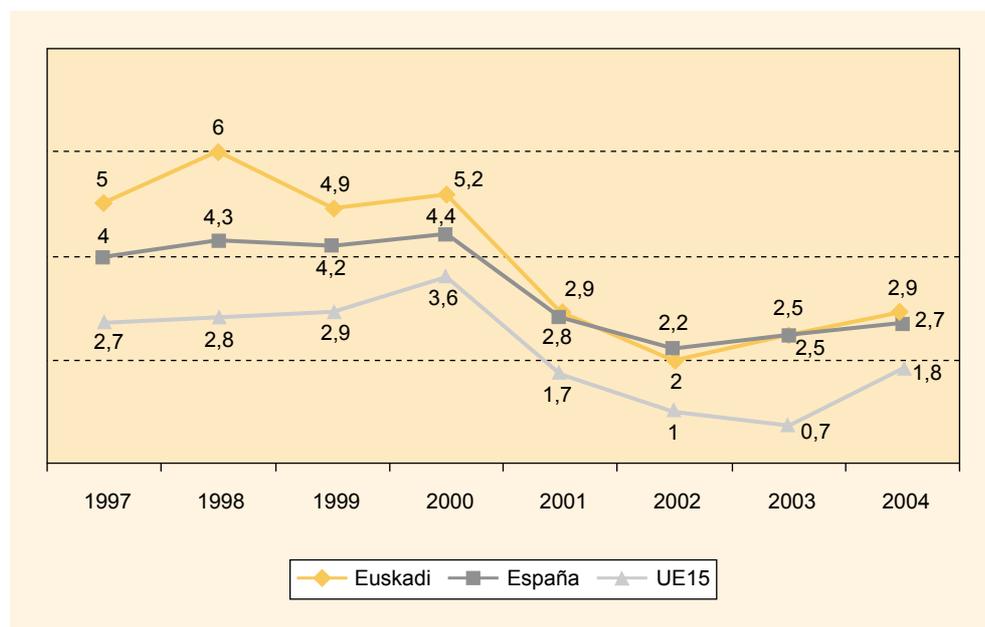
«Los salarios reales han crecido menos que la productividad. En esas condiciones, no es «lógico», que los trabajadores paguen por la reducción de la jornada de trabajo. No es suficiente que ahora permanezca constante la participación de los salarios en la Renta Nacional, cuando en las últimas décadas esa participación se ha reducido sustancialmente. Así, en la medida en que constatamos que los trabajadores no se han beneficiado de los aumentos de productividad habidos en el reciente pasado, una reducción inmediata de la jornada de trabajo a 35 horas semanales, equivalente al 12,4% de reducción aproximadamente, debería financiarse íntegramente por las empresas en la medida en que han sido las beneficiarias de esos incrementos de productividad. Esta propuesta no significa necesariamente la reducción de la inversión productiva, tal como a menudo se alega por los partidarios de la reducción de salarios. Ello se basa en una hipótesis implícita, según la cual la producción se dividiría entre salarios e inversión productiva, obviando un tercer elemento: el consumo privado de los capitalistas. Es justamente este elemento el que ha crecido espectacularmente en los últimos 15 años. El principio que inspira la RTT que proponemos se basa en que el paso a las 35 horas se financie no confiscando los beneficios reinvertidos por las empresas sino mediante la recuperación de los ingresos financieros. Es sabido el peso que han tenido en los últimos 20 años los ingresos basados en la especulación financiera e inmobiliaria, mientras que los beneficios de las sociedades sólo en muy escasa medida se han reinvertido en actividades creadoras de empleo» (De la Fuente y Otazua, 1998: 74)<sup>31</sup>.

Hasta el 2004, los sueldos españoles eran de los más bajos de la UE (sólo Portugal y Grecia se situaban por detrás). Sin embargo, estos datos han variado desde la entrada en la UE de 10 nuevos Estados del Este (mayo de 2004), debido a que los trabajadores de dichos estados cobran salarios inferiores a los de los españoles, mientras que la jornada laboral es más prolongada. Además, el peso de otros países con las mismas características (bajos salarios y largas jornadas) en la economía internacional es cada vez mayor (China, India, Brasil...). Para algunos, esto lleva a que no sea posible seguir reduciendo el tiempo de trabajo. Desde una perspectiva crítica, sin embargo, hay todavía margen para ello. Véanse, si no, las tasas de beneficio de mu-

<sup>31</sup> «La evolución negativa que se ha producido en las últimas décadas en la «parte salarial» del PIB en beneficio del excedente empresarial: del 78% en 1980, se pasó al 70,6% en 1990 y al 66,9 en 1998, es decir una reducción de 10,6 puntos, superior al promedio de la UE, que pasó del 76 en 1980 al 68,2 en 1998 (Eurostat). Esta evolución negativa traduce que la parte fundamental de los incrementos de productividad no se ha destinado a la elevación de los salarios y a la reducción de la jornada, sino al aumento de los beneficios empresariales. Supone una ruptura con la distribución que ha caracterizado en Europa los llamados «treinta gloriosos» (De la Fuente, 2002: 10).

chas empresas vascas a lo largo de los últimos años y las tasas de crecimiento de la economía vasca en el mismo periodo (gráfico 2). Por lo que a la globalización y a la deslocalización de empresas se refiere, insistimos en tres puntos que ya hemos citado antes: (1) La competitividad no puede basarse únicamente en los costes laborales; de lo contrario, la economía vasca no tendría nada que hacer frente –por ejemplo– a la de China (Tabla 3). Estamos obligados a producir productos y servicios diferentes de los actuales, basando nuestra competitividad en la calidad, la productividad, la originalidad... (2) A medio y largo plazo, hay que proponer –desde una perspectiva progresista– la equiparación de las condiciones de vida y de trabajo en la UE y en todo el mundo. (3) Hay que diseñar un modelo de sociedad alternativo, utilizando el desarrollo tecnológico para vivir mejor, en lugar de hacerlo para producir y consumir más productos.

**Gráfico 2. Crecimiento del PIB, 1997-2004**



Fuente: Eustat.

Hay también alternativas más «blandas» que proponen que los trabajadores paguen parte de la reducción de la jornada, limitando o congelando las subidas salariales, por ejemplo, y, en el caso de los sueldos más altos, aceptando incluso reducciones salariales o aumentos de impuestos. Dicha alternativa presenta numerosas interrogantes: ¿hasta qué punto habría que respetar los salarios?, ¿habría que compensar la reducción de la capacidad adquisitiva con otro tipo de ingresos?... Guy Aznar, por ejemplo, propone un «segundo cheque» para compensar la pérdida de poder adquisitivo (una especie de «renta básica») (Aznar, 1994). En resumen, caben diversas fórmulas para reducir y repartir la jornada, incluso sin transformar sustancialmente el actual modelo de sociedad.

**Tabla 3. Los salarios en la era de la globalización, 2004**

	Salario medio (euros/mes)
India	120
China	150
Marruecos	300
Turquía	313
R. Checa	480
México	540
Brasil	555
Polonia	570
País Vasco	1.850

Fuente: INE y OCDE.

Reflexionemos un momento sobre el coste económico que supone el paro para la sociedad, sobre todo los subsidios de desempleo y los cursillos de formación: el presupuesto anual de la política de empleo es de un billón de pesetas en el estado español, buena parte del cual se destina a la lucha contra el desempleo. Si se creara empleo mediante la reducción de jornada, la sociedad se ahorraría dicha cantidad de dinero; además, al crear empleo, habría más gente cotizando, se pagarían más impuestos. El dinero así ahorrado y generado podría servir para que las empresas en dificultades y las pymes puedan financiar la reducción de jornada (reducciones fiscales, subvenciones...).

Pensemos, por otra parte, en la cantidad de dinero que generaría una lucha más eficaz contra el fraude fiscal, sobre todo contra el fraude a gran escala de empresarios y profesionales. El año 2002, el fraude detectado en el estado español alcanzó la cifra de 11.959 millones de euros. Obviamente, el fraude no detectado alcanzaría una cifra mucho mayor. Mientras que en algunos países europeos se inspecciona el 20% de las declaraciones de renta no procedentes del trabajo asalariado, en nuestro país dicha proporción es del 1%. La sociedad soporta anualmente un fraude de miles de millones de euros, buena parte de ellos mediante facturas del IVA. Aunque, por supuesto, existen otros medios para no pagar impuestos. Por ejemplo, llevar el dinero a paraísos fiscales. En el 2002 nos enteramos de que el Obispado de Bilbao y El-karkidetzta (fondo de pensiones de los funcionarios de la CAV), habían llevado sus fondos al paraíso fiscal de Jersey. En febrero de 2003 la Fiscalía Anticorrupción denunció que tanto el Banco de España como la mayoría de cajas de ahorro permiten las transacciones a paraísos fiscales del dinero de determinados productos financieros. Según el informe del fiscal anticorrupción, en el periodo 1998-2002 se invirtieron en España unos 15.000 millones de euros (dos billones de pesetas) en dichas

cuentas; es decir, hay dos billones de pesetas que no han pagado impuestos durante estos últimos cinco años. Parece ser que son los más ricos los que menos pagan.

Reflexionemos también sobre los ingresos que obtendría la sociedad mediante unos pequeños cambios en la política fiscal, con ligeras variaciones en el IRPF. Pero durante el gobierno del PP (1996-2004) los márgenes de oscilación de dicho impuesto se han reducido del 56-20 (56% de la renta, máximo; 20%, mínimo) al 45-15, tras las reformas de 1998 y 2002. Por consiguiente, un alto directivo que cobre muchos millones de pesetas al año devuelve a la sociedad el 45% de sus ingresos, en lugar del 56%. No olvidemos que no es lo mismo una reducción de 11 puntos en un sueldo millonario que en uno «corriente»: aunque el porcentaje sea el mismo, en términos absolutos supone mucho más dinero la reducción del sueldo millonario. Además, mientras que a los sueldos más altos se les reduce la fiscalidad un 11%, a los bajos solamente un 5%. Así pues, se reduce más la fiscalidad a quienes más ganan, pese a que una política fiscal equitativa debería hacer justo lo contrario:

Los sistemas fiscales se están convirtiendo, poco a poco, en sistemas fiscales cada vez más injustos. El impuesto sobre la renta ha dejado de ser aquello para lo que realmente se creó: un impuesto sobre todas las rentas ganadas que consigue que los perceptores paguen de acuerdo con su capacidad de renta y, además, de forma progresiva. Pero cada vez es más difícil gravar a factores como el capital, lo que implica, de facto, que impuestos como el IRPF se están convirtiendo, básicamente, en impuestos sobre la renta de trabajo, lo que a su vez sugiere que las redistribuciones que el sistema fiscal logra acometer no son más que redistribuciones de renta de unos trabajadores a otros, y no, como debería ser, desde aquellos que más tienen, provenga de donde provenga la renta, hacia los menos favorecidos (Gallastegui, 1998: 81)<sup>32</sup>.

Además del IRPF hay, evidentemente, otros impuestos que pueden y deben ser cambiados (los impuestos sobre la propiedad, IVA...) y otros que pueden crearse (impuestos sobre los movimientos de capital financiero, sobre los productos y consumos ecológicamente no deseables...): «Estos impuestos pueden adoptar la forma tanto de tasas específicas (sobre energías y recursos no renovables, envases no retornables, coches particulares, etcétera) como de un IVA eco-social que grave cada vez más los precios de venta de productos industriales cuyo consumo creciente no fuera en interés ni de las personas, ni de la sociedad, ni de la calidad del medio ambiente. Estos impuestos permiten la ventaja, respecto a los directos, de permitir a la sociedad orientar el consumo y la producción según criterios socioculturales y ecológicos» (Robin, 1996: 15). A quienes afirman que cambiar de política fiscal es muy

<sup>32</sup> Datos del sindicato ELA sobre las desigualdades en el reparto de la riqueza: en 1993, los sueldos de los asalariados suponían el 55,4% del PIB de Euskadi; el 2001, dicho porcentaje había caído al 49,8%. Algo parecido ha sucedido con la evolución de los costes laborales y los beneficios de las empresas: en 1993, de cada 100 euros de producción las empresas destinaban 24,77 a los costes de personal, y 3,94 a los beneficios brutos. El año 2000, los costes de personal suponían el 16,08% del valor de la producción, y los beneficios el 8,16%. 1996-2000 fue un periodo de crecimiento económico, pero un porcentaje cada vez mayor de dicho crecimiento queda en manos del capital, y uno cada vez menor en manos de los trabajadores (ELA, 2002, informe *Aberastasuna ez da bebar bezela banatzen. Errentaren banaketa*, Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbo). Para analizar la situación de la fiscalidad en el País Vasco son muy interesantes estos informes que publica a partir de 1996 el Gabinete de Estudios del sindicato ELA.

difícil y crear nuevos impuestos prácticamente imposible debe recordárseles que la realidad social no es inmutable, natural y estática, que también el sistema fiscal actual tiene fecha de nacimiento, que ha cambiado en los últimos y que, por tanto, puede volver a cambiar, al igual que sucede con cualquier otro fenómeno social. El IVA, por ejemplo, se implantó en 1985; tiene solamente 17 años. Mientras el neoliberalismo y la socialdemocracia (para ganar votos) defienden y aplican la bajada de impuestos, el discurso crítico debería tener la valentía de hablar con claridad: si se desea una política social basada en la igualdad y en la solidaridad, los impuestos son una de las principales vías para redistribuir en la sociedad la riqueza que ésta genera.

Habría, pues, diversas vías de financiación de la reducción de jornada. El discurso crítico pretende subrayar, sobre todo, que son factibles la reducción y su financiación, ya que la sociedad de comienzos del siglo XXI cuenta con la suficiente riqueza como para ofrecer una vida digna a todos los seres humanos, siempre que se distribuya más equitativamente. Es fácil producir lo que necesitamos para vivir; lo que debemos cambiar es la manera de distribuir lo producido: «No se puede ignorar que nunca la humanidad ha tenido tanta capacidad productiva, y que, finalmente, de lo que se trata es de una decisión política colectiva acerca de distribuir las cargas y los beneficios» (Gargarella y Ovejero, 2001: 27). Esa es, en líneas generales, la idea a defender por el discurso crítico. Puesto que nos hallamos ante un debate ético, la solución consiste en llevar la moral a las decisiones económicas, en mostrar que la financiación de la reducción de jornada es, al fin y al cabo, una cuestión de prioridades políticas<sup>33</sup>: «para que las políticas de reducción de la jornada y de reparto de empleo fueran posibles, se requiere el desarrollo de una política social que haga depender el poder adquisitivo no de la cantidad de trabajo realizado sino de la cantidad de riqueza disponible, rompiendo de ese modo el modelo de distribución imperante hasta la fecha; lo que a la postre supone modificar el propio modelo de crecimiento y de reparto» (Medina, 1999: 511).

### 3.1.9. *Diferentes formas de reducir el tiempo de trabajo*

Las propuestas de reducción de la jornada laboral de los 90 tomaron como referencia la jornada semanal (semana de 35 horas), pero hay otras posibles vías para llevar a la práctica dicha reducción: «Hay evidencia de importantes y sistemáticas desigualdades en lo que se refiere a jornada laboral. Cualquier política igualitaria, progresista, debe abordar la cuestión de estas desigualdades. Reducir la cuestión de la jornada laboral a la demanda de 35 horas me parece simplificar un problema y no

<sup>33</sup> El PP, por ejemplo, decidió pagar 100 euros al mes a las madres con hijos menores de tres años, con el fin (dicen) de ayudar a conciliar la vida familiar y la laboral. Pero, para conseguir dicho objetivo, ¿no sería mejor pagar en tiempo que en dinero? ¿No sería mejor, por ejemplo, ofrecer la posibilidad de trabajar una hora menos al día? (La mayoría de los padres y madres que conozco se quejan más por falta de tiempo que por falta de dinero). El PSOE, por su parte, propuso pagar 1.500 euros al año hasta que el hijo cumpla cinco años. Dicha propuesta refleja, una vez más, el despiste de la socialdemocracia: convencidos de que proponen algo diferente, impulsan la misma lógica que sus adversarios políticos.

buscar respuestas a necesidades que afectan a grupos particulares, pero sustanciales, de las clases trabajadoras. Por esto considero que una política alternativa exige plantearse una verdadera política de tiempos que parta de considerar que todo el mundo debe tener la posibilidad de desarrollar una vida sana y organizar la jornada de trabajo en función de este principio. Frente al supuesto neoliberal de que todo vale (lo que supone que en la práctica es la gente la que se acaba por adaptar a los usos horarios impuestos por el capital) debemos propugnar un modelo social que garantice a todo el mundo un tiempo vital con sentido» (Recio, 2001). En mi opinión, uno de los textos más interesantes de los últimos años sobre las diferentes estrategias en torno al tiempo de trabajo es *Trabajar menos para trabajar todos*, de Guy Aznar (Aznar, 1994<sup>34</sup>). Veamos ahora algunas de estas estrategias:

- *Reducción de la semana laboral.* En los últimos años esta ha sido la fórmula más reivindicada por los partidarios de la reducción de jornada (pasar de la semana laboral de 40 horas a la de 35), aunque, en la práctica, se ha utilizado como referencia la jornada anual (1.580 horas anuales para una media de 35 semanales). El número semanal de horas trabajadas se mantiene en la práctica invariable, a excepción de las jornadas reducidas en verano, y la reducción de horas de trabajo se compensa con más jornadas festivas. Como ya hemos señalado anteriormente, desde una óptica progresista las referencias semanales o diarias son más adecuadas que la anual, debido a la importancia del ritmo biológico-natural, la vida social... Hay experiencias prácticas de semanas laborales de 35 horas, pero, en muchos casos, lo que se ha reducido en realidad es el número de horas que se trabajan al año, resultando un promedio de 35 horas semanales. Dicho dato, sin embargo, es engañoso, ya que dicha reducción de horas se compensa con días libres, reorganizando el trabajo. La propuesta de reducción de jornada del discurso crítico, por el contrario, reivindica una disminución real de las horas de trabajo diarias o semanales para, así, poder comenzar a vivir de otra manera. Al igual que la clase trabajadora consiguió el fin de semana de dos días, el próximo objetivo sería librar las tardes de los viernes (o las mañanas de los lunes, o las tardes de los miércoles, o trabajar una hora menos todos los días...). A largo plazo, las propuestas más radicales hablan ya de la semana de 32 horas. Obviamente, no es nuestra intención confundir dichas reflexiones teóricas con la situación real de muchos trabajadores, ya que son multitud los que trabajan incluso los sábados. Somos perfectamente conscientes de que, en muchos casos, se ha retrocedido en lugar de avanzar.
- *Permisos especiales.* Los trabajadores deben disponer de más permisos que en la actualidad (por asuntos familiares, para su propia formación, años sabáticos...) para disfrutar del ocio que anhelan o necesitan: «El fin de semana es sólo la mitad

<sup>34</sup> Hay, por supuesto, más autores que han reflexionado sobre otras posibles maneras de organizar el trabajo. Por ejemplo, O. Giarini y P. Liedtke (Giarini y Liedtke, 1998) proponen que el estado garantice a todos los ciudadanos un trabajo que les posibilite vivir dignamente (20 horas a la semana, o 1.000 horas al año es la propuesta). Quien desee ganar más dinero y, por tanto, quiera trabajar más, deberá recurrir al mercado privado de trabajo. Dicha propuesta fue presentada en marzo de 1999, en el congreso sobre «El futuro del trabajo» organizado por el Club de Roma.

del Sabbath. Dios ordenó a los judíos que se tomaran además unas vacaciones sabáticas cada siete años, en las cuales debían dejar de labrar la tierra, cancelar las deudas y liberar a sus esclavos. El año sabático puede convertirse en uno de los derechos humanos reclamados en el siglo XXI. El año sabático debería tener la oportunidad para cambiar de dirección, o simplemente para hacer lo que la gente atareada no tiene tiempo de hacer, o sea, pensar o darse un largo paseo. Los gobiernos deberían hacer obligatorios los sabáticos, del mismo modo que en su tiempo decretaron la semana de 40 horas» (Wilkinson, 1995: 50<sup>35</sup>). Nuestra vida está organizada en ciclos fijos y cerrados (educación, trabajo productivo y jubilación). Para el discurso crítico, superar dicha filosofía implica organizar de otra manera el trabajo, la economía y la sociedad:

«Hay que romper la sucesión actual de tiempos de vida. Cada miembro de la sociedad se ve obligado a concentrar su tiempo de formación al principio de su vida y posponer sus proyectos personales para el final, después de un período totalmente dedicado a la producción de riquezas de las que no habrá podido disfrutar. Pero ésta no es una necesidad biológica, sino social, propia del modo capitalista de producir. Es preferible, sin embargo, alternar constantemente estos períodos durante toda la vida. (...) De esta forma es posible satisfacer una reivindicación nueva de disponer de su tiempo y hacer de su vida lo que uno entiende, en vez de que la vida haga de nosotros lo que entienden quienes poseen las riquezas» (Fernández Castaño, 1998: 195)<sup>36</sup>.

El objetivo sería, por tanto, trabajar cada vez menos y vivir cada vez mejor, con tiempo para hacer otras cosas además de trabajar, creando una «sociedad cada vez más rica» y libre, y no una «sociedad con cada vez más ricos». Los permisos pueden ser de horas, días, meses o años<sup>37</sup>. No se trata, por otra parte, de una propuesta totalmente novedosa, ya que existen en la actualidad los años sabáticos, los permisos para formación, las reducciones de jornada para cuidar a los hijos... El discurso crítico propone continuar en esa dirección, dar facilidades a quien solicita que se le reduzca la jornada y trabajar por expandir dichas ideas, puesto que se trata de un objetivo deseable tanto para el individuo como para la sociedad<sup>38</sup>. Los métodos de

<sup>35</sup> Se trata de una cita tomada por Wilkinson del libro *Historia íntima de la humanidad* de Teodoro Zeldin.

<sup>36</sup> «El derecho a una remuneración continua por un trabajo discontinuo podrá asimilar a los períodos de trabajo períodos de actividad no remunerada en actividades voluntarias de interés colectivo, actividades artísticas y culturales, o actividades educativas y de formación. A medida que el empleo permanente y el trabajo continuo dejen de ser la regla, la discontinuidad de la relación salarial podrá así ser transformada en derecho al trabajo intermitente, en derecho a «elegir tiempo». Esta discontinuidad podrá convertirse en una nueva libertad fundamental: el poder de cada persona de planificar su vida a escala de varios años. Así se abrirá un nuevo espacio a las actividades elegidas, ya sean privadas o públicas, individuales o colectivas» (Gorz, 1994: pág. 81).

<sup>37</sup> «Hay que plantear una propuesta con ese objetivo integrador entre trabajo y realización personal. Crear un dispositivo de «seguridad económica» que permita a cada uno ser actor de su propia vida frente a las mutaciones tecnoeconómicas. Todo ciudadano deberá poder disponer de un capital económico para poder financiar sus proyectos, de un capital formación para reciclar permanentemente sus conocimientos y un capital tiempo con vistas a períodos sabáticos en su vida profesional. En resumen, convertir la reivindicación social decimonónica de las ocho horas (ocho horas de trabajo, ocho de descanso, ocho de ocio), en los *veinticinco años* (25 de trabajo para la comunidad, 25 de formación, 25 de no trabajo)» (Medina, 1999: pág. 524).

<sup>38</sup> En Euskadi, el sindicato Stee-Eilas presentó en noviembre del 2000 a la Consejería de Educación diversas propuestas para reducir y repartir la jornada laboral: trabajar tres, cuatro o cinco cursos y librar uno, cobrando durante ese año el 80-84% o el 86% del sueldo, según los años trabajados antes. La Consejería de

financiación pueden ser diversos, y habría que concretar qué aportación debería hacer cada agente social (trabajadores, empresas y sociedad/estado). Desde una perspectiva crítica, la idea en sí es lo más importante: tras un debate político y filosófico sobre el tema, se puede llegar a un acuerdo y solucionar las cuestiones técnicas y económicas de la reducción de jornada.

- *Adelantar la edad de jubilación.* Si el objetivo es que el empleo ocupe cada vez menos tiempo en nuestras vidas, otra posible solución es dedicar menos años al trabajo remunerado. En el «Acuerdo vasco sobre el empleo» firmado por los sindicatos y la patronal por ejemplo (1999), la medida de reducción de jornada más importante era el contrato de relevo: el trabajador que cumple 60 años se jubila parcialmente (sigue trabajando a tiempo parcial), y le sustituye un trabajador joven, cobrando además la empresa una subvención. Según el INEM, en Euskadi se firmaron 1.682 contratos de relevo en el 2002, 2.486 en el 2003, 3.250 en el 2004 y 3.899 en el 2005 (el 20% de los trabajadores que se ha jubilado en el 2005 lo ha hecho con un contrato de relevo). Sin embargo, últimamente el neoliberalismo intenta difundir el mensaje radicalmente opuesto: el envejecimiento de la población pone en peligro el sistema público de pensiones, por lo que habría que retrasar la edad de jubilación. El discurso crítico defiende, por el contrario, que hay suficiente gente para trabajar (y, por consiguiente, para cotizar), pese a la baja tasa de natalidad (inmigrantes, mujeres que todavía no se han incorporado al mercado laboral, parados...), y, sobre todo, que disponemos ya de suficiente riqueza, y que, gracias al desarrollo tecnológico, podemos producir lo mismo trabajando menos, siempre que la riqueza se distribuya más equitativamente.
- *Ampliar las vacaciones.* En este caso el objetivo sería aumentar el número de días de vacaciones o de días festivos: pasar de cuatro semanas de vacaciones a cinco, de 26 días de vacaciones a 30, de 14 días festivos al año (los que marca el Gobierno vasco) a 15 o 16... Ya hemos visto que en empresas como la CAF, en el 2005 cada trabajador tenía 221 días laborales (el 60% de los 365 días del año).
- *Luchar contra las horas extra.* La dualización o segmentación del mercado de trabajo se refleja también en el ámbito de la jornada: por una parte, están los que trabajan menos de 40 horas a la semana (trabajadores de la administración pública, de grandes empresas...); por otra, los que se aproximan más a la jornada semanal de 50 horas que a la de 40. Lógicamente, no tiene sentido alguno reducir por ley la jornada si, mediante las horas extra, se termina trabajando el mismo número de horas, o más, que antes. En el 2006 se siguen trabajando muchas horas extra, por lo que una política solidaria que pretenda crear empleo debe exigir también la reducción de las horas extraordinarias.

---

Educación, dirigida por Anjeles Iztueta (EA) aprobó dicha propuesta en junio del 2002: los funcionarios que acepten cobrar durante cinco años el 84% del sueldo podrán librar un año tras haber trabajado cuatro (cobrando lo mismo durante los cinco años, gracias a lo que «ahorra» cada trabajador -el 16% cada año- y a las ayudas públicas). La conocida empresa IBM también ofrece a sus empleados la posibilidad de disfrutar de un año sabático, cobrando el 35% del sueldo.

A pesar de que es difícil tener datos fiables (porque la mayoría de las horas extra no se apuntan en ningún sitio), parece ser que en el 2003 en Euskadi se trabajaron 2,81 millones de horas extra (Ministerio de Trabajo, Encuesta de Coyuntura Laboral). Es evidente que se podrían crear muchos empleos con ese número de horas. En el 2005, fueron 27.000 los trabajadores vascos que realizaron horas extra, siendo la media para cada uno de esos trabajador de 8 horas extra a la semana (Ministerio de Trabajo, Encuesta de Población Activa). Cada trabajador español realiza a la semana una media de 3,7 horas extra, de las que solo se pagan 2,6. Según los datos de la «I Encuesta Vasca sobre Salud y Condiciones de Trabajo», en el 2004 el 18% de los trabajadores de la CAV trabajaba más de 40 horas a la semana.

Los motivos para trabajar horas extra son diversos: en algunos casos, la presión del empresario (es más sencillo y barato pagar horas extra que crear nuevos empleos). En las empresas pequeñas es casi imposible resistirse a dicha presión, sobre todo si el trabajador tiene un contrato eventual. Pero, en otros casos, los trabajadores aceptan de buen grado trabajar horas extra, sea por ganar más dinero, sea por no saber vivir sin trabajar... El discurso crítico propone que las horas extra se paguen con tiempo libre, además de una actitud más firme contra dichas horas mediante campañas de sensibilización social (dirigidas especialmente a los trabajadores), fijando en los convenios colectivos el número máximo de horas extra, así como sus condiciones, y encareciendo su precio. Asimismo, hay que concretar y poner en práctica los mecanismos de control de dichas medidas, endurecer las sanciones contra el exceso de horas extra, realizar más inspecciones, aumentar la fiscalidad de las horas extra que se paguen con dinero. Obviamente, no debemos olvidar que determina-

**Tabla 4. Trabajadores que han contestado que trabajan más de 40 horas a la semana, por sectores, 2004**

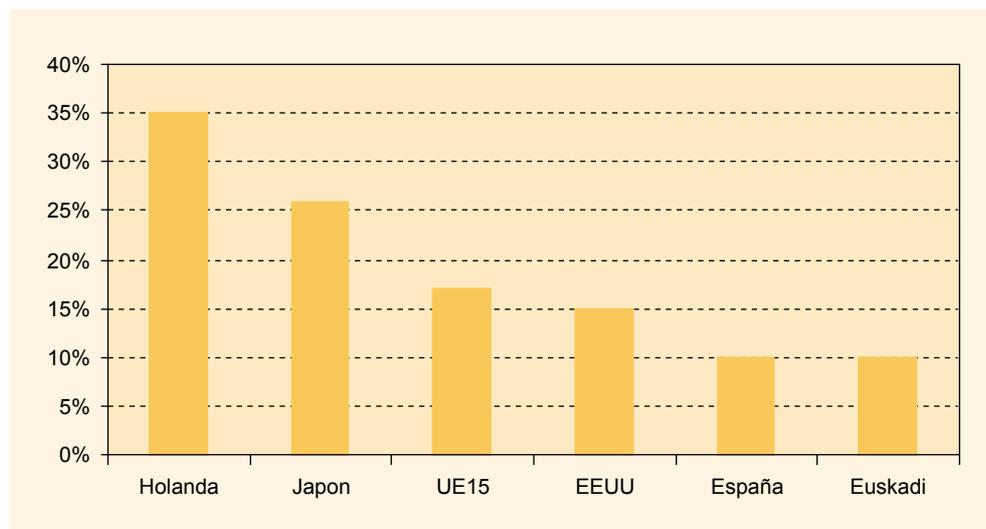
Pesca	71,4 %
Química	17,6 %
Metal	14,2 %
Industrias manufactureras	22,6 %
Otras industrias	19,8 %
Administración/Banca	8,3 %
Comercio/Hostelería	23,7 %
Servicios Sociales	8,7 %
Otros servicios	12,9 %
Construcción	27,1 %

Fuente: «I Encuesta Vasca sobre Salud y Condiciones de Trabajo», Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco, Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral).

dos sectores y empresas (pequeñas, por lo general) con problemas necesitarán, probablemente, ayudas especiales (subvenciones, permiso para implantar las medidas más tarde que el resto...) para poder aplicar dichos criterios.

- *Contrato voluntario a tiempo parcial*. En una situación hipotética en la que todo el mundo tuviera la posibilidad de tener un empleo de jornada completa, los empleos a tiempo parcial serían una medida positiva para quienes estuvieran dispuestos a cobrar menos dinero a cambio de contar con más tiempo libre.

**Gráfico 3. Porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el empleo total (2000)**



Fuente: INE y OCDE.

Pero no parece ser esa, precisamente, la situación actual: muchos de los trabajadores que tienen un contrato de tiempo parcial se encuentran en dicha situación porque no han encontrado un contrato a jornada completa. Además, hasta ahora la mayoría de los trabajos a tiempo parcial están pensados para las mujeres. Al igual que sucede con las tasas de temporalidad y de paro, también es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres en el precario mundo de los contratos a tiempo parcial (en el caso de los contratos a tiempo parcial, la tasa es mucho mayor, ya que más del 70% de dichos contratos son suscritos por mujeres). Se mantiene así la tradicional división del trabajo en función del género: el hombre trabaja en empleos de jornada completa, mientras la mujer realiza las tareas del hogar. La única diferencia reside en que la mujer puede ahora trabajar a tiempo parcial «para ayudar» a la economía familiar. Los contratos a tiempo parcial actuales sirven, por lo tanto, a los intereses de las empresas y a su estrategia de flexibilización del empleo. En la situación actual, los contratos a tiempo parcial son, por lo tanto, un intento de cargar sobre las espaldas de los trabajadores la crisis de empleo: trabajo a tiempo parcial con salario parcial, socialización del paro, solidaridad por decreto de los más débiles...

El discurso crítico, por el contrario, reivindica una reducción de jornada sin merma salarial, distribuyendo los incrementos de productividad de las últimas décadas de modo más equitativo entre el capital y el trabajo.

Últimamente es ésta la estrategia de reducción de jornada más utilizada, dentro de las medidas de «conciliación de la vida familiar y laboral». A nivel estatal, tras la llegada al poder del PSOE en marzo del 2004, se ha creado en el Congreso la «Subcomisión de Adecuación de Horarios Europeos», y teniendo en cuenta los primeros informes de esta comisión, el gobierno ha aprobado en diciembre del 2005 el «Plan Concilia» para los funcionarios del Estado: ampliación del permiso de paternidad hasta los 10 días (independientes de los días de permiso de la madre), permiso para reducir el descanso para la comida y para salir antes del trabajo, etc. Además de estas medidas que de momento solo son para los funcionarios, algunas empresas privadas (BBVA y Banesto, por ejemplo) comienzan también a ofrecer a sus trabajadores más facilidades para conciliar su vida laboral y familiar (permisos para reducciones de jornada, permisos para flexibilizar jornada según los intereses de los trabajadores, etc.). En el País Vasco también es esta la modalidad impulsada en los últimos años, concediendo subvenciones a los trabajadores que piden reducciones de jornada o excedencias para cuidar de sus hijos (dentro del Plan para la Familia del 2002).

## ***3.2. La respuesta neoliberal***

El neoliberalismo está en contra de «forzar» la reducción de jornada. La propuesta no es ni deseable ni posible: «La realidad en que se vive no es elegible. Prescindir de ella lleva al fracaso y eso es lo que puede obtenerse de imposiciones unilaterales, por más que pretendan fundamentare con pretensiones éticas que, por falta de realismo, pierden esa coartada. Las fórmulas de reparto de trabajo, aunque reclaman su superioridad moral, no son en general, políticamente factibles. Las dificultades prácticas de los distintos esquemas de reparto de trabajo, son, prácticamente insuperables» (Rosell y Trigo, 2000: 159). En las siguientes páginas explicaremos las razones neoliberales.

### ***3.2.1. La economía no es un ámbito fijo e inamovible. Se crearán nuevas necesidades y nuevos empleos***

La propuesta liberal consiste en crecimiento económico y creación de nuevos empleos. Con esta fórmula, la tasa de desempleo en el País Vasco ha bajado en diez años (1994-2005) del 25% al 5%.

Para los neoliberales, la reducción y el reparto del tiempo de trabajo no crearía empleo, y además no es necesaria, por dos razones: (1) Por una parte, porque en algunos sectores el problema no es ya el paro, sino justo lo contrario, la falta de mano

de obra (construcción, industria, agricultura, hostelería...), ya sea porque no existe gente con la cualificación requerida, o porque la gente no quiere realizar cierto tipo de trabajos. Por eso, el Servicio Público de Empleo (lo que hasta el 2005 era el INEM) ha empezado a publicar a partir de julio del 2005 el «Catálogo de Profesiones de Difícil Cobertura». Según ese catálogo, las empresas tienen dificultades para encontrar trabajadores en los siguientes ámbitos: construcción (albañiles, encofradores, etc.), industria (chapista, fresador, montador, soldador, etc.) y servicios (camarero, dependiente de comercio, etc.). Teniendo en cuenta estos datos, para el año 2006 el Estado ha concedido permiso a las empresas vascas para contratar a 1.232 extranjeros, mientras esta cifra sube en toda España hasta 16.878. Según la lista publicada en el Boletín Oficial del Estado (2006.01.17), estos son algunos de los puestos de trabajo que no pueden cubrir las empresas vascas: en Bizkaia, 115 preparadores de máquinas de metal, 85 técnicos de mantenimiento de equipos eléctricos, 80 limpiadores de pescado, 70 canteros, 60 reponedores de hipermercado, 50 encofradores, 50 trabajadores de la limpieza... (en total, 749); en Álava, 37 matriceros-moldistas de metales, 27 albañiles, 19 soldadores por arco eléctrico, 12 encofradores... (en total 109); en Gipuzkoa, 100 auxiliares de enfermería, 77 albañiles, 25 cocineros, 25 pescadores, 25 chóferes de camión... (en total, 374).

(2) Por otra parte, en la lógica liberal no es necesario reducir y repartir el tiempo de trabajo, porque la población vasca está envejeciendo, y por lo tanto en los próximos años va a haber cada vez menos gente en edad de trabajar. A comienzos del siglo XXI, el problema no sería por lo tanto el de la falta de empleo, sino justo el contrario, la falta de trabajadores. Por ejemplo, según datos del Eurostat, Euskadi será una de las regiones europeas que más mano de obra va a perder en las próximas décadas, disminuyendo la población activa (población entre 16 y 65 años, capaz de trabajar) un 20% hasta el 2025 (en España la reducción según estas estimaciones sería del 6% y en la UE del 4%). Esto se debe a que el País Vasco es una de las regiones europeas que menos población tiene en la franja de 0 a 14 años (estamos los sextos por la cola): en el año 2000, se situaba en esa franja de edad (0-14 años) el 11,9% de la población vasca, mientras la media europea se situaba en el 17% (todas las medias estatales se sitúan por encima de la nuestra. Sólo quedan por detrás cinco regiones, cuatro italianas y Asturias). Teniendo en cuenta estos datos, la propuesta neoliberal consiste en trabajar más, por ejemplo, alargando la edad de jubilación<sup>39</sup>.

Estos debates sobre el envejecimiento de la población, la edad de jubilación y el futuro de los sistemas públicos de pensiones se han convertido en algunos de los debates

<sup>39</sup> Ya hemos visto las respuestas de la perspectiva crítica a estos «problemas» planteados desde el neoliberalismo: no parece que el problema sea de momento la falta de gente. En el 2006 hay todavía más de 50.000 parados (personas que quieren trabajar), y en los pocos casos en los que queda algún puesto de trabajo sin cumplir, no es porque no haya gente con esa cualificación (para la inmensa mayoría de personas, cualificadas en todo tipo de especialidades, sigue siendo muy difícil acceder al mercado laboral), sino porque las condiciones laborales que se ofrecen en esos puestos (sueldo, salario, jornada...), están muy alejados de lo mínimamente aceptable en el País Vasco del 2006. Por otra parte, en el caso del envejecimiento de la población, la supuesta falta de mano obra se solucionaría muy fácil incorporando más mujeres al mercado laboral (ya hemos dicho que la tasa de actividad femenina está todavía por debajo de la masculina) o abriendo un poco el «grifo de la inmigración».

sociales más importantes de los últimos años. En las décadas de 1980 y 1990 lo que se discutía era el posible adelanto de la edad de jubilación, pero en los últimos años el neoliberalismo ha conseguido darle la vuelta a la tortilla, y ahora lo que discute en toda Europa es justo lo contrario, el retrasar la edad de jubilación por encima de la media de los 65 años. El liberalismo quiere aprovechar la coyuntura (bajas tasas de natalidad y alargamiento de la esperanza de la vida), para cambiar la sociedad, y para ello repite últimamente insistentemente ciertos datos: por ejemplo, según el Eurostat, sólo el 40% de la población entre 55 y 64 años tiene un empleo; en España cada año se prejubilaban 60.000 trabajadores. Teniendo en cuenta estos datos, lo que pretende el neoliberalismo es retrasar la edad real de jubilación (veremos en el siguiente capítulo como lo ha conseguido en España con las reformas del 2001 y 2006).

Sin embargo desde una postura crítica se pueden interpretar los datos utilizados por los neoliberales justo en el sentido opuesto: si en la actualidad las empresas están expulsando a los trabajadores mayores de 55 años, ¿no es un contrasentido proponer el retrasar la edad de jubilación? (el 70% de los trabajadores que se jubilaron en España en el 2004 tenía menos de 65 años). Lo que nos demuestran estos datos es que la economía no necesita a los mayores de 55, como no necesita a las mujeres y no necesita a los jóvenes... Es decir, para producir lo que necesitamos, no falta gente, como se dice desde los discursos dominantes, sino que en realidad lo que pasa es que «sobra gente». «No cabe duda de que habrá que gastar más en jubilaciones: en Francia, entre cuatro y seis puntos más de las riquezas producidas, o sea, entre el 16 y el 18% del PIB, contra el 12,6% en 2001. Se trata de un esfuerzo importante, pero no imposible (...). En lugar de postergar la edad de jubilación, más valdría facilitar el empleo de todo el mundo durante la vida activa. Actualmente, más de cinco millones y medio de personas están en paro o subempleadas en Francia (por ejemplo, a las mujeres que trabajan a tiempo parcial con sueldos parciales, cuando en realidad ellas quisieran trabajar más)» (Bulard, 2003). Además, según un estudio de la aseguradora AXA (2005), España es el país industrializado con la edad de jubilación real más elevada, con 62 años de media, mientras en Japón la media se sitúa en 60 años, en Alemania, Reino Unido, Canadá, Bélgica y Francia en 59, en Estados Unidos e Italia en 58 y en Australia en 57). Los datos de la Seguridad Social vienen a corroborar los de este estudio: en el 2005, la edad media de jubilación en España fue de 63,7 años, mientras en Europa no llegaba a los 62.

Pero el neoliberalismo insiste: la reducción y el reparto del tiempo de trabajo no es necesaria. Para los neoliberales, las sociedades occidentales ya han superado la crisis de empleo que comenzó en la década de 1970. Para esta perspectiva, en España por ejemplo, el desempleo afecta sólo a ciertos colectivos muy concretos y de difícil inserción en el mercado laboral (parados de larga duración, mayores de 45 años y con poca formación, mujeres en edad de ser madres, personas con antecedentes delictivos o con problemas de drogas, etc.). La reducción de jornada tampoco sería solución para esta gente.

Por otra parte, uno de los mayores errores que cometen los partidarios de la reducción de jornada es la de tener una visión estática de la economía. Así, cuando se dice

que «gracias al desarrollo tecnológico se necesita cada vez menos trabajo humano para producir lo mismo», se olvidan dos cosas: (1) Por una parte, si para producir lo mismo se necesita menos tiempo (es decir, si gracias al desarrollo tecnológico aumenta la productividad), se puede abaratar el precio del producto. Y si el producto es más barato, se consumirá más, por lo que habrá que producir más, y al final de la secuencia, será necesario mantener o incluso aumentar el volumen de empleo. (2) Por otra parte, es cierto que en ciertos sectores el desarrollo tecnológico puede provocar la pérdida de empleo (por ejemplo, esto es lo que ha sucedido en la agricultura y en la industria en las últimas décadas del siglo XX), pero por otra parte se crea empleo en nuevos sectores económicos (en las últimas décadas el ejemplo sería el sector servicios). El paro sólo es por lo tanto un desfase temporal mientras vuelven a encajar las piezas. Desde los inicios de la industrialización, la productividad ha aumentado, pero también el volumen de empleo, porque se han ido creando nuevos productos y servicios.

En este caso, la respuesta de la perspectiva crítica tiene que ver con la calidad de vida y con los límites ecológicos del planeta: (1) Por una parte, aunque fuera posible, no es deseable seguir creando nuevas necesidades, nuevos productos y servicios, porque la calidad de vida no está en el «cada vez más», sino en el «con esto tengo suficiente» (a partir claro está, de un nivel de vida que asegure las necesidades básicas y universales). En este sentido, habría que entender la economía (y el crecimiento económico) como un medio para algo (para conseguir una buena sociedad y una buena vida), y no como un fin en sí mismo, por lo que habría que empezar a cuestionar la lógica industrial y capitalista que se ha impuesto en el mundo en los últimos siglos (porque este sistema industrial y capitalista necesita para sobrevivir la lógica del crecimiento económico continuo, la lógica del «cada vez más»). (2) Por otra parte, no es ni siquiera posible seguir en la senda «del crecimiento económico continuo e ilimitado»: cada vez está más claro que nuestro planeta tiene unos límites físicos, naturales, y que el modelo desarrollista de los últimos siglos ha puesto en peligro el equilibrio ecológico del planeta al superar dichos límites (consumiendo cada vez más recursos y contaminando cada vez más). Por lo tanto, en el siglo XXI no es posible seguir proponiendo soluciones que se basen en el crecimiento económico («más necesidades, más productos y servicios, más empleo...»).

### ***3.2.2. El problema de la competitividad***

Si en el punto anterior hemos visto como para los discursos oficiales no es necesaria la reducción y el reparto del tiempo de trabajo, ahora habría que añadir que además no es ni siquiera posible: si se fuerza a las empresas a reducir jornada, y si éstas tienen que pagar el mismo salario por menos horas de trabajo, es evidente que los costes laborales suben, y que por lo tanto estas empresas pierden competitividad frente a otras con el mismo salario y mayor jornada. Además, el trabajo no se puede reducir y repartir «artificialmente», porque si el empresario no tiene necesidad real de contratar a más trabajadores, al ser forzado a hacerlo, volvería a perder competi-

tividad (tendría que pagar más sueldos y más cotizaciones, por lo que vuelven a aumentar los costes laborales y como último paso de esta cadena, o sube el precio de los productos o baja el margen de beneficios). Por lo tanto, si se impone a las empresas tener que pagar lo mismo por menos horas de trabajo, las posibles consecuencias podrían ser la deslocalización (el moverse a otro sitio donde ofrezcan más trabajo por el mismo salario) o la pérdida de competitividad.

En el caso del País Vasco, los contrarios a la reducción de jornada subrayan el hecho de que nuestros sueldos son ya los más altos del Estado mientras nuestra jornada es la más corta, por lo que si se sigue reduciendo jornada, la diferencia en costes laborales seguiría aumentando: según la «Encuesta de Costes Laborales» del INE, en el tercer trimestre del 2005, el salario medio del País Vasco era de 1.850 euros, y el coste laboral medio (salarios más impuestos) se situaba en 2.477 euros, las cifras más altas en España, 357 euros más que la media del resto de las Comunidades Autónomas. En lo referente a las horas de trabajo, en Euskadi se trabajaban 115,4 horas efectivas al mes, mientras la media española era de 128,3 horas. El resultado de estos datos es que cada hora de trabajo cuesta en el País Vasco 21,47 euros, por 15,88 euros de media para España. Habría que añadir además que en los últimos años la inflación está subiendo más en España que en el resto de la UE, por lo que teniendo en cuenta que el 70% de nuestras exportaciones se venden en Europa, esta subida de los precios supondría un elemento más de pérdida de competitividad.

Además, el problema de la competitividad se agrava en una economía cada vez más internacionalizada o globalizada. En este sentido, en los últimos años estamos conociendo diferentes casos de deslocalización de empresas (Ericsson-Zamudio, Cabot-Zierbena, etc.) que han sido utilizados también en contra de las peticiones de reducción de jornada<sup>40</sup>. En la economía globalizada, la competencia es muy dura, por lo que hay que utilizar los incrementos de productividad no para trabajar cada vez menos, sino para ser cada vez más competitivos:

«La reducción de la jornada laboral implica una reorganización radical del proceso productivo con el fin de hacerlo compatible con un proceso distinto de reproducción social y, por tanto, implica un control social del cambio técnico, lo que, hoy por hoy, no se puede poner en práctica únicamente en un país o sólo en una región capitalista» (Lunghini, 1998: 84).

La ampliación de la Unión Europea hacia el Este (2004) vuelve a incrementar además la competencia: según los datos del Eurostat, en el 2002 los sueldos de estos diez países eran cuatro veces más baratos que los sueldos españoles, y seis veces más baratos que la media de la UE (un ejemplo: el salario medio de los sectores industria y servicios en Eslovaquia se situaba en 5.000 euros anuales, mientras en España ascendía a 19.200 euros, siendo la media de la UE-25 26.800 euros). Además,

<sup>40</sup> En el caso de Ericsson, la explicación dada por la empresa para cerrar la fábrica de Zamudio fue muy clara: no era rentable seguir fabricando ese tipo de productos (teléfonos fijos especiales para zonas rurales o de montaña a los que no llegaban cables) en Europa, porque fabricarlos en Asia era mucho más barato.

también estamos en desventaja en productividad: según datos de la OIT, en Noruega se producen 38,11 euros por hora, en Francia 35,28, en Bélgica 34,36 y en España 32,43; la media española está lejos de esos primeros puestos del ranking, porque «sólo» producimos 22,09 dólares por hora (datos del 2003).

**Tabla 5. El tiempo de trabajo en Europa, 2004**

País	Horas de trabajo semanales	Días de vacaciones	Días festivos	Horas de trabajo anuales
Estonia	40	20	8	1.856
Lituania	40	20	8	1.856
Polonia	40	20	8	1.856
Eslovenia	40	20	8	1.856
Hungría	40	20	9	1.856
Rumania	40	24	7	1.832
Bulgaria	40	21	13	1.804
Grecia	40	23	11	1.808
Irlanda	39	20	9	1.801
Malta	40	24	13	1.784
Eslovaquia	38.5	20	12	1.755
Bélgica	38	20	10	1.748
España	38.5	22	11	1.747
Portugal	38.4	24	9	1.739
Luxemburgo	39	28	9	1.739
Chipre	38	20	12	1.732
Re. Checa	38	25	8	1.725
Austria	38.5	25	11	1.724
Noruega	37.5	25	9	1.695
<b>Euskadi</b>	<b>37.7</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>1.693</b>
Reino Uni.	37.2	24	9	1.685
Suecia	38.8	33	11	1.676
Finlandia	37.5	25	12	1.672
Italia	38	28	12	1.672
Alemania	37.6	29	10	1.656
Holanda	37	31	8	1.633
Dinamarca	37	30	11	1.620
Francia	35	25	10	1.575

Fuente: EIRO (European Industrial Relations Observatory), *Working times developments 2004* y Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

Teniendo en cuenta estas desventajas, para los neoliberales no hay posibilidad de reducir jornada: «Sería más interesante potenciar el crecimiento de la productividad de nuestros trabajadores, sin reducir la jornada de trabajo, y poder dedicar todo este incremento a competir internacionalmente. No podemos permitirnos el lujo de despreciar cualquier aumento de productividad de nuestra mano de obra para competir internacionalmente. No parece, por tanto, ser ahora el momento más indicado para dedicar aumentos de productividad a remunerar el factor trabajo» (Hernández Núñez, 1998: 88). Sin embargo, los autores críticos interpretan todos estos datos de una forma muy diferente: son los países como Noruega los que tienen mayores salarios y menor jornada, porque su productividad es muy alta (producen más y mejor por cada hora de trabajo). Nuestra competitividad debería fijarse por lo tanto en estos modelos, y no tanto en el modelo basado en el coste de la mano de obra (es muy peligroso basar la competitividad de una economía en el coste de la mano de obra, porque en cualquier momento puede aparecer otro país que presente costes laborales más baratos).

### 3.2.3. *Los trabajadores no somos intercambiables*

Otro de los argumentos que utilizan los que no están de acuerdo con la propuesta de «repartir el trabajo» es el de la «falta de cualificación apropiada»: no nos sirve reducir y repartir el tiempo de trabajo, porque (por ejemplo), en el siglo XXI muchos de los puestos de trabajo exigen un amplio conocimiento de las nuevas tecnologías, pero la mayoría de los parados no tienen suficientes conocimientos en esta materia. La solución no consiste por lo tanto en reducir jornada y repartir empleos, sino en mejorar la formación, reciclarse y prepararse para los nuevos tiempos («empleabilidad»). Los trabajadores no somos automáticamente intercambiables. No podemos poner a los profesores de francés que encuentran un empleo a trabajar directamente de albañiles. J. Rosell y J. Trigo explican la idea de la siguiente manera, justificando de paso las horas extra: «Como quiera que un trabajo, por regla general, no lo hace quien quiere, sino quien sabe, en el futuro serán necesarias las horas extraordinarias, especialmente en los campos de tecnología avanzada, donde el coste de equipamiento es muy alto, pero también en cualquier otro sector, sin excepción». Y lo mismo se podría decir de los trabajos intelectuales o de los puestos de dirección: en este tipo de trabajos, tampoco hoy en día se puede cumplir la norma de las 40 horas semanales, por lo que no tendría sentido volver a reducir su jornada. Y en la misma situación se encontrarían los agricultores y los pescadores. Y los dependientes o empleados de tiendas. Y los camioneros. Y los autónomos. Y... ¿para quién se pide entonces la reducción de jornada? Porque los trabajadores de la administración pública y de las grandes empresas tienen ya un horario de trabajo semanal por debajo de las 40 horas marcadas por la ley.

El sociólogo Amando de Miguel explica así la idea: «Un líder sindical venía a decir que, para cumplir con el propósito de la reducción de jornada, los trabajadores tenían que apagar el teléfono móvil fuera de las horas de oficina. ¿Y si ese trabajador

es el médico que va a atender el parto de su esposa? Son cada vez más los trabajadores que desempeñan sus tareas por su cuenta, en casa, de un sitio para otro. Se comunican con el centro de trabajo por ordenador, fax o móvil. ¿Cuál sería para ellos la jornada de trabajo? Este artículo se escribe en una tarde de asueto de un fin de semana. ¿Es eso parte de mi jornada? ¿Y las horas de lectura durante las vacaciones con las que preparo mis clases o mis libros? Es claro que yo no puedo calcular mi verdadera jornada de trabajo» (*Diario Vasco*, 1999.05.19).

Sin embargo, para otros autores, también entre los médicos se puede repartir el trabajo, porque hay suficientes médicos para que a pesar de reducir la jornada de cada uno, se pueda organizar un buen servicio. Amando de Miguel podría seguir teniendo un médico a su disposición, a pesar de que uno de ellos apagará el móvil (por cierto, con esto no se está proponiendo ningún cambio exagerado, porque también ahora los trabajadores apagan sus móviles cuando pasan el relevo a otro compañero. Lo único que se plantea es seguir profundizando en esa línea). Y sucede lo mismo para la mayoría de las profesiones. Quizá en el corto plazo faltan trabajadores en algunos sectores muy concretos (en muy pocos), pero en la mayoría de los casos sobran trabajadores para poder repartir el trabajo. El problema de la cualificación («la falta de cualificación apropiada para poder repartir el trabajo») es más que nada una excusa, porque en muchos puestos de trabajo no se necesita una gran cualificación, y en otros la cualificación necesaria se aprende en el mismo trabajo. Además, los trabajos cualificados o intelectuales también se pueden repartir: tampoco ahora se paga el trabajo realizado durante el fin de semana o durante las vacaciones. Tampoco ahora se paga a los profesores de universidad como Amando de Miguel por los artículos que escriben durante el fin de semana o por sus lecturas de vacaciones, sino por las horas que pasan en la universidad (teniendo en cuenta las horas que pasan en general en su lugar de trabajo los profesores de universidad y los sueldos que cobran a cambio, no parecen además los más apropiados para criticar estas ideas). Simplificando excesivamente, la propuesta consistiría en redistribuir la jornada de ocho horas de tres médicos (24 horas en total) entre cuatro médicos (con seis horas diarias para cada uno). O redistribuir las ocho horas de clase semanales de siete profesores de universidad entre ocho profesores, con siete horas lectivas para cada uno (se crea un puesto de trabajo y cada profesor tiene además un hora menos de clase a la semana). Y los que quisieran llevarse trabajo a casa, podrían seguir haciéndolo como hasta ahora.

### 3.2.4. *El debate filosófico de fondo*

Ya hemos visto antes que algunas de las más importantes filosofías de nuestra civilización (el cristianismo y, posteriormente, el liberalismo y el marxismo) han ensalzado el valor del trabajo. En el caso del liberalismo económico, el trabajo se convierte en uno de los elementos fundamentales de esta teoría en los siglos XVII y XVIII: hasta la revolución industrial, la fuente de la riqueza estaba en la naturaleza. La riqueza se obtenía consiguiendo y vendiendo los bienes que procuraba la natu-

raleza. Para los fisiócratas por ejemplo, la principal fuente de riqueza era la tierra. Sin embargo, en los siglos XVII y XVIII, las cosas empiezan a cambiar con la revolución industrial, y el trabajo empieza a ser cada vez más importante. El liberalismo económico decide entonces que la riqueza se basa sobre todo en el trabajo, y a partir de esa idea se construye toda una «ética del trabajo», de decisiva importancia en los siglos posteriores (Diez, 2001).

En el liberalismo, el trabajo es el mejor camino para el desarrollo personal, como explica este refrán chino citado por J. Rosell y J. Trigo: «Si quieres ser feliz por un día, cásate; si quieres ser feliz un año cásate; y si quieres ser feliz toda la vida, hazte jardinero». Por lo tanto, se equivocan los que piden trabajar menos: se equivocan porque por lo visto a mucha gente le gusta su trabajo y no quiere trabajar menos; y se equivocan, porque en la actualidad ya tenemos suficiente tiempo libre:

«Sin duda, existen numerosas actividades laborales en las que el elemento de necesidad está por encima del elemento de realización personal resultado de la obra bien hecha, pero hay muchas más en las que el dominio del oficio o profesión es fuente de satisfacción y enriquecimiento en sí misma, que confiere la certeza de contribución al bienestar de los otros. (...) La realidad es que, sin ser el contenido de la felicidad (el trabajo), contribuye a conseguirla. En la actualidad, las jornadas laborales dejan tiempo libre que puede destinarse a aficiones diversas, formación o, simplemente, a ver la televisión, de ahí que insistir en que cuestiona la vida privada sea una exageración en la que se cae a menudo. El riesgo de que la actividad productiva invada todo el espacio y todo el tiempo individual y social hace tiempo que está eliminado, la flexibilidad y la reducción del tamaño de la familia facilitan la articulación de la vida familiar y profesional» (Rosell y Trigo, 2000: 26 y 32).

Desde una postura crítica sin embargo, las cosas se ven de otra manera: la mayoría de la gente no tiene tiempo libre suficiente para dedicarlo a la familia o a otras «aficiones»; son muchos los que no sienten ninguna simpatía especial por su trabajo (o sea, los que trabajan sobre todo por el sueldo); y además, incluso a la mayoría de los que les gusta su trabajo, seguramente no les vendría mal poder trabajar menos; por último, es verdad que algunos trabajos contribuyen al desarrollo personal y a la felicidad, pero eso no supone que esos trabajos tengan que realizarse en y para el mercado (es decir, no debemos confundir este tipo de «actividades» o «trabajos» con lo que llamamos «empleo»). Son muy pocos los que tienen la suerte de tener un empleo de este tipo, por lo que para la mayoría, la solución podría ser reducir el tiempo dedicado a su empleo (el tiempo de dedicado a ganar dinero para poder vivir), para tener así más tiempo para esas otras actividades que pueden dar un sentido a nuestra vida (familia, creación, deporte, participación en la vida social-pública, etc.).

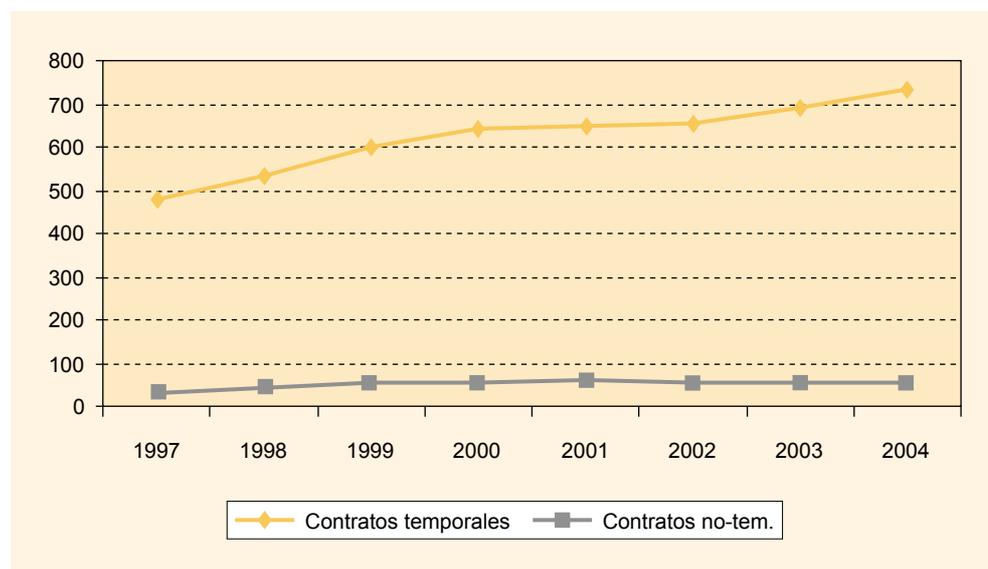
Los autores que estamos utilizando aquí como ejemplo del discurso neoliberal (J. Rosell y J. Trigo) utilizan a H. Marcuse (según ellos «un radical de ultraizquierda») para defender lo contrario («Creo que una de las posibilidades, consiste en hallar el reino de la libertad en el reino de la necesidad, en el trabajo y no más allá del trabajo»): «La posibilidad apuntada por Marcuse se hace realidad cuando la conveniencia de em-

pleadores y empleados coincide en facilitar el despliegue de la creatividad y capacidad de innovar de las personas ocupadas, cuando se estimulan sugerencias e iniciativas y se cuenta con colaboradores preparados capaces de entender lo que hacen, por qué y para quién lo hacen y las necesidades que se sirven» (Rosell y Trigo, 2000: 30). Para los discursos oficiales, el trabajo es un elemento fundamental tanto para la persona como para la sociedad, y además, los trabajos cada vez son mejores, porque en las últimas décadas han aumentado los empleos cualificados y los que permiten al trabajador diseñar el proceso de trabajo y participar en el proceso de toma de decisiones (gracias a las nuevas tendencias en la gestión de los recursos humanos).

Desde las filas contrarias se vuelven a cuestionar estas ideas: así como para salir de la Gran Depresión de los 30 se utilizó la vía socialdemócrata, para superar la crisis de empleo de los 70 el mundo rico ha elegido el camino neoliberal, y la consecuencia de estas políticas neoliberales ha sido la precarización de las condiciones de vida y de trabajo. El primer indicador para cuestionar la hipótesis de la «mejora de la calidad del trabajo en las últimas décadas» sería la tasa de temporalidad: en el País Vasco y en el conjunto de España, el 90% de los contratos de los últimos años está siendo temporal, lo que nos ha llevado a una situación en la que el 30% de la población ocupada tiene un contrato temporal, triplicando así la media de la UE, y encabezando la lista de temporalidad de la OCDE (la organización de los 30 países más industrializados del mundo). En el 2004 por ejemplo se firmaron 789.446 contratos, y de ellos sólo 54.837 fueron no-temporales (el 6,95%). La perspectiva crítica no pide contratos para toda la vida, pero considera que las personas necesitamos un mínimo de estabilidad y seguridad para construir un proyecto de vida, y las políticas neoliberales no ofrecen esos mínimos: «No se trata de aversión al riesgo; no estoy defendiendo seguridades incapacitantes. Precisamente porque tenemos que asumir constantes riesgos en nuestra vida necesitamos procesos prolongados y estables; es el largo plazo el que nos permite vivir el riesgo. Sin tiempo, el trabajador flexible se ve privado de esa coraza protectora que le capacita para gestionar el riesgo y, de esta manera, son las cambiantes circunstancias del trabajo las que se imponen sobre su capacidad para dirigir su vida» (Zubero, 2000: 192).

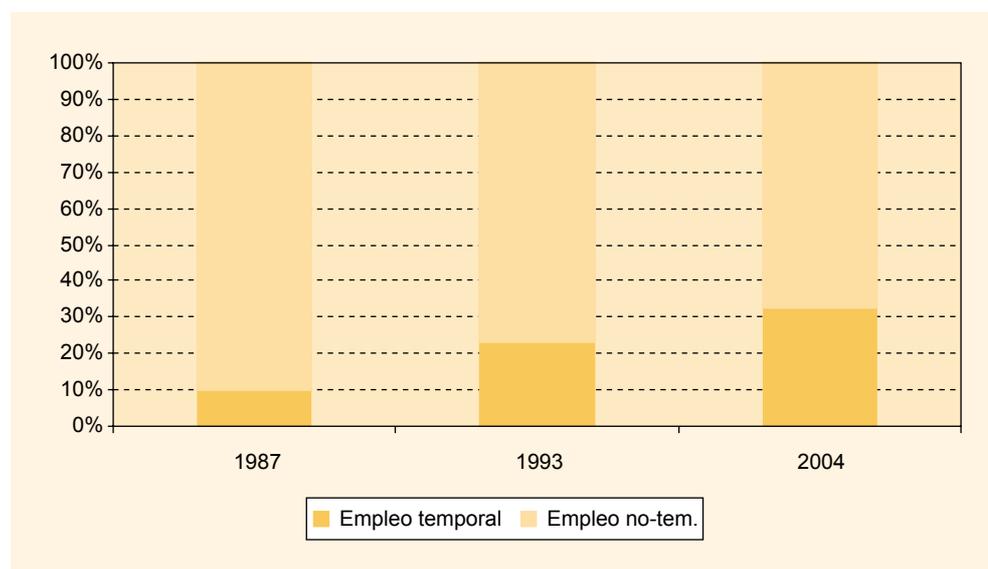
Pero como hemos dicho, la tasa de temporalidad no es el único indicador que podemos utilizar para cuestionar la calidad de muchos de los empleos creados en las últimas décadas: empleos de baja cualificación que no ofrecen ninguna posibilidad de desarrollar una carrera profesional (ni siquiera de poder mejorar las condiciones laborales), horarios más largos y/o más irregulares, bajos salarios, abuso de la subcontratación y de los «falsos autónomos», abuso en la utilización de las ETT... La consecuencia sería la «mcdonalización de la sociedad», porque en el mercado de trabajo neoliberal se generalizan las (malas) condiciones laborales que hace unos años se asociaban sólo con algunos tipos de trabajo (como los de las empresas de comida rápida) (Ritzer, 1996). Las estadísticas comienzan así a reflejar nuevos fenómenos sociales, fenómenos como el de «los trabajadores pobres» (personas que a pesar de tener un empleo no consiguen salir de la pobreza), que habían sido superados en el siglo XX, pero que en los últimos años vuelven a aparecer.

**Gráfico 4. Contratos de trabajo en la CAV (1997-2004, en miles)**



Fuente: egailan.es

**Gráfico 5. Desarrollo de la temporalidad en la CAV (1987-2004, % del empleo)**



Fuente: INEM.

Todas estas cuestiones han llegado también a la Europa continental, pero muchas veces la perspectiva crítica se ha fijado más en el capitalismo anglosajón, por ser desde allí (con Reagan y Thatcher) desde dónde comenzó esta ofensiva neoliberal (Ehrenreich, 2003): «Más de noventa millones de clientes estadounidenses acuden

cada semana a las tiendas Wal-Mart. Sus más de novecientos mil empleados tienen prohibida la afiliación a cualquier sindicato. Cuando a alguno se le ocurre la idea, pasa a ser un desempleado más. La exitosa empresa niega sin disimulo uno de los derechos humanos proclamados por las Naciones Unidas: la libertad de asociación. El fundador de Wal-Mart, Sam Walton, recibió en 1992 la medalla de la Libertad, una de las más altas condecoraciones de Estados Unidos» (Eduardo Galeano, *El País*, 2001.0.07<sup>41</sup>). «El trabajador estadounidense vive para trabajar porque su empleo es tan precario o tan mal pagado que no le permite trabajar para vivir con dignidad. Dos o más empleos se acumulan para poder salir adelante. Son frecuentes los cambios de empresa, muchas veces obligándole a cambiar de ciudad e incluso de estado. Desorganizado, sin derechos, lucha en solitario por salir adelante en un entorno ferozmente competitivo. Es el trabajador que ocultan las grandes magnitudes económicas. Es el trabajador en el que quieren convertirnos» (Zubero, 2000: 66).

La perspectiva crítica no acaba de crearse las teorías sobre la democratización y la recualificación del trabajo, el incremento de la participación de los trabajadores en todos los ámbitos de la empresa, etc. Los grupos de trabajo, los círculos de calidad, etc. ¿han supuesto alguna mejora real para los trabajadores? ¿Hemos superado el taylorismo? ¿Qué hay de nuevo en los «nuevos» sistemas de organización del trabajo? (Castillo, 1994). Para los autores críticos, la mayoría de estos cambios sirven sobre todo a los intereses de las empresas, y además, no parece que en el fondo haya cambiado nada de lo importante (se utiliza la estrategia de «dar la sensación de que ha habido cambios pequeños para que en el fondo no cambie nada»). «El toyotismo pretende resolver el problema que se planteó al fordismo: obtener el consentimiento del trabajador mediante su implicación en la organización del trabajo. La empresa ya no está obligada a supervisar a los obreros. Corresponde a los obreros demostrar que su tarea está bien hecha» (Cohen, 2001: 57). Para los autores críticos, muchos de estos cambios son meros cambios de terminología, cambios que se limitan a jugar a buscar un nuevo nombre al taylorismo, es decir a la explotación de los trabajadores en la sociedad industrial: «Mientras que se da una tendencia al incremento de las capacidades exigidas en la actividad profesional, las formas tradicionales de presión sobre las condiciones de trabajo (intensidad, riesgos, horarios largos) subsisten, al mismo tiempo que nuevas formas (carga mental, estrés, tensiones) se introducen. Además, no se reconoce esta contribución cada vez mayor de los trabajadores en términos de retribución, en forma de salario, de desarrollo de carrera profesional, o de seguridad en el empleo» (Bouffartigue, 1996: 103). Arturo Lahera ha investigado este tema en el sector de la máquina-herramienta del Alto Deba, y sus conclusiones desde luego no coinciden con los de la propaganda del discurso oficial: en el fondo, lo que Lahera ha podido comprobar detrás de estos «nuevos» sistemas de trabajo es un nuevo taylorismo, un modelo que insiste en sacar el máximo

<sup>41</sup> En el 2000, el centro de investigación *Human Rights Watch* (hrw.org) presentó una investigación muy interesante (basada en estudios de caso) sobre la violación de los derechos laborales en Estados Unidos (problemas para afiliarse a los sindicatos, negación del derecho a la huelga, castigos contra sindicalistas, ataques a la negociación colectiva...) (Human Rights Watch, 2000)

rendimiento al trabajo. Y si el objetivo sigue siendo producir lo máximo posible en el menor tiempo posible, la consecuencia lógica es que en esas condiciones es difícil que mejoren las condiciones laborales: la investigación de Lahera muestra el proceso de «descualificación» de muchos de los trabajadores de este sector, porque pasan de trabajar en un turno a limitarse a quitar y poner piezas en nuevos turnos electrónicos (los mismos trabajadores son conscientes de la «pérdida de oficio» que esto supone, y se autodefinen con ironía «quitaipones») (Lahera, 2000). Por lo tanto, la conclusión de la perspectiva crítica es que los cambios de las últimas décadas («terciarización de la economía», «desarrollo tecnológico», «sociedad de la información y del conocimiento», etc.) no van a suponer automáticamente una mejora en la calidad de vida y de trabajo de las personas. Al menos hasta el momento, muchos de estos cambios se han gestionado desde los intereses de las empresas, y las reivindicaciones de los trabajadores (democratización del trabajo, recualificación, mejora de las condiciones laborales, autonomía para los trabajadores...) han vuelto a postergarse para más tarde (limitándose los discursos dominantes al reconocimiento formal –no real–, de tales reivindicaciones).

Parece difícil por lo tanto encontrar cosas positivas en el mercado laboral neoliberal: hemos pasado de un sistema basado en el empleo estable a otro basado en el empleo inestable; de una legislación laboral que protegía al trabajador a un sistema de desregulación; de un sistema de protección pública (subsidios de desempleo, jubilación, salud), a un sistema privatizado; de las relaciones laborales colectivas, a la negociación individual de las condiciones laborales. Parece evidente quién ha salido perdiendo. Por eso, los autores críticos han definido estos cambios como «paso atrás histórico» o «deconstrucción social» (Alonso, 2001). Según la «Tercera Encuesta Europea sobre las Condiciones del Mercado de Trabajo» («Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo» de la UE, 2001), las condiciones laborales están empeorando en la UE: se incrementan las enfermedades laborales, cada vez se trabaja a un ritmo más alto, y la tasa de temporalidad aumenta. Entre 1995 y el 2000, ha bajado el grado de control que los trabajadores dicen tener sobre su trabajo, reconociendo el 33% que tiene muy poco o ningún control. Mientras en 1995 el 61% tenía algún poder para decidir cuando realizar los descansos y cuando tomarse las vacaciones, en el 2000 esta tasa ha bajado al 56%.

Para J.L. Monereo, experto en legislación laboral estamos pasando del «estatuto social del trabajo» al «estatuto liberal del trabajo». Porque en el sistema capitalista, cuando ha habido que elegir entre la lógica del rendimiento y la lógica de los derechos económico-sociales, el sistema ha dado la prioridad a la lógica del rendimiento. De esta forma, la lógica «social» queda en un segundo plano, porque el sistema de libre mercado se basa en un modelo de sociedad económico. Desde los inicios de la industrialización y el capitalismo, el movimiento obrero intenta poner límites a este sistema económico, intenta civilizar las relaciones laborales, estableciendo algunas normas mínimas a través del derecho y el sistema político (a través del Estado). Se intenta poner orden en las relaciones sociales, porque de lo contrario la base de esas relaciones sería la fuerza. A finales del siglo XX, el neoliberalismo intenta parar este

proceso, intenta desregular el trabajo, intenta quitar las normas y los límites, volviendo a conceder la prioridad a la economía y el mercado. Desde una perspectiva crítica, eso supone dar un paso atrás. En los primeros momentos de la industrialización, el trabajador se encuentra sometido a los intereses de la empresa. Se trata de un modelo individualista. Sin embargo en el estatuto social del siglo XX, los derechos de las personas son independientes del puesto que ésta ocupa en el mercado laboral (modelo garantista). Este modelo protege los derechos fundamentales independientemente del lugar ocupado en el mercado de trabajo. Se trata de un intento de desmercantilizar el derecho laboral, el mercado de trabajo y la sociedad. Existe un control público de los derechos fundamentales. En las últimas décadas, el neoliberalismo intenta desmontar este modelo. Los ciudadanos vuelven a perder la red de seguridad. En el cambio del modelo público al modelo liberal-individual, sale perdiendo el trabajador. Así, si el modelo del siglo XX intentaba integrar al trabajador en el sistema capitalista, a finales del siglo, se expulsa a muchos trabajadores a los límites o a las periferias del sistema. Aumentan las desigualdades y la exclusión social. Muchos ciudadanos se quedan sin derechos (además, cada vez hay más emigrantes del Tercer Mundo en los países industrializados). Mientras el estatuto social buscaba la cohesión de la sociedad, el neoliberalismo produce justo el efecto contrario. Las constituciones modernas proclamaban en sus principios la democratización de la economía y de la sociedad, pero el neoliberalismo supone negar esos principios. Se trata por lo tanto de un proceso de «deconstrucción». Los derechos vuelven a mercantilizarse. Nos olvidamos de la búsqueda de la igualdad real, y se vuelve a la igualdad liberal-formal. Se rompe el proceso que buscaba el equilibrio entre la lógica económica y la social. La economía vuelve a colonizar la vida. Los criterios más importantes vuelven a ser los que impone el cálculo económico. Las prioridades vuelven a ser la eficacia, el rendimiento, la libertad de empresa, la competitividad, etc. El empleo y el derecho laboral vuelven a supeditarse a los intereses de la empresa. Mientras tanto, los trabajadores no consiguen salir de una dinámica defensiva. Por una parte, porque (cómo es lógico), los parados y los precarios están muy disciplinados (además, cada vez son más numerosos estos trabajadores «débiles», débilmente protegidos). Por otra parte, porque los sindicatos se limitan a la defensa de ciertos derechos, aceptando los principios impuestos por el liberalismo (competitividad, etc.). De esta forma, las reformas de los últimos años suponen un debilitamiento de lo que hemos definido como «modelo social», porque se debilitan los dos pilares de este modelo (la legislación laboral y la seguridad social). La consecuencia es que se debilita el trabajador (en cuanto a condiciones laborales, paro, etc.) y se debilita al no-trabajador (porque se debilitan también las protecciones que existían para la enfermedad, vejez, paro, exclusión, etc.). En lo referente a los derechos sociales, el estatuto liberal es un estatuto de mínimos. Ahora los derechos se compran en el mercado (pensemos en el ejemplo de las pensiones). El derecho liberal, rompe el pacto social y crea diferentes estatutos del trabajador («estatuto del fuerte» y «estatuto del débil»). Se trata del derecho de la economía, del derecho que se basa en la racionalidad económica, cambiando y debilitando el derecho social que buscaba el equilibrio entre la lógica económica y la social (Monereo, 2003).

Evidentemente, si lo dicho hasta ahora se refiere al mundo industrializado-rico, podemos imaginar cuáles son las condiciones laborales del resto de países. Desde finales de la II Guerra Mundial hasta la década de los 70, la economía y el comercio internacional se rigen por el sistema Bretton Woods (control político del mercado), pero en las últimas décadas del siglo XX las empresas consiguen romper este modelo por otro que sirva mejor sus intereses. Se instaura así el paquete «globalización neoliberal-paradigma de la competitividad/flexibilidad-precarización del empleo». En este paradigma de mercado libre y competencia feroz, hay que comer al otro antes de que el otro te coma a ti, y se eliminan las posibilidades de practicar políticas alternativas. Desde una postura crítica, se podría explicar la situación utilizando la «metáfora del partido de fútbol»: es como si en un estadio, se obliga a las primeras filas a ponerse de pie para ver el partido; la consecuencia es que todas las filas posteriores tienen que ponerse también de pie. Al final, todos salen perdiendo, porque acaban viendo lo mismo que antes pero en peores condiciones.

Además, para la perspectiva crítica, la «estrategia neoliberal de la flexibilidad» no ha llegado para responder a la globalización económica y a la creciente competencia internacional, sino para servir mejor los intereses de las empresas, es decir, para incrementar los beneficios del capital y sobre todo para que el poder y el control de las relaciones laborales queden en manos de las empresas. Es decir, se ha utilizado la idea de la globalización como excusa, con el objetivo de legitimar el discurso empresarial. El ejemplo lo podemos encontrar en el caso Telefónica analizado por Andrea del Bono: Telefónica ha despedido a miles de trabajadores, pero al poco tiempo ha subcontratado a la misma cantidad de trabajadores. No se despide a los trabajadores porque no se les necesita, sino porque a través de las subcontratas son más baratos, y porque de esa forma la empresa no tiene que pelear con sindicatos y con comités de empresa (Bono, 2002).

La estrategia de la flexibilidad es entonces, en el fondo, una nueva forma de explotación y dominación (P. Bourdieu utiliza el concepto «flexplotación», que surge de la unión de «flexibilidad» y «explotación»). K. Marx definió a los parados como el ejército de reserva del capitalismo, y para el discurso crítico de nuestro tiempo, la precariedad cumple la misma función: conseguir la disciplina extendiendo la sensación de falta de seguridad, extendiendo el miedo entre los trabajadores. «La precariedad laboral se inscribe en un *modo de dominación* de nuevo cuño, basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación» (Bourdieu, 1999: 126). Por una parte, está la gente que sufre directamente las consecuencias del paro y la precariedad, pero incluso los que tienen un trabajo digno saben que pueden perder en cualquier momento su privilegiada situación. La gente se da cuenta de que es mejor «portarse bien» y no protestar:

«La precariedad laboral afecta profundamente a quien la sufre; al convertir el futuro en algo incierto, impide aquel mínimo de fe y esperanza en el futuro que es preciso poseer para rebelarse, sobre todo colectivamente, contra el presente. A esos efectos de la precariedad laboral sobre aquellos a los que afecta directamente se suman sus efectos sobre

quienes, aparentemente, no han sido afectados. Nunca permiten que la olviden. Esta «mentalidad colectiva» es el origen de la desmoralización y la desmovilización que cabe observar. Los parados y los trabajadores precarios, al estar afectados en su capacidad de proyectarse en el futuro, apenas son movilizables. Para concebir un proyecto revolucionario, es decir, una ambición razonada de transformar el presente en relación con un futuro proyectado, hay que tener un mínimo de control sobre el presente. El proletariado, a diferencia del subproletariado, tiene ese mínimo de garantías, pero también es alguien que todavía tiene algo que defender, algo que perder (su empleo, aunque sea agotador y mal pagado). Muchos de sus comportamientos, a veces descritos como demasiado prudentes, o incluso conservadores, tienen como principio el temor a caer más bajo, de descender al subproletariado» (Bourdieu, 1999: 121).

Pero el miedo no es la única estrategia que se ha utilizado para imponer la política neoliberal de la flexibilidad. Más eficaz que la amenaza es el convencimiento, la situación en la que el dominado acepta su situación. Las empresas no se limitan a imponer sus estrategias por la fuerza. Han ganado también la batalla de la propaganda, nos han convencido, haciéndonos creer que el paquete «flexibilidad-paradigma de la competitividad-políticas neoliberales» es inevitable: «Los empresarios han ganado la batalla de la flexibilidad porque han convencido a los gobiernos, a la opinión pública e, incluso, a los asalariados de que la flexibilidad era a la vez la solución para los problemas del empleo y de la productividad, satisfaciendo, al mismo tiempo, las aspiraciones individuales. En cuestiones de terminología, quienes controlan las definiciones controlan la credibilidad» (Zubero, 2000a: 210). «Los empresarios tienen el control de las ideas en este fin de siglo y la culpabilización que han dirigido a los sindicatos como causantes de la crisis parece haber tenido éxito» (Santos Ortega, 1995: 169). Y ¿cómo se consigue esto? Repitiendo constantemente las mismas ideas en todos los sitios. Por ejemplo, los expertos en economía de algunos de los grandes medios de comunicación (que no lo olvidemos, no se limitan a informar sobre la realidad, sino que acaban «creando la realidad») repiten últimamente el siguiente tipo de mensaje: «Los sindicatos deben aprender que, en este mundo globalizado y cruel, su mayor enemigo no es el patrono desalmado, son sus propios compañeros de países más flexibles y menos exigentes. El peligro real para los trabajadores de Seat en Martorell no procede de la dirección, viene de Eslovaquia, de la planta de Bratislava» (*Diario Vasco*, 2002.10.02: 32<sup>42</sup>).

Entre las investigaciones que han analizado en los últimos años las consecuencias de estas políticas de empleo neoliberales, una de las más interesantes es *La corrosión del carácter* de Richard Sennet. Para Sennet, las condiciones laborales que ha impuesto el nuevo capitalismo, han tenido consecuencias negativas en la vida de las personas. Falta de seguridad, ansiedad, estrés, depresión... Mientras algunos se pasan la vida buscando un empleo, la vida de otros se limita a su empleo, cuando además lo único bueno que ofrece ese empleo es el sueldo, la posibilidad de consumo. En una sociedad de este tipo es difícil poder encontrar un sentido o la felicidad (es

<sup>42</sup> En este caso es bastante fácil desenmascarar los intereses que se esconden detrás del mensaje: el que escribe es Ignacio Marco-Gardoqui, colaborador habitual de la sección de economía del grupo de comunicación Correo-Vocento, ex-presidente (y todavía miembro) del «Círculo de Empresarios Vascos».

significativo el título del libro). Ya hemos comentado antes que las personas necesitamos un mínimo de estabilidad y seguridad para poder pensar un proyecto de vida, pero en una sociedad en la que todo se basa en el corto plazo para mucha gente no es posible conseguir esos mínimos. Si no controlamos el presente, no podemos planificar el futuro, y esa falta de control sobre nuestras propias vidas nos acaba cansando, nos crea sentimientos negativos como la impotencia o el desasosiego. El nuevo capitalismo nos ofrece temporalidad, y nos exige que seamos capaces de cambiar constantemente de empleo y de ciudad. Se trata de un viaje que no nos lleva a ninguna parte. No podemos olvidar que las personas no somos máquinas, que para nosotros no es suficiente con sobrevivir. Las personas necesitamos algo más, necesitamos encontrar algún sentido a la vida para poder ser felices, y esos «sentidos» necesitan plazos largos de tiempo (para encontrarlos y para cultivarlos). El ser humano que nos ofrece la postmodernidad es un *collage* compuesto por muy diversas y breves experiencias, una persona que mantiene relaciones superficiales con sus iguales, siendo muy difícil en esas condiciones poder construir una biografía, una identidad (Sennet, 2000).

Otro de las consecuencias de las políticas neoliberales de empleo es la individualización de las relaciones laborales (consecuencia de estas políticas, y también objetivo de estas políticas). La filosofía liberal debilita el carácter colectivo de las relaciones laborales y sociales, y esa vuelta al individualismo tiene como consecuencia el aumento de la desigualdad y la exclusión social, porque se rompe la legitimidad del Estado de Bienestar, cuestionando los conceptos de «responsabilidad colectiva» y «solidaridad» (ante los accidentes laborales, ante la enfermedad, ante el paro, ante la pobreza...). En el liberalismo, cada uno es responsable de lo que le pasa. Si no se encuentra un empleo, es porque uno no se ha formado correctamente, o porque no está dispuesto a aceptar ciertas condiciones, o porque... (en general, porque no es empleable). De esta forma, se presentan como culpables «individuales» a los que en realidad son víctimas de factores sociales o estructurales. Por ejemplo, en el caso del problema del paro y la precariedad, podemos utilizar la metáfora del «juego de las sillas»: de poco nos sirve la formación, si cuando para la música (cuando intentamos acceder al mercado laboral), siempre faltan sillas, o si algunas de las sillas solo tienen tres patas. En ese caso, lo único que hemos conseguido es que los que siguen quedándose sin sillas (o con las sillas malas), estén cada vez más cualificados. Pero si no ponemos más sillas, aprender un idioma más o hacer un curso más no será suficiente, porque si no hay sillas para todos, alguien tendrá que seguir quedándose fuera (la exclusión es parte de la lógica del juego).

Esta estrategia individualizante afecta además a los más débiles de la cadena. Esta dinámica (paro, precariedad, individualismo) hace que cada vez sea más difícil que la gente se afilie a los sindicatos, y en la medida en que el movimiento obrero se debilita, cada vez es más difícil defender a los más débiles...: «En todos los países se produce un fenómeno de refeudalización de las relaciones laborales caracterizado por el reforzamiento de la representación corporativa en las empresas y la dificultad de los sindicatos de clase para reclutar a sus miembros de entre unos empleados que

perciben que su futuro laboral depende no tanto de las garantías colectivas negociadas por los sindicatos como de su comportamiento personal y su disposición a aceptar toda exigencia que, en nombre de la competitividad, le sea «propuesta» (Zubero, 2000: 21).

Lo que ha ocurrido a partir de la década de 1970 es que a pesar de que en general el PIB ha seguido creciendo, el reparto de esa riqueza se ha gestionado de una forma más desigual, lo que lógicamente tiene como consecuencia el aumento de las desigualdades sociales. El objetivo del Estado de Bienestar era conseguir la cohesión social a través del reparto de la riqueza. El neoliberalismo sin embargo «rompe la sociedad», porque la consecuencia del paro y la precariedad es la fragmentación social. Una de las principales características de la sociedad liberal-capitalista es su falta de integración (la desintegración social), porque una gran parte de esa sociedad se queda en los márgenes o fuera de la sociedad (porque la mayoría de las personas de estas sociedades necesitan un empleo para poder vivir, pero no hay empleos para todos, y/o muchos de los empleos no aseguran un nivel de vida digno). El ser humano necesita a la sociedad para sobrevivir (somos animales sociales), pero el liberalismo deja a mucha gente sin sociedad. La estrategia de la flexibilidad aleja a las personas de las instituciones que la protegían hasta ahora (familia, empleo y comunidades estables), y esa falta de estabilidad y seguridad constituye a su vez una amenaza para la sociedad (Castel, 1997).

#### LA PRECARIEDAD

Estamos de charla en la librería de mi amigo Antonio. En ésas entra un chico joven con una mochila a la espalda, y se queda un poco aparte, esperando a que Antonio y yo hagamos una pausa en la conversación. Al fin, en voz muy baja, le pregunta a Antonio si puede dejarle un currículum. Claro, responde el librero. Y entonces el chico saca de la mochila un mazo de folios, cada uno con su foto de carné grapada, y le entrega uno. Lo mete todo de nuevo en la mochila y sale a la calle. Antonio me mira. Vienen por docenas, dice. Cada uno con su currículum. Y no puedes imaginarte de qué nivel. Licenciados en esto y aquello, cursos en el extranjero, idiomas.

Le cojo el folio de la mano. Fulano de Tal, nacido en 1976. Licenciado en Historia, cursos de esto y lo otro en París y en Italia. Tres idiomas. Cuento hasta siete trabajos basura, de ésos de tres o seis meses y luego a la calle.

Qué estamos haciendo con estos chicos. En qué estamos convirtiendo a todos esos jóvenes de la mochila, que tras la ilusión de unos estudios y una carrera, tras los sueños y el esfuerzo, se ven recorriendo la calle repartiendo currículums en los que dejan los últimos restos de esperanza. Trabajos basura, desempleos basura. Y cuando el milagro se produce, es con la exigencia de qué estés dispuesto a todo: boca cerrada para sobrevivir hasta que te echen. Aún así, chaval, chavala, tienes que dar las gracias por los cambios de turno arbitrarios, los fines de semana trabajados, las seiscientas horas extras al año de las que sólo ochenta figuran como tales en la nómina. Y si encima pretendes mantener una familia y pagar un piso, date con un canto en los dientes de que no te

.../...

.../...

sodomícen gratis. Flexibilidad laboral, lo llaman. Y gracias a la flexibilidad de los cojones se han generado, dice el portavoz gubernamental de turno, tropecientos mil empleos más. Gracias a eso, un chaval de veintipocos años puede disfrutar de la excitante experiencia de conocer ocho empleos de chichinabo en tres o cuatro años, y al cabo verse en la calle con la mochila, buscándose la vida. Partiendo una y otra vez de cero. Flexibilidad laboral. Cuánto eufemismo. A ver qué pasa cuando, de tanto flexionarlo, se rompa el tinglado y se vaya todo al carajo, y en vez de curriculums lo que ese chico lleve en la mochila sean cócteles molotov.

Arturo Pérez-Reverte (2003), «La mochila y el currículum»,  
*El Semanal*, 2003.02.09: 10.

## 4. La reducción del tiempo de trabajo, 2001-2005

La última ofensiva fuerte en el mundo industrializado a favor de la reducción del tiempo de trabajo es la de la segunda mitad de la década de 1990. Ya hemos visto que en Alemania (1995) y en Francia (1997) se consiguió un nuevo salto histórico con la semana de las 35 horas. Pero a partir del año 2000 las cosas comienzan a cambiar, y en las dos referencias mundiales más importantes en este tema, se da marcha atrás y se vuelve a la semana de las 40 horas.

En Francia, la «ley Aubry» recibió críticas desde la derecha y desde la izquierda. Según la derecha, la ley afectaba negativamente a los intereses de las empresas francesas, aumentaba el gasto público, perjudicaba a la competitividad internacional de la economía francesa<sup>43</sup>... Para la izquierda, los socialistas habían aceptado demasiadas contrapartidas a cambio de la ley de las 35 horas: anualización-reorganización de la jornada, congelación de salarios, etc. (De la Fuente, 2000):

«Lionel Jospin quiere demostrar ante la burguesía francesa que es capaz de mantener firme el timón de sus opciones esenciales, compatibles con el pacto de estabilidad férreamente establecido en toda la Unión Europea, y con una política de *compromiso* con la patronal y los liberales. Se pone en evidencia así la *gestión timorata* de esta izquierda plural. El método Jospin se basa en *equilibrios imposibles* con el sistema» (Mezzi, 1998: 21-22).

Al final, tras aprobarse en 1997 y entrar en vigor en el 2000, la ley sólo duró dos años, porque en el 2002 los socialistas perdieron las elecciones. La derecha decidió «flexibilizar» la semana laboral de las 35 horas, pero en el fondo se desvirtuó la ley, y se dieron muchas facilidades a las empresas para volver a las 40 horas: el máximo de horas extra permitidas al año subió de 130 a 220, y las primeras cuatro de cada semana (las que van de la hora 35 a la 39) se pagaban un 10% más caras que las «normales» (frente al 25% de recargo que tenían con la ley socialista)<sup>44</sup>.

En el caso de Alemania, los cambios comenzaron con el fracaso de una huelga: el poderoso sindicato *IG Metall* decidió intentar extender la semana de 35 horas a todo el territorio, porque en el 1995 sólo se consiguió para los landers occidentales. Con este objetivo, el sector del metal de la parte este del país estuvo de huelga cuatro semanas en el 2003, pero al final no se logró el objetivo, con lo que el sindicato cosechaba uno de sus fracasos más importantes de los últimos años. Animados por el resultado de esta huelga, y utilizando además como en el resto del mundo los

<sup>43</sup> Lógicamente, los defensores de la ley no están de acuerdo con estas ideas: según el Instituto de Estadística Francés, la semana laboral de las 35 horas entre 1997 y el 2001 creó directamente 300.000 empleos, el 18% del total de empleo creado en ese periodo; en cuanto a la pérdida de competitividad internacional, importantes empresas como Toyota decidieron instalarse en Francia tras la aprobación de la ley.

<sup>44</sup> De todas formas, muchas empresas (Peugeot-Citroën por ejemplo), han decidido mantener las 35 horas.

«argumentos» de la globalización y la deslocalización (la UE se iba a ampliar hacia el este en mayo del 2004), los empresarios alemanes decidieron entonces pasar al ataque: en los convenios colectivos del sector del metal del 2004 de algunos de los *landers* occidentales más importantes (Baden Wuttemberg por ejemplo), se amplió del 18 al 50% el porcentaje de trabajadores de cada empresa que podían «flexibilizar» su jornada hasta las 40 horas semanales. De esta forma, en el 2005, muchos de los trabajadores de empresas de referencia como Siemens, Bosch, Mercedes y Opel volvieron a trabajar 40 horas a la semana. El periódico *El País* explicaba así estos cambios:

«Alemania vive con la sensación de que una época toca a su fin. Las grandes empresas, al amparo de la globalización y de los bajos costes salariales en los países vecinos, se han lanzado a una carrera desenfrenada para imponer recortes de sueldos, aumentar la jornada laboral, quebrar el poder de los sindicatos y en definitiva abrir las puertas a una americanización de las relaciones laborales (...) Desde que el año pasado el poderoso sindicato IG Metall perdió la huelga por las 35 horas semanales en el este de Alemania, la patronal parece haber olido la sangre de la fiera herida. La llamada globalización, la ampliación de la Unión Europea al este y la posibilidad de pagar, como en el caso de Opel en Polonia, un salario de siete euros por hora por la misma fuerza laboral que en Alemania cuesta 33 ha dejado a los empresarios con la sartén por el mango y el mango también. Un dirigente sindical declaraba con motivo de la crisis de Opel que había que hacer ver a la General Motors que «esto no es Tejas». No lo es, pero lleva camino de serlo. En Alemania se vive estos meses el canto del cisne de un modelo de capitalismo con rostro humano, el que durante cuatro décadas construyeron unos partidos políticos y unos sindicatos defensores de la economía social de mercado. Flota en el ambiente la sensación de fin de una época» (*El País*, 2004.10.17: 58).

Lógicamente, estos cambios también afectan a lo que pasa en España. A partir del 2000 casi no se habla sobre reducción de jornada (no hay más que analizar los Acuerdos de Negociación Colectiva firmados por CCOO, UGT y la patronal entre 2002 y 2005), y cuando se trata el tema, es para dar pasos atrás: por ejemplo, si en la ofensiva a favor de la reducción de jornada de los noventa se pedía el adelanto de la edad de jubilación (con diversas fórmulas, entre las que «el contrato de relevo» ha tenido bastante éxito en el País Vasco), a partir del 2000 también en este debate el neoliberalismo consigue darle la vuelta a la tortilla, y aprovechando la coyuntura (envejecimiento de la población, globalización y aumento de la competencia internacional, etc.) se extiende en toda Europa la idea de que lo correcto no es adelantar la edad de jubilación (porque los prejubilados cuestan mucho a las arcas públicas), sino justo lo contrario. Y se empiezan a tomar medidas al respecto: en España por ejemplo, la norma se «flexibiliza» en dos pasos (2001 y 2006). El 20 de diciembre del 2001, el gobierno del Partido Popular, la patronal CEOE y el sindicato CCOO llegaron a un acuerdo para flexibilizar la edad de jubilación: los que ya habían cotizado 30 años, podían jubilarse antes de los 65 años, perdiendo menos dinero que lo que marcaba la legislación anterior; los que seguían trabajando tras cumplir los 65 años, podrían cobrar más del 100% de la pensión (la pensión mejoraba un 2% por cada año trabajado después de cumplir los 65). 15.000 personas han utilizado esta fórmula para alargar su vida laboral. Tras la llegada al poder del PSOE en marzo del

2004, en un primer momento se volvió a la situación anterior (para la mayoría de los casos, no era posible alargar la jubilación por encima de los 65 años), pero en la primavera del 2006 el gobierno español (PSOE), los sindicatos UGT y CCOO y la patronal (CEOE-CEPYME) han firmado una «reforma de las pensiones» que vuelve a castigar las prejubilaciones y a premiar el alargamiento de la vida laboral, porque: (1) El acuerdo recorta las posibilidades de acceder al contrato de relevo o jubilación parcial (para quienes han empezado a cotizar tras 1967 la edad mínima pasa de 60 a 61 años; el periodo mínimo de cotización requerido pasa de 15 a 30 años y la reducción máxima de la jornada pasa del 85% al 75%). (2) El acuerdo fomenta que las personas sigan trabajando con 65 años (aumento de la cuantía de la pensión en un 2% anual por cada año de retraso de la jubilación respecto a los 65 años; se aumentan las bonificaciones empresariales a la Seguridad Social por los trabajadores mayores de 59 años).

En el País Vasco, a partir del 2001, los sindicatos deciden cambiar de estrategia: entre 1997 y 1999 se buscaba un acuerdo marco interconfederal para reducir la jornada, pero no se consigue, por lo que en el 2000 el sindicato mayoritario ELA (con el 40% de representantes sindicales de la CAV) decide probar la vía de la negociación colectiva. Los primeros intentos fuertes se concentran en el sector del metal, pero en las negociaciones de los convenios del 2001 y el 2002 los otros tres sindicatos mayoritarios (CCOO, LAB y UGT) acaban «dejando sólo» a ELA, que había decidido luchar hasta conseguir mejoras sustanciales (lo que supone muchas veces, no firmar las propuestas de la patronal a nivel sectorial y provincial y seguir con la pelea empresa por empresa). CCOO y UGT sin embargo aceptan firmar las ofertas patronales cuando deciden que «ya se ha conseguido suficiente, porque no quieren que las diferencias entre la CAV y el resto del Estado sigan aumentando»; LAB también acaba cediendo muchas veces, porque gran parte de su representatividad se concentra en PYMEs, y si no se consiguen acuerdos sectoriales o provinciales, se corre el riesgo de «no conseguir algo por quererlo todo» (porque es más difícil conseguir mejoras en las pequeñas y medianas empresas). ELA sin embargo, decide seguir apostando por las negociaciones y la lucha a nivel de empresa. ELA y LAB vuelven a unir fuerzas para la negociación colectiva del 2003, pero de nuevo CCOO y UGT vuelven a firmar acuerdos sin esperar a los sindicatos nacionalistas que son los que tienen la mayoría de representantes (además, en diciembre LAB vuelve a «abandonar» a ELA, firmando junto a CCOO y UGT el convenio del papel de Gipuzkoa). En el 2004, se vuelve a recuperar la unidad sindical, y el 28 de junio los cuatro sindicatos mayoritarios convocan huelga del sector del metal en toda la CAV. Pero a finales de año, se repite la situación: CCOO, LAB y UGT vuelven a firmar convenios, y vuelve a quedarse solo ELA, que es el sindicato que tiene la mayoría de representantes en muchos de estos sectores (Artes Gráficas de Gipuzkoa, Osakidetza, metal de Gipuzkoa...).

En todos estos convenios sectoriales que se han firmado a partir del 2001, se ha conseguido como mucho una reducción de cinco horas de la jornada anual de trabajo (incluso en los acuerdos firmados por el sindicato «más radical» ELA, como en el

caso del convenio de la construcción de Gipuzkoa que se firmó en el 2004 tras un mes de huelga). La consecuencia es que en los sectores más fuertes, la jornada anual media en Euskadi se sitúa en el 2005 en torno a las 1.700 horas, y que además, en algunos de los convenios, se ha firmado ya seguir reduciendo jornada en los dos-tres próximos años (aunque también se da el caso contrario, porque algunos acuerdos de empresa, siguiendo el ejemplo francés y alemán, contemplan alargar la jornada laboral). Por lo tanto cabe una doble lectura de lo sucedido en esta última ofensiva a favor de la reducción de jornada: los pesimistas dirán que no ha sido posible conseguir las 35 horas ni a través del macro-acuerdo (1997-2000), ni a través de la negociación colectiva (2001-2005). Se esperaba un nuevo salto histórico (trabajar cinco horas menos a la semana) pero no se ha conseguido. Además, incluso en los pocos casos en los que se dice haber logrado la semana de 35 horas, en realidad de lo que se trata es de la reducción de la jornada anual hasta 1.586 horas, lo que da una media de 35 horas a la semana. Pero esto no significa que se trabajen un máximo de 35 horas a la semana (en realidad la referencia sigue siendo 5 días a la semana x 8 horas al día): la reducción se ha conseguido con más días festivos o con más días de vacaciones, o con menos horas en algunos días especiales o en ciertas épocas (verano...). Entre las causas que han impedido conseguir una reducción importante de jornada de forma generalizada, podríamos citar la vuelta a las 40 horas en Alemania y Francia, la utilización del contra-argumento «globalización-pérdida de competitividad-peligro de deslocalización» y la división sindical (por una parte, la división que impone la cuestión nacional: ELA-LAB/CCOO-UGT. Y por otra parte, la división que impone la diferente estrategia en la negociación colectiva: ELA buscando las mejores condiciones a nivel de empresa, y CCOO-LAB-UGT buscando establecer unos mínimos para todos a través de acuerdos en los convenios sectoriales). Los que quieran ver el vaso medio lleno sin embargo podrán decir que entre 1995 y el 2005 la jornada laboral del País Vasco, poco a poco, pero ha continuado bajando, situándonos así entre los que menos trabajan en el mundo, por delante de países como Estados Unidos y Japón.

Tabla 6. Jornada laboral en el 2005. Acuerdos de empresa. Ejemplos

<b>UNIPAPEL, Aduna-Gipuzkoa, 1645 horas (Sector: Artes Graficas)</b>				
<b>Relevo o Turno de Trabajo A</b> <b>Horarios Especiales</b> -5 de enero, víspera de Reyes, 14-18 -3 de febrero, Carnavales de Tolosa, Jueves Gordo, 10-14 -23 de junio, víspera de San Juan (Fiestas Patronales), 14-19 <b>Viernes festivos entre mayo-octubre            en las semanas en las que este relevo            trabaja de tarde:</b> -27 de mayo -10 y 24 junio -8 de julio -30 de septiembre -14 y 28 octubre <b>Vacaciones: 25 días</b> 18 julio-21 agosto		<b>Relevo o Turno de Trabajo B</b> <b>Horarios Especiales</b> - 3 de febrero, Carnavales de Tolosa, Jueves Gordo, 6-10 - 23 de marzo, víspera de Jueves Santo, 14-18 -20 mayo, 14-19 <b>Viernes festivos entre mayo-octubre            en las semanas en las que este relevo            trabaja de tarde:</b> - 3, 17 y 24 de junio - 1 y 15 de julio - 23 de septiembre - 7 y 21 de octubre <b>Vacaciones: 25 días</b> 18 julio-21 agosto		
<b>CAF, Beasain-Gipuzkoa, 1661 horas (Metal). Relevo de mañana</b>				
<b>Horas de trabajo anuales</b>	<b>Domingos</b>	<b>Sábados</b>	<b>Puentes</b>	<b>Vacaciones</b>
221	52	48	4	26 días (1-27 de agosto y 26-30 de diciembre)
<b>Tipos de días</b>	<b>Cantidad de días</b>	<b>Descanso comida</b>	<b>Horario</b>	<b>Cuando</b>
Días laborables de 8 horas	84	30 min.	7-15.30	Enero-mayo, de lunes a jueves
Días de 7.45 horas	40	30 min.	7-15	Octubre- diciembre, de lunes a jueves
Días de 7 horas	97		7-14	Todos los vier- nes del año. Ju- nio, julio y sep- tiembre, de lunes a viernes.
<b>Horas de trabajo al mes:</b> Enero-149, F-156, M-157, A-163, MA-156, J-154, Jul/A-161, S-147, O-145, N-159.75, D-113.25				

**Tabla 7. La reducción de jornada en el País Vasco, 1995-2005**

Periodo	Características	Acontecimientos
1995-1996	Protagonismo de la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco (PSE).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos Congresos Internacionales sobre Reparto de Trabajo (Bilbao y San Sebastián)</li> <li>- Decreto de octubre de 1996</li> </ul>
1997-1999	Toman el relevo los sindicatos. Buscan un acuerdo general con los empresarios. La referencia es ahora la semana de 35 horas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enero 1999: Acuerdo Vasco sobre el Empleo (contrato de relevo)</li> <li>- 21 de mayo de 1999: huelga general por las 35 horas y la reducción de jornada</li> <li>- 1996/2000: Iniciativa Legislativa Popular a favor de la reducción de jornada y la renta básica (movimiento popular a favor de la Carta Social)</li> </ul>
2000-2003	Cambio de estrategia: los sindicatos utilizan ahora la negociación colectiva (sector o empresa) para reducir jornada. La referencia es ahora la jornada anual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los trabajadores de la administración pública vasca consiguen la semana de 35 horas (2000)</li> <li>- Se consigue la semana de 35 horas en los convenios sectoriales de limpieza en Bizkaia y Gipuzkoa, y en los acuerdos de algunas (grandes) empresas. En el resto de convenios colectivos y acuerdos de empresa, en los mejores casos se consigue una reducción de la jornada anual entre 5 y 10 horas.</li> <li>- 2002: La Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco aprueba ayudas para los trabajadores que pidan reducciones de jornada o excedencias en el marco del Plan Familia; la Consejería de Educación firma un acuerdo con los sindicatos para regular el año sabático de los profesores no universitarios.</li> </ul>
2004-2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En Francia y Alemania vuelve a alargarse la jornada, truncándose así la tendencia de las últimas décadas.</li> <li>- Ahora la reducción de jornada se justifica en relación con la calidad de vida, y sobre todo en relación con la «Conciliación entre la vida familiar y el trabajo».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En los «mejores» convenios colectivos y acuerdos de empresa, la jornada continúa bajando 5/10 horas al año.</li> <li>- La presión de los sindicatos de la CAV consigue que las grandes superficies comerciales no habrán los días festivos (tras una decisión del Gobierno Vasco que les daba permiso para abrir ocho días festivos al año).</li> </ul>

## 5. Conclusiones

En este cuaderno hemos analizado lo que ha sucedido con la reducción del tiempo de trabajo durante los últimos diez años (1995-2005). Se trata de uno de los temas importantes de las relaciones laborales desde los inicios de la industrialización, con épocas en las que el debate toma mucha fuerza, y con otras épocas en las que queda en un segundo plano. En el periodo analizado, los primeros cinco años (1995-2000) constituyen un ejemplo de uno de esos periodos en los que «la reducción del tiempo de trabajo» se convierte en uno de los debates sociales más importantes (con fuerte presencia en los medios de comunicación), mientras en la segunda parte (2001-2005) disminuye el interés por el tema.

La hasta ahora última gran ofensiva a favor de la reducción del tiempo de trabajo organiza el movimiento obrero europeo a mediados de la década de 1990, y se justifica por medio de la lucha contra el paro («trabajar menos para trabajar todos»). Los primeros años de la década son años de crisis económica, por lo que las tasas de desempleo de muchos países europeos (por encima del 10% desde la crisis de los 70), se mantienen o incluso aumentan. El problema tiene ya más de diez años, y algunas investigaciones comienzan a sugerir soluciones alternativas como la de «repartir el empleo».

En los siguientes años, son los sindicatos los que recogen algunas de estas sugerencias lanzadas desde los ámbitos académicos y teóricos, y deciden reforzar una lucha que ya venía desarrollándose desde finales de los 70. En los noventa, se intenta forzar a las empresas a aceptar un nuevo salto histórico en este tema, y la referencia elegida para este salto es la semana de las 35 horas.

En 1995, la Confederación Europea de Sindicatos celebra su VIII Congreso en Bruselas, y en ese Congreso se decide extender por toda Europa la lucha a favor de las 35 horas: ¿Qué ha pasado en estos diez años? ¿Ha conseguido el movimiento obrero su objetivo?

Sí y no. Por una parte, sí se consiguió la semana de 35 horas en países tan importantes como Alemania y Francia (en Alemania en 1995, en el sector del metal, a través de la negociación colectiva, en las regiones de la parte oeste del país; en Francia en 1997, por ley). Pero por otra parte, a cambio de aceptar la reducción de jornada, las empresas consiguieron que esas 35 horas fueran en realidad una «media artificial», porque en estos años lograron también la flexibilización, la reorganización y la «anualización» del tiempo de trabajo (es decir, la referencia ahora no son las horas que se trabajan a la semana, sino las que se trabajan al año). Además, a partir del 2002, muchas empresas alemanas y francesas vuelven a la semana de 40 horas: en Francia, tras ganar las elecciones del 2002, la derecha «suaviza» la «ley Aubry»; en Alemania, en el 2003 fracasa el intento sindical de extender la semana

de 35 horas al este del país y la patronal sintiéndose vencedora, aprovecha para alargar la jornada en algunos de los convenios colectivos y pactos de empresa más importantes de la parte oeste del país (hay que tener en cuenta la utilización en estos últimos años de los argumentos «globalización» y «peligro de deslocalización», que toman especial fuerza con la ampliación de la UE hacia el este en el 2004 y con la creciente participación en la economía internacional de países emergentes como India y China).

Para los defensores de la reducción de jornada, las experiencias de Francia y Alemania no han fracasado. No se ha dado la marcha atrás porque la semana de las 35 horas no funcionaba (los resultados de la economía y el mercado laboral en Francia y Alemania son parecidos en esos años a los del resto de países del entorno), sino porque las empresas han vencido de momento la batalla y porque no quieren que haya ejemplos de ese tipo en el corazón mismo del sistema industrial-capitalista.

En el País Vasco sucede lo mismo: los que quieran ver el vaso medio lleno dirán que a pesar de los esfuerzos de los sindicatos en estos diez años, la mayoría de los trabajadores no han conseguido la semana de 35 horas; los que quieran ver el vaso medio lleno sin embargo podrán decir que entre 1995 y el 2005 se ha seguido reduciendo jornada para muchos trabajadores y que la consecuencia de esta tendencia es que en este tema estamos entre los países europeos y mundiales más punteros (es decir, entre los países que menos trabajan).

¿Y a partir de ahora qué? Para los partidarios de la reducción de jornada, todavía nos quedaría un pequeño margen para igualarnos con los países en los que menos se trabaja (Francia, Alemania, Holanda, Dinamarca...). ¿Cómo? Gracias al desarrollo tecnológico. El tiempo de trabajo se ha ido reduciendo desde los inicios de la industrialización sin pérdida de poder adquisitivo gracias a los incrementos de productividad. Es decir, gracias a que para producir la misma cantidad de productos y servicios cada vez se necesita menos tiempo de trabajo humano. Por eso, deberíamos prepararnos para una economía tecnológicamente avanzada, invirtiendo en factores como la investigación, la innovación, etc.

Por otra parte, puede que en los próximos años haya que justificar la reducción de jornada más a través de la mejora de la calidad de vida que a través de la creación de empleo. Por una parte, porque en los últimos años se ha creado empleo y ha bajado el paro, por lo que el lema «trabajar menos para trabajar todos» ha perdido fuerza (aunque los críticos cuestionan la calidad y la necesidad de muchos de estos nuevos empleos, y siguen apostando por el reparto de trabajo). Por otra parte, porque en medio de un desarrollo tecnológico espectacular, la mayoría de la población de los países industrializados o postindustrializados cada vez tiene menos tiempo. Por ejemplo, según los datos del Eustat, los vascos tenemos en el 2003 media hora menos de ocio al día que en 1993. Y según la «I Encuesta Vasca sobre Condiciones de Trabajo y Salud», el 18% de los trabajadores de la CAV trabajaba más de 40 horas semanales en el 2004. Además, el trabajo se intensifica y aumenta el número de trabajadores con horarios atípicos: sistemas de turnos o relevos, trabajo de noche, de

fin de semana, trabajo en los días festivos, etc. (la UE define este tipo de horarios como «antisociales»). Aumenta también el tiempo que se necesita para el desplazamiento casa-lugar de trabajo (según el Eurostat, la media europea se sitúa en una hora diaria de trayecto). Para los críticos, lo que pasa es que la gestión neoliberal del tiempo de trabajo ha tenido las mismas consecuencias que han tenido las políticas neoliberales en otros ámbitos: desregulación, heterogeneidad, individualización y precarización (en este caso de la jornada). La pérdida de calidad del empleo en general, se refleja también en la pérdida de calidad en nuestro tema. Para esta perspectiva crítica, los cambios de las últimas décadas suponen dar marcha atrás en muchas de las conquistas conseguidas por el movimiento obrero en el siglo XX: por ejemplo, en la I Internacional celebrada en Ginebra en 1866 se pedía la reducción de la jornada laboral hasta las ocho horas diarias (el lema era: «ocho para trabajar, ocho para dormir y ocho para todo lo demás»); pues 140 años más tarde, en el 2006, el presidente de la «Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles con los demás países de la UE» se ve en la necesidad de volver a reclamar el mismo esquema 3 x 8 (Buqueras y Bach, 2006).

En esta nueva situación, los argumentos más fuertes a favor de la reducción del tiempo de trabajo son «la lucha contra el estrés» (según datos del Eurostat hay 40 millones de europeos estresados) y «la conciliación de la vida familiar y laboral». Y entre las posibles medidas para la reducción de jornada, destacan los contratos de tiempo parcial (de calidad y voluntarios), los permisos especiales (excedencias), las reducciones de jornada para horarios de trabajo «atípicos» y las medidas de flexibilidad (aumentando el número de permisos para tomarse «días libres» -días enteros o medias jornadas, días que hay que recuperar y días que no es necesario recuperar-, o dando facilidades para llegar al trabajo más tarde, o para salir antes -a través de jornadas continuas o reduciendo el descanso para la comida, etc.-).

De cualquier forma, el debate sobre la jornada laboral va a seguir siendo importante también en el futuro, como lo ha sido desde los inicios de la industrialización, porque se trata de una de las cuestiones centrales de las relaciones laborales. Porque en el fondo, la reducción del tiempo de trabajo es, junto con la subida salarial, la principal forma de reparto del desarrollo tecnológico y de los incrementos de productividad (y en general la forma de repartir el crecimiento económico y la riqueza).

Lo que está en juego es el modelo de sociedad. Para la perspectiva crítica, las empresas (defendiendo sus intereses, como es lógico) están utilizando la globalización y el peligro de deslocalización para proponer una igualación de las condiciones de trabajo «por lo bajo». Es decir, utilizan la globalización y el peligro de deslocalización para negarse a la reducción de jornada, y para defender justo lo contrario («como los... trabajan más por menos dinero, si queremos competir con ellos también nosotros debemos hacer lo mismo»). Una postura progresista e igualitaria tiene que defender sin embargo un proyecto social diferente. El País Vasco del 2006 no puede competir con regiones que ofrecen una jornada diaria de 12 horas a cambio de 120 euros al mes. Esa batalla está perdida. Lo que hay que hacer es producir algo dife-

rente, y basar nuestra competitividad no en los costes laborales, sino en otros elementos como la calidad, la innovación, la productividad, la creatividad y la tecnología. Además de esto, se debería luchar por la igualación de las condiciones laborales en la UE (y por lo tanto, por la homogeneización de la jornada), como se ha hecho con la moneda, porque de lo contrario las empresas incitan a la competencia entre trabajadores de diferentes países o regiones (como ha sucedido últimamente con los países del este). Y por último, deberíamos tener a largo plazo un proyecto social alternativo (con objetivos como la utilización de la tecnología para trabajar menos y vivir mejor o la igualación de las condiciones laborales a nivel mundial), porque si nos limitamos a servir los intereses de las empresas, tendremos que trabajar cada vez más (perdiendo además poder adquisitivo), ya que siempre habrá alguien dispuesto a trabajar más tiempo por menos salario.

Por lo tanto, las teorías y los movimientos sociales críticos tienen que seguir dando importancia a la cuestión del «tiempo». Tienen que seguir recordando a la sociedad que estos debates (sobre la reducción del tiempo de trabajo, sobre el reparto de la riqueza, etc.) son todavía necesarios y posibles. La reducción de la jornada (el robar tiempo al trabajo que se hace para el mercado) debería ser uno de los objetivos de los proyectos que pretendan ser críticos con el capitalismo liberal y con la industrialización productivista. A principios del siglo XXI, sigue siendo necesario y posible plantear proyectos sociales alternativos, y la reducción del tiempo de trabajo debería formar de estos proyectos. Lo que está en juego es el modelo de sociedad que queremos para el futuro.

## 6. Bibliografía

- AIZPURU, M. y RIVERA, A. (1994), *Manual de historia social del trabajo*, Siglo Veintiuno, Madrid.
- ALONSO, L.E. (1996), «Más allá de la sociedad asalariada», Varios Autores, *¿Y si no hay trabajo qué?*, Cuaderno editado por el sindicato Esk-Cuis.
- (1999), *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Trotta, Madrid.
- (2001), *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*, Fundamentos, Madrid.
- (2004), «Las políticas del consumo: transformaciones en el proceso de trabajo y fragmentaciones de los estilos de vida», *Revista Española de Sociología (RES)*, nº 4.
- ARPAL, J. (1997), «Regularidades temporales y vida cotidiana», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- AZNAR, G. (1994), *Trabajar menos para trabajar todos*, Hoac, Madrid.
- BAUMAN, Z. (2000), *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona.
- BECK, U. (2002), *Libertad o capitalismo*, Paidós, Barcelona.
- BERGER, J. (2001), *Modos de ver*, Gustavo Gili, Barcelona (primera edición, 1974).
- BONO, A. del (2002), *Telefónica: el trabajo degradado en la era de la información*, Miño y Dávila, Madrid-Buenos Aires.
- BOUFFARTIGUE, P. (1996), «¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?», revista *Sociología del Trabajo*, nº 29.
- BOURDIEU, P. (1999), *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*, Anagrama, Barcelona.
- BULARD, M. (2003), «El verdadero escándalo de las jubilaciones», *Le Monde Diplomatique*, edición española, nº 87.
- BUQUERAS Y BACH I. (2006), *Tiempo al tiempo*, Planeta, Barcelona.
- CALBET, I., GARRIGA, S. y LOMBARTE, X. (1999), «La reducció de la jornada a trenta-cinc hores», *Papers* (Revista de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona), nº 58.

- CALLEJO, J. (2002), *La norma del tiempo de trabajo en España*, comunicación presentada en las VII Jornadas de Economía Aplicada, Valladolid, marzo de 2002 (ucm.es/info/es).
- CARRASCO, C. (1998), «La propuesta sindical del reparto del trabajo tiene un carácter marcadamente andropocéntrico», revista *Hika*, nº 95.
- CASTAÑOS, J. R. (1998), «La Carta Social, secuestrada en el Parlamento Vasco», revista *HIKA*, nº 88.
- CASTEL, R. (1997), *La metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Barcelona.
- CASTILLO, J.J. (1994), «¿De qué postfordismo me hablas? Más sobre reorganización productiva y organización del trabajo», revista *Sociología del Trabajo*, nº 21.
- CHOMSKY, N. (2000), «El control de nuestras vidas», revista *El Viejo Topo*, nº 144.
- COHEN, D. (2001), *Nuestros tiempos modernos. Un análisis del capitalismo y sus tendencias: ¿estamos ante el final del trabajo?»*, Tusquets, Barcelona.
- CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO (2001), «Declaración de la CMT al Foro Social Mundial. Por un desarrollo digno para todos y todas», *Gai Monografiko-ak*, nº 21. («Foro Social Mundial: Porto Alegre. Bestelako mundua posible da»), Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua, Bilbo.
- CUVILLIER, R. (1982), *¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?*, OIT, Ginebra.
- DE LA FUENTE, M. y OTAZUA, G. (1998), «Reducción del tiempo de trabajo y paro masivo», *Arxius* (Cuaderno de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia), nº 2.
- DE LA FUENTE, M. (1999), «Lan denboraren murrizketa Frantzian: zenbait iruzkin “Aubry Legea”-ri», *Lan Harremanak* (revista de la Escuela de Relaciones Laborales de la UPV), nº 1.
- (2000): «Un comentario sobre la Ley «Aubry» II del tiempo de trabajo en Francia», revista *Sistema*, nº 157.
- (2002), *El régimen jurídico de las horas extraordinarias*, Comares, Granada.
- DIEZ, F. (2001), *Utilidad, deseo y virtud. La formación de la idea moderna de trabajo*, Península, Barcelona.
- DURAN, M. A. (1997), «El trabajo invisible», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- EHRENREICH, B. (2003), *Por cuatro duros. Cómo (no) apañárselas en Estados Unidos*, RBA, Barcelona.

- ESCUADERO, I. (2001), «¡Qué trabajo nos manda el Señor!», revista *Archipiélago*, nº 48.
- FERNÁNDEZ CASTAÑO, G. (1998), «El porvenir del trabajo: tendencias contradictorias», Varios Autores, *El libro de las 35 horas*, El Viejo Topo, Barcelona.
- FERNÁNDEZ STEINKO, A. (1999), «Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo», en F. Miguélez y C. Prieto (coordinadores), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo Veintiuno, Madrid.
- GALLASTEGUI, M. C. (1998), «Igualdad, cohesión y redistribución: objetivos e instrumentos», revista *Talaia*, nº 2.
- GARCÍA SANZ, C. (2002), «Trabajo no remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y Estado», *Revista Española de Sociología*, nº 2.
- GARGARELLA, R. y OVEJERO, F. (2001), *Razones para el socialismo*. Paidós, Barcelona.
- GIARINI, O. y LIEDTKE, P. (1998), *El dilema del empleo. El futuro del trabajo* (Informe al Club de Roma), Galaxia Gutenberg-Círculo de Lectores, Barcelona.
- GODET, M. (1997), «En defensa de una flexibilidad de rostro humano», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- GOÑI B., MAGUREGI B., y RODRIGUEZ A. (1996), *Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeaz, Bilbo.
- GORZ, A. (1981), *Adiós al proletariado. Más allá del socialismo*, El Viejo Topo, Barcelona.
- (1994), «Salir de la sociedad salarial», revista *Debats*, nº 50.
- (1995), *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*, Sistema, Madrid (la versión original en francés es de 1991).
- (1997), «La metamorfosis del trabajo», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- HANDY, C. (1986), *El futuro del trabajo humano*, Ariel, Barcelona.
- HERNÁNDEZ NÚÑEZ, R. (1998), *La reducción de jornada a 35 horas*, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, Madrid.
- HUMAN RIGHTS WATCH (2000), *Injusta Ventaja. La libertad de asociación de los trabajadores en los Estados Unidos conforme a las normas internacionales de derechos humanos*, hrg.org.

- JÁUREGUI R., EGEA F. y DE LA PUERTA J. (1998), *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*, Paidós, Barcelona.
- KEYNES, J.M. (1988), *Ensayos de persuasión*, Crítica, Barcelona (versión original, 1930).
- KRUGMAN, P. (1997), «Productividad, empleo y jornada laboral», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- LAHERA, A. (2000), *La emergencia de los nuevos modelos productivos y la participación de los trabajadores: diseño e implantación de conceptos antropocéntricos de producción en empresas fabricantes de máquinas-herramienta*, Tesis Doctoral leída en la Universidad Complutense de Madrid.
- LAFARGUE, P. (1998), *El derecho a la pereza*, Fundamentos, Madrid (primera edición, 1880).
- LUNGHINI, G. (1998), «La edad del despilfarro. Paro y necesidades sociales», Varios Autores, *El libro de las 35 horas*, El Viejo Topo, Barcelona.
- MARTÍN ARTILES, A. (1999), «Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral», en F. Miguélez y C. Prieto (coordinadores), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo Veintiuno, Madrid.
- (2002), «Flexeguridad»: tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa», revista *Sociología del Trabajo*, nº 46.
- MARTÍN SECO J.F. (1998), «Treinta y cinco horas por ley», *El Mundo*, 1998.04.19: 2.
- MÉDA, D. (1998), *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- MEDINA, J.E. (1999), *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*, Comares, Granada.
- MEZZI, D. (1998), «Francia. El movimiento de los parados y la izquierda en el gobierno», revista *Hika*, nº 86.
- MONEREO, J.L. (2003), *Hacia un nuevo estatuto profesional*, conferencia en los «IV Encuentros de Arte y Cultura» (Cursos de Verano de la UPV en Bilbao).
- MONEREO, J.L. y MEDINA, J.E. (1999), «La ordenación jurídico-política del tiempo de trabajo y el reparto del empleo», revista *Sistema*, nº 150.
- MONTES P. (1996), «El tiempo de trabajo. Un enfoque sindical necesario», Varios Autores, ¿Y si no hay trabajo que?, cuaderno editado por el sindicato Esk-Cuis.
- MUGUERZA, J. (1990), *Desde la perplejidad*, FCE, Madrid.

- MURUAGA, B. (1999), «Reparto del trabajo y uso de los tiempos», *Diario Vasco*, 1999.5.20.
- NAREDO J.M. (2001), «Configuración y crisis del mito del trabajo», revista *Archi-pielago*, nº 48 (monográfico: «Crisis y mutaciones del trabajo»).
- NEIRA, J. (1998), «El engaño de las treinta y cinco horas», *El Mundo*, 1998.04.19: 2.
- OIT (2002), *Informe sobre el Empleo en el Mundo, 2001. La vida en el Trabajo en la economía de la información*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OFFE, C. (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza, Madrid (primera edición en alemán, 1984).
- PÉREZ ADÁN, J. (1996), «Tecnología y desarrollo: una crítica de la sostenibilidad», *Inguruak* (Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política), nº 14.
- RACIONERO, L. (1997), «Ética y cultura del trabajo», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- RECIO, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Icaria, Barcelona.
- (2001), *Desigualdades en el tiempo de trabajo*, ucm.es/info/es (comunicación presentada en las VIII Jornadas de Economía Aplicada, Valladolid, marzo de 2002).
- RITZER, G. (1996), *La McDonalización de la sociedad*, Ariel, Barcelona.
- RIVERA, A. (1999), «El tiempo es oro. Reflexiones desde la historia acerca de la reducción de la jornada y el control del tiempo de trabajo», *Lan Harremanak* (Revista de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco), nº 1 (monográfico sobre «Tiempo de trabajo»).
- ROBIN, J. (1996), «Estrategia para el trabajo-empleo», *El País*, 1996.02.08.
- ROCA, J. (1996), «Reflexiones sobre el empleo y el desempleo», en O. De Juan, J. Roca, y L. Toharia, *El desempleo en España. Tres ensayos críticos*, Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca.
- RODRÍGUEZ, A. (coordinadora) (1998), *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*, Germanía, Alzira (Valencia).
- (2002), *Emakumea eta lanaren banaketa. Berdintasunaren inguruko goetak. Lana berdintasunez banatzearen alde*, Manu Robles-Arangiz Instituta, Bilbo.
- RODRÍGUEZ, A. y LARRAÑAGA, M. (1999), «El tiempo de trabajo y su distribución por sexos en la Comunidad Autónoma Vasca», (Revista de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco), nº 1 (monográfico sobre «Tiempo de trabajo»).

- ROSELL J. y TRIGO J. (2000), *El reparto del trabajo: el mito y la razón*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid.
- RUIZ, V. (1997), «Reducción del tiempo de trabajo y cooperación internacional versus paro masivo y políticas deflacionistas», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- SANTOS ORTEGA, A. (1995), *Sociología del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- SANTOS ORTEGA, A. y GARCÍA CALAVIA, M.A. (coordinadores) (1998), *El reparto del trabajo*, Germania, Alzira-Valencia.
- SAVATER, F. (1997), «Uso económico y anti-económico de la cultura», Varios Autores (1997), *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- SCHMID, H. (1996), «Políticas laborales, reducción del tiempo del trabajo y estrategias de bienestar social en los países escandinavos», *Ekonomiaz* (Revista Vasca de Economía), nº 34 (monográfico: «El reparto del trabajo»).
- SCHOR, J. (1994), *La excesiva jornada laboral en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SENNETT, R. (2000), *La corrosión del carácter. Las consecuencias sociales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- SUPIOT, A. (1999), *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- TORRES, J. (1999), «Sobre las causas del paro y la degeneración del trabajo», revista *Sistema*, nº 151.
- TOURAINÉ, A. (1997), «La ordenación del tiempo en la sociedad post-industrial: trabajo, ocio y movimientos sociales», Varios Autores, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.
- UNZUETA, I. (2000), *La crisis de la «sociedad del trabajo»*, UPV, Bilbao (Colección Tesis Doctorales).
- VARIOS AUTORES (1996), monográfico de la revista *Ekonomiaz* (Revista Vasca de Economía) sobre «El reparto de trabajo», nº 34.
- (1997), *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, Sociología y Ética del Reparto de trabajo*, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.

- WARDE, I. (2002), «Esas empresas americanas donde la gente se agota con alegría», *Le Monde Diplomatique*, edición española, nº 77.
- WHITE, M. (1989), *Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas*, OIT, Ginebra.
- WILKINSON, H. (1995), «Sólo es cuestión de tiempo», revista *Ajoblanco*, septiembre de 1995.
- ZUBERO, I. (1993), *Los sindicatos españoles ante el cambio tecnológico (entre 1975 y 1990)*, Instituto Diocesano de Teología y Pastoral-Desclée de Brouwer, Bilbao.
- (2000), *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, Hoac, Madrid.

El presente estudio analiza la cuestión de la reducción del tiempo de trabajo entre el 1995 y el 2005. Los primeros años de la década de los noventa son años de crisis económica, y ante las altas tasas de paro que se arrastraban desde finales de la década de los setenta, nace un movimiento que reclama la solución del «reparto de trabajo» («trabajar menos para trabajar todos»).

Se intenta forzar a las empresas a aceptar un nuevo salto histórico en este tema, y la referencia elegida para este salto es la semana de las 35 horas. Se consigue en el sector del metal del oeste de Alemania (en 1997, a través de la negociación colectiva) y en Francia (en 1997, por ley). El debate llega también al País Vasco, y entre 1997 y el año 2000 se convierte en una de las cuestiones más importantes el ámbito laboral.

Sin embargo, a partir del 2002, hay una vuelta atrás: en Francia, tras ganar las elecciones del 2002, la derecha «flexibiliza» la ley de las 35 horas; en Alemania, algunos de los convenios colectivos más importantes del 2004 recogen la posibilidad de volver a la semana de las 40 horas. Además, toma fuerza en toda Europa el debate sobre el alargamiento de la vida laboral retrasando la edad de jubilación.