

	<i>Total (miles)</i>	<i>Horas semanales</i>
Parados	3698,4	0
Asalariados a tiempo completo	8138,1	36,6
Asalariados a tiempo parcial	561,6	16,6
Trab. por cuenta propia a tiempo completo	2808,9	43,2
Trab. por cuenta propia a tiempo parcial	217,5	17,4
Total población activa	15468	28,0

Fuente: EPA, 4º tr. de 1994. Horas efectivamente trabajadas en el empleo habitual.

De lo que se deduce que existe un reparto del tiempo de trabajo, si bien con una fortísima dispersión, con un tiempo de trabajo de mercado cero para los parados y un tiempo de trabajo de casi 43 horas en el caso de los autónomos a tiempo completo. Por lo tanto el problema no es si se reparte o no se reparte el trabajo, sino cómo se reparte.

2. El tiempo de trabajo desde una perspectiva histórica

La reducción del tiempo de trabajo ha sido tradicionalmente una reivindicación de las organizaciones sindicales desde su creación. Defensa que se ha hecho históricamente como una finalidad en sí mismo (aumento del ocio), pero también como un medio para alcanzar el objetivo de aumento del empleo. Cuando se estudia el comportamiento de las horas dedicadas a la producción a lo largo de la historia, y a pesar de las dificultades para disponer de estadísticas adecuadas, es fácil comprobar como con la consolidación de la revolución industrial se produce un fuerte aumento en el número de horas de trabajo, que prácticamente se multiplicarían por dos, para luego reducirse, a partir de finales del siglo XVIII, hasta alcanzar unos valores en la actualidad similares a los de partida en los siglos anteriores a la consolidación de la economía de mercado (gráfico 1).

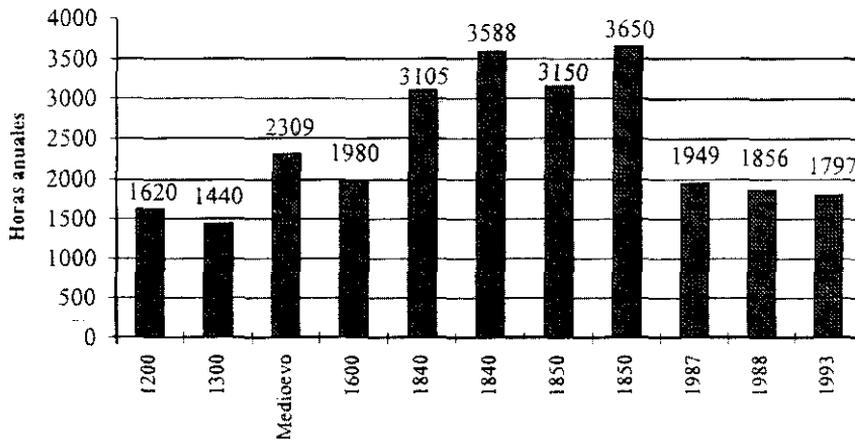
Obviamente, este proceso de cambio en la organización del tiempo de trabajo e intensificación del mismo se produce muy lentamente, como pone de manifiesto el hecho de que la costumbre de no trabajar los lunes (el «San Lunes») se mantenga en muchos lugares hasta bien entrado el siglo XVIII, no eliminándose totalmente —en el Reino Unido— hasta que se consolida la media jornada de trabajo los sábados².

El ejemplo anterior del San Lunes sirve para llamar la atención sobre el importante cambio que se produce, con la plena consolidación de la econo-

² Sobre este tema ver Reid A. (1976) «The Decline of Saint Monday 1766-1876», *Past and Present*, nº 71, pp. 76-101.

mía de mercado, en la concepción del tiempo de trabajo y del tiempo de ocio. Ya que todo parece indicar que con anterioridad a la plena asunción de los valores del mercado (de la plena consolidación de lo que Tawney denominaría la «sociedad adquisitiva»), el trabajo era una actividad a minimizar, en el sentido de realizarse sólo en las cantidades necesarias para cubrir unas mínimas necesidades de subsistencia, primándose a partir de ese momento el ocio por encima de cualquier otra consideración.

Gráfico 1. Estimación del tiempo anual de trabajo (1200-1993)



(1200) R.U. Campesino adulto.

(1300) R.U. Trabajador eventual.

(Medioevo) Trabajador inglés en la edad media.

(1600) R.U. Granjero/minero adulto, 1400-1600.

(1840) R. U. Todos los trabajadores, 1840, sobre 45 semanas/año de trabajo.

(1840) R.U. Todos los trabajadores, 1840, sobre 52 semanas/año de trabajo.

(1850) EE.UU. Todos los trabajadores, 1850, sobre 45 semanas/año de trabajo.

(1850) EE.UU. Todos los trabajadores, 1850, sobre 52 semanas/año de trabajo.

(1987) EE.UU. Trabajador medio.

(1988) R.U. Trabajador del sector manufacturero.

(1993) EU(12). Asalariado a tiempo completo.

Fuente: Schor (1992), p. 45., y Eurostat.

Prácticamente desde sus orígenes, la lucha por la reducción del tiempo de trabajo tiene dos componentes. Por un lado manifiesta el interés de los trabajadores por recuperar su capacidad de decisión sobre la disponibilidad de ocio, perdida con los cambios organizativos asociados a la maquinización y la producción en fábricas. Pero por otro, y casi desde sus orígenes, pone de

manifiesto la relación que a los ojos de los trabajadores-sindicatos existía entre la jornada de trabajo y el empleo.

Así, en una fecha tan temprana como 1825, el líder de los astilleros del Támesis señalaba como «... ningún hombre debe dedicarse o realizar por sí mismo una cantidad de trabajo mayor de la que pueda cumplir. El resultado es que eso dejará el camino libre para que otros puedan entrar»³. En palabras de Phillips (1992): «la limitación del trabajo a destajo, la prohibición de las horas extraordinarias, las restricciones laborales en determinadas horas, eran todas ellas demandas que, en una u otra ocupación adquirieron importancia en la década de 1830» (p. 48). Un objetivo presente también en otros países como en Italia, en donde las demandas de los trabajadores asociadas al rápido aumento de las huelgas en la década de 1880 se concentraban en un acortamiento de la jornada laboral y en la protección frente a recortes salariales (Davis, 1992), o en Francia, en donde más de un tercio de las 1306 huelgas registradas en 1906 planteaban la reducción de horas de trabajo, tanto como mecanismo para aumentar el empleo como por la demanda de mayor tiempo de ocio (Magraw, 1992).

En EE.UU., las primera demanda de reducción de tiempo de trabajo sobre la que existe documentación histórica se produce en 1780, protagonizada por asociaciones de artesanos y trabajadores especializados, círculo al que se restringirían este tipo de demandas hasta mediados del siglo XVIII. En los dos casos con el objetivo de aumentar el tiempo de descanso. Tras la Guerra Civil se inauguraría una segunda etapa de lucha por una jornada de trabajo más corta (8 horas), que no se alcanzaría hasta la intervención del presidente Wilson. Por último, coincidiendo con la Gran Depresión, se planteó la reducción a 30 horas como mecanismo de eliminar el desempleo, una propuesta que llegó a ser aprobada por el Senado, para verse bloqueada con posterioridad bajo presión empresarial y abandonada definitivamente tras la II Guerra Mundial coincidiendo con la pérdida de interés de los sindicatos en el tema.

Este doble objetivo de la reducción de la jornada laboral aparece claramente expresado en la propuesta formulada por la OIT en los años 30 para fijar una jornada laboral de 40 horas «como paliativo del desempleo o como método de hacer posible que los trabajadores compartan los beneficios asociados al progreso social»⁴. Curiosamente, los argumentos manejados por detractores y proponentes de la reducción de la jornada laboral en el período de entreguerras coinciden, a grandes rasgos, con los argumentos barajados en la actualidad. Así, los empresarios se oponían por el impacto negativo que tendría sobre la competitividad de los países que adoptaran la jornada de 40 horas —bajo el supuesto de mantenimiento del poder adquisitivo de los tra-

³ Rule (1981) *The Experience of Labour in the Eighteenth Century Industry*, p. 169.

⁴ ILO *Generalization of the Reduction of Hours of Work* (1938), Ginebra. Citado en Lowe (1982), p. 259.

bajadores— en el caso de que no todos los países ratificaran el acuerdo (o lo hicieran cumplir), con lo que no se alcanzaría el objetivo de reducción del desempleo ya que:

El argumento de que aumentando los salarios aumenta el poder de compra de la nación es un argumento falaz. Es el aumento de la producción el que está verdaderamente detrás del aumento de la capacidad de compra, de forma que aumentar los salarios sin aumentar la producción significa simplemente transferir a una fuente menos productiva un capital que es esencial en los tiempos presentes para el desarrollo industrial y del que carece la industria debido a la caída de la inversión y el comercio»⁵.

Mientras que desde la posición sindical se defiende que la reducción de la jornada laboral generaría un mayor empleo sin aumentar el coste para los empresarios ya que:

«La posibilidad de que aumente los costes como resultado de la reducción de la jornada laboral se verá compensada, por la propia naturaleza dinámica del desarrollo económico por (a) el aumento del poder de compra de los trabajadores (que no se verá necesariamente acompañado por una reducción del poder de compra de otras clases de la sociedad), (b) por la reducción de los costes fijos por unidad de producción, ya que el volumen de producción aumentará gracias a la recuperación de la actividad económica, (c) por la reducción y quizás desaparición de las cotizaciones sociales asociadas a las prestaciones de desempleo. Como resultado de lo cual la producción podrá perfectamente soportar un aumento de los costes salariales»⁶.

Si bien, con el paso del tiempo la defensa de la reducción de la jornada laboral pasaría a justificarse cada vez más como contrapartida empresarial a la participación sindical en la racionalización y gobernabilidad de las empresas (asociada al incremento de la productividad), olvidándose de los aspectos de generación de empleo de la medida.

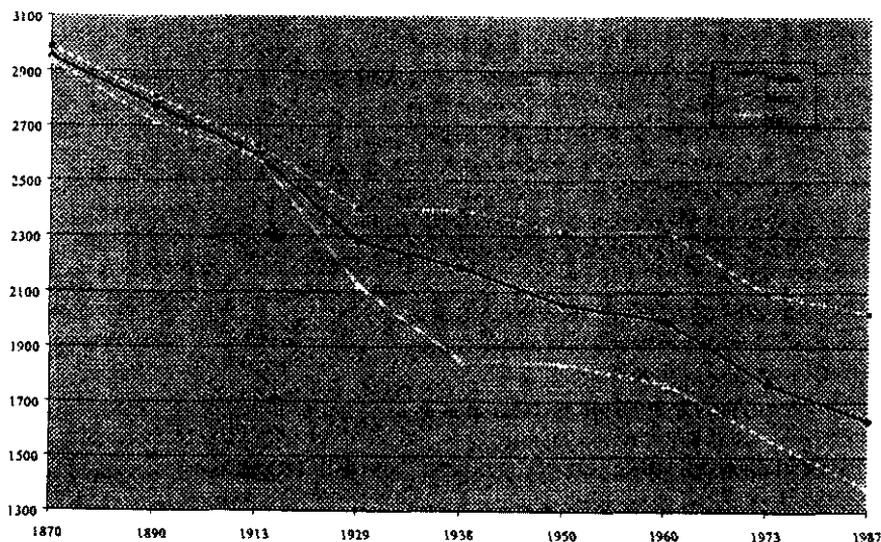
Las estimaciones históricas disponibles sobre tiempo de trabajo ponen claramente de manifiesto el éxito alcanzado por las organizaciones sindicales en su objetivo de reducción de la jornada laboral a partir del último cuarto de siglo del XIX, tal y como se puede apreciar, a modo de ejemplo, en el gráfico 2, que reproduce el comportamiento de la jornada anual media, desde 1870 hasta 1988, para un conjunto de 15 países industrializados, según la estimación de Maddison (1991)⁷.

⁵ E.N.E.F. (1933) *Unemployment, its Reality and Problems* (1933), p. 56. Citado en Lowe (1982), p. 262.

⁶ Citado por los sindicatos de ingeniería en su *Declaración* sobre las 40 horas (15 de Febrero de 1934). Recogido en Lowe (1982), p. 263.

⁷ Los países son Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, EE.UU., Finlandia, Francia, Italia, Japón, Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza.

Gráfico 2. Horas anuales de trabajo por persona (15 países)

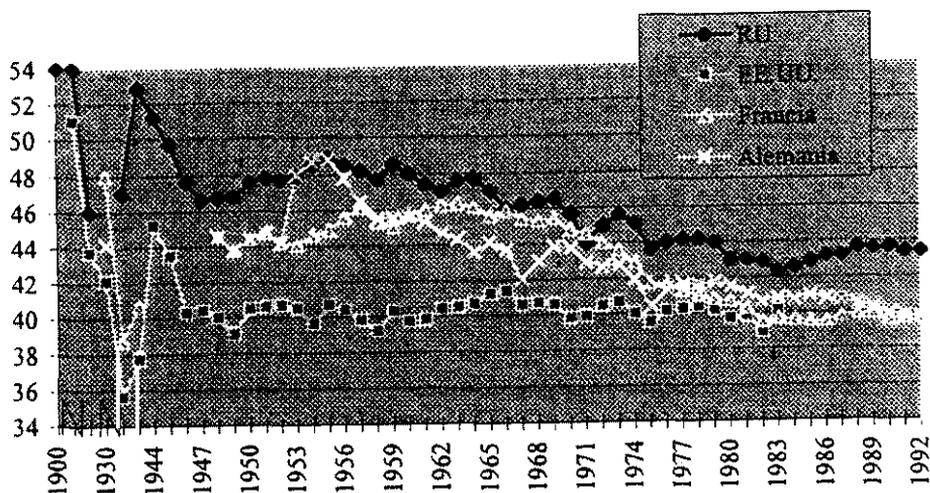


Fuente: Maddison (1991), pp. 270-71, y elaboración propia.

Si bien hay que tener en cuenta la desigual naturaleza de la reducción horaria en los distintos subperíodos incluidos, ya que mientras que en la primera parte (hasta los años 40) la reducción obedecería fundamentalmente a una caída del número de horas semanales trabajadas, desde los años 60 ésta reflejaría igualmente el aumento de la población empleada a tiempo parcial. También es interesante tener en cuenta el distinto ritmo de reducción seguido por los países que conforman la muestra, destacando el comportamiento al respecto de los EE.UU., país en donde la jornada laboral se reduce más tempranamente, para mantenerse a unos niveles prácticamente constantes desde finales de los años cuarenta, tal y como se puede apreciar en el gráfico 4, que reproduce el comportamiento seguido la jornada semanal en cuatro países: EE.UU., Francia, Alemania y R.U, durante el período 1900-1992⁸.

⁸ La comparación de estos datos y los recogidos en el gráfico 3 también pone de manifiesto la existencia de fuertes divergencias en el comportamiento de la jornada laboral según fuentes. Si bien, hay que tener en cuenta que el mantenimiento de la jornada semanal es compatible con una reducción de la jornada anual si se reduce en número de semanas de trabajo al año. Algo que, en sentido contrario, se habría producido en el período 1969-1987 en EE.UU., en donde el número medio de semanas trabajadas para el conjunto de la población activa ocupada a tiempo completo pasa de 43.9 a 47,1, mientras que la jornada semanal no sufre grandes variaciones (de 39.8 a 40.7 horas), con lo que al final se obtienen un aumento de la jornada anual en 163 h (de 1786 a 1949); Schor, 1992, p. 30.

Gráfico 3. Jornada media semanal, 1990-1992 (horas)



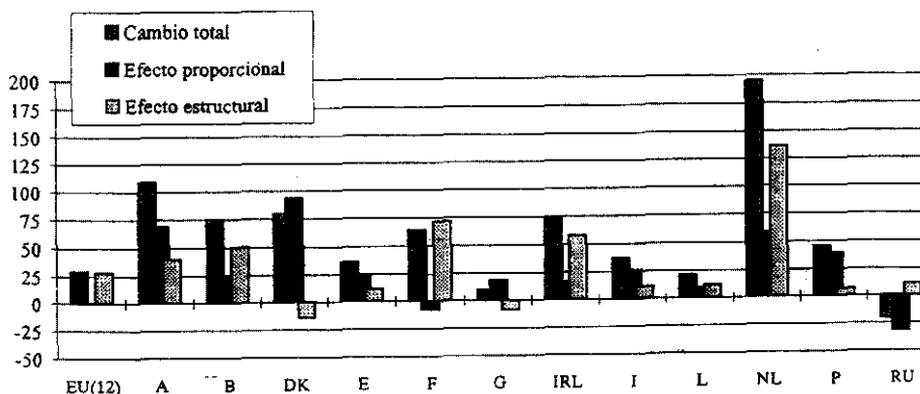
Fuente: Liesner (1985), Eurostat y elaboración propia.

El papel que juega la distinta composición de la demanda de trabajo, en lo que se refiere al empleo por tiempo completo y empleo por tiempo parcial, entre países y a lo largo del tiempo para un mismo país, en esta tendencia de reducción de la jornada laboral, queda claramente de manifiesto cuando se descompone el comportamiento de la jornada laboral (en computo anual) en aquellos cambios atribuibles a una alteración de la jornada media en cada uno de los subgrupos (tiempo completo y tiempo parcial) —lo que denominaremos *efecto proporcional*— y en los cambios atribuibles a alteraciones de la estructura de la demanda de trabajo —*efecto estructural*—. Así, en el caso de la Unión Europea, y el período 1983-93 (gráfico 5), el efecto estructural es claramente dominante a la hora de explicar la reducción de la jornada anual en Holanda, Irlanda, Francia o Bélgica, explicando así mismo el 100% de la pequeña reducción media experimentada por el conjunto de la UE (en este caso para el período 1987-93). Mientras que en Alemania o Italia la reducción de horas obedecería principalmente a una reducción en cada uno de los tipos de empleo⁹.

Resultados que llaman una vez más la atención sobre la dificultad de interpretar, sin más, los cambios en horas medias trabajadas en términos de reducciones transversales lineales de la jornada laboral.

⁹ En el caso del Reino Unido, único país donde se produce en este período un aumento de la jornada laboral anual, el ligerísimo aumento de la contratación a tiempo parcial, junto con la reducción en el número medio de horas trabajado en esta categoría —el más bajo de la UE(12)— actuará como compensadora del aumento de la jornada media.

Gráfico 4. Descomposición de los cambios en la jornada efectiva laboral anual (1983-93)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Europea.

Puesto que uno de nuestros objetivos es discutir la posible relación entre la reducción del tiempo de trabajo y el empleo, parece oportuno que llegados a este punto nos detengamos brevemente a considerar si ese desigual recurso al empleo a tiempo parcial, que, como se puede apreciar en el cuadro 2, existe en los países industrializados, ha conducido también a distintos comportamientos en términos de generación de empleo.

Cuadro 2: Empleo a tiempo parcial, 1993 (% sobre el empleo total)

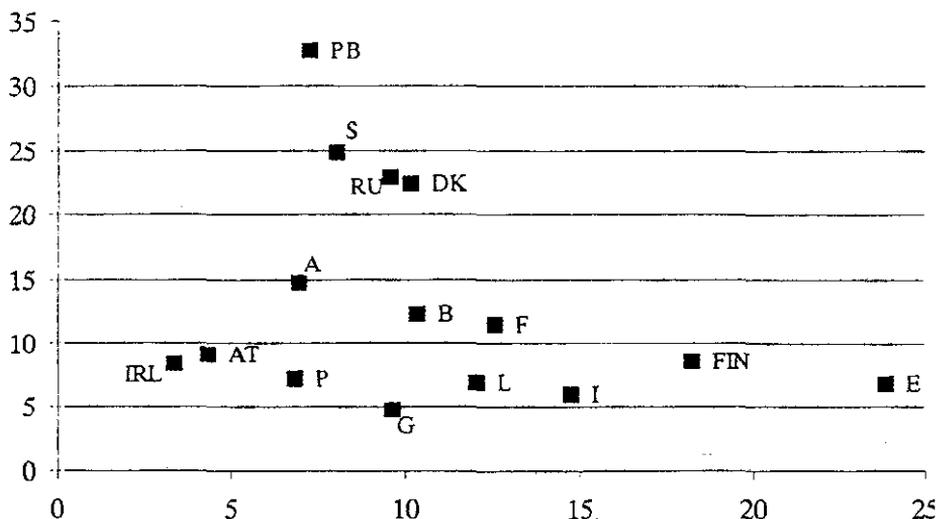
	Empleo a tiempo parcial		Empleo a tiempo parcial
Alemania	14,8	Irlanda	6,0
Austria	9,1	Italia	6,9
Bélgica	12,4	Países Bajos	32,8
Dinamarca	22,5	Portugal	7,2
España	6,8	Suecia	24,9
Finlandia	8,6	Reino Unido	23,0
Francia	11,5	EE.UU.	17,5
Grecia	4,8	Japón	21,1
Luxemburgo	8,4	Australia	23,9

Fuente: OCDE (1994) p. 456.

En lo que a esto respecta, el gráfico 5 pone de manifiesto que no existe una relación clara entre una y otra variable, aunque hay que señalar que los resultados son muy sensibles a la muestra concreta de países elegida. Por otra

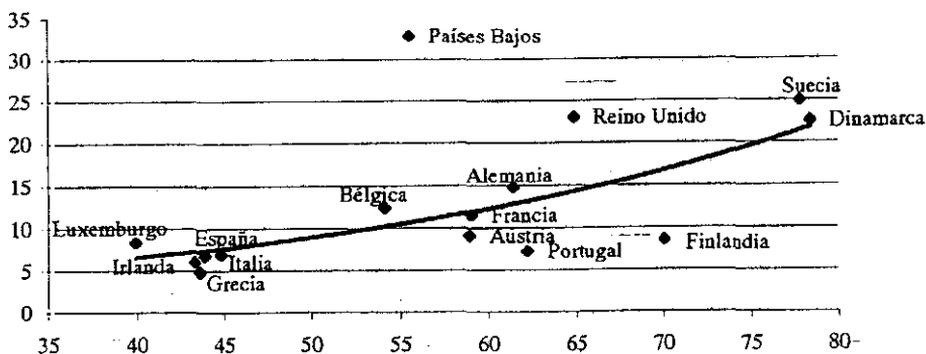
parte, atendiendo a la distinta utilización del trabajo a tiempo parcial según el grado de incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la evidencia disponible parece señalar (gráfico 6) la existencia de una relación positiva entre una y otra variable, de tal manera que se podría decir que el éxito de la plena incorporación de la mujer a éste si esta relacionado con la búsqueda de fórmulas de empleo de trabajo a tiempo parcial.

Gráfico 5. Tasa de desempleo y trabajo a tiempo parcial (1994)



Fuente: OCDE (1994) y elaboración propia.

Gráfico 6. Tasa de actividad femenina y trabajo a tiempo parcial



Fuente: OCDE (1994) y elaboración propia.

En relación con esta última consideración es importante señalar, ya para acabar este breve repaso empírico, que cuando el tiempo de trabajo de mercado se mide tomando como referencia no al individuo, sino a la unidad familiar, se puede decir que, como resultado de la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en las últimas décadas se habría producido un aumento considerable de la jornada de trabajo por unidad familiar. Más aún si se considera —como así debería hacerse— el tiempo de trabajo extramercado, cuya reducción tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es siempre inferior a la jornada de trabajo de mercado.

3. Reducción del tiempo de trabajo a través de la actuación sobre la tasa de actividad

Existen tres vías distintas de reducción del tiempo de trabajo. Las dos primeras se corresponden con el retraso de la edad de incorporación al mercado de trabajo o el adelanto de la edad de jubilación, mientras que la tercera respondería a la reducción del período de trabajo en situación de activo: esto es la reducción de la jornada laboral (que sería la única que recogerían las estadísticas anteriores). Tres vías que presumiblemente tendrán distintos efectos sobre la economía.

Las horas totales de trabajo contratadas, H_T , pueden expresarse como:

$$(1) H_T = \frac{(h \cdot d \cdot s) \cdot e \cdot a \cdot N_p}{j}$$

donde, h sería las horas de trabajo diario, d el número de días laborales por semana, y s el número de semanas de trabajo (esto es descontando las vacaciones), con lo que la expresión recogida en el paréntesis recogería el valor de la jornada anual medida en horas, j , (que se corresponderían con los datos recogidos en el gráfico 2); e sería la tasa de empleo; a la tasa de actividad, definida como población activa, PA , sobre población potencialmente activa, y N_p sería la población potencialmente activa.

La actuación sobre la edad de incorporación y retiro del mercado de trabajo, ya sea mediante la educación obligatoria y la prohibición del trabajo de menores o mediante la jubilación obligatoria a determinada edad, reduciría las horas totales de trabajo contratadas al afectar a la baja al valor de la población potencialmente activa, N_p . Una variable cuya determinación tendría así, junto con un componente demográfico, un componente social. Por otra parte la incentivación de la educación a tiempo completo más allá de la exigida por el gobierno, reducirá la población activa, y por lo tanto la tasa de actividad¹⁰.

¹⁰ Obviamente la tasa de actividad se ve afectada por otros cambios además de los arriba men-

A modo de ejemplo, retrasar la edad de incorporación a la población activa de los 16 a los 19 años es equivalente a una reducción de la jornada anual en 114 h (aproximadamente la reducción que ha tenido lugar en Alemania de 1983 a 1993), mientras que retrasar la incorporación hasta los 24 años (como resultado de la realización de estudios universitarios, por ejemplo) sería equivalente a una reducción de la jornada anual en 300 horas o algo más de 6 horas semanales. Mientras que adelantar la edad de jubilación en cinco años sería equivalente a trabajar 190 horas menos anuales o cuatro horas menos a la semana¹¹.

Sin embargo, aunque en términos de horas totales de trabajo disponible el efecto de reducciones en la población activa (por jubilación o retraso de incorporación) sea equivalente a la reducción de la jornada laboral, lo anterior no tienen porqué mantenerse cuando nos preguntamos por los efectos económicos de tales comportamientos. En lo que se refiere al retraso en la incorporación de los jóvenes a la población activa, y asumiendo que éste responde a un alargamiento del período de formación, la teoría económica estándar indica que el efecto económico esperable será positivo, ya que a mayor acumulación de capital humano se corresponden a mayor productividad de los trabajadores en los ahora períodos más cortos de actividad. De forma que la reducción en el número de horas trabajadas a lo largo del ciclo vital sería compatible con un aumento de la producción aportada, por mor del aumento de la productividad por hora. A modo de ejemplo, tomando el caso extremo de 16 frente a 24 años, y suponiendo que las diferencias salariales recogen, al menos parcialmente, diferencias en productividades, el 14% menos de horas de trabajo totales aportado por el trabajador que se incorpora como licenciado al mercado de trabajo se vería más que compensado por su mayor productividad, que se reflejaría en la existencia de un abanico salarial entre la categoría de peón y la de licenciado de más de 4¹².

Unos resultados que también se mantienen cuando lo que se estudia es el impacto económico del adelanto de la edad de jubilación. En este caso, y dejando a un lado el problema de la financiación de las prestaciones de jubilación, cuyo análisis escapa al propósito de este trabajo, la información dis-

cionados. Cambios entre los que destacaría, desde una perspectiva histórica, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Al margen de este fenómeno es interesante señalar cómo el comportamiento de la tasa de actividad y su relación con los ciclos económicos, es muy distinta entre países. Existiendo casos, como el de Japón, en donde la sincronización entre cambios en la tasa de actividad (y por tanto población activa) y cambios en el empleo es prácticamente perfecta, mientras que en otros, como España o Francia, ambas variables siguen caminos divergentes la mayoría de las veces.

¹¹ Los cálculos están hechos sobre una base de 1749 horas de trabajo anuales (equivalente a la duración estimada de la jornada anual efectiva de los trabajadores asalariados en España, 1993), y 48 semanas de trabajo al año.

¹² Basado en la encuesta de convenios colectivos en grandes empresas, 1994.

ponible, aunque dispersa y escasa, parece indicar la existencia de una relación de tipo cuadrático entre edad y productividad, de forma que ésta aumentaría con la edad hasta alcanzar un máximo, alrededor de los 43-45 años, para seguir una trayectoria descendente a partir de entonces (Kotlikoff y Gokhale, 1992), llegando la productividad en algunos casos —directivos— a ser a los 60 años un tercio de la correspondiente al máximo (e inferior al salario a partir de los 62)¹³. De donde se deduciría que una reducción de la edad de jubilación tendría por lo tanto un impacto positivo sobre la productividad.

4. La reducción del tiempo de trabajo mediante el recorte de la jornada laboral

Alternativamente la reducción del tiempo de trabajo se puede realizar mediante el recorte de la jornada laboral anual, ya sea por reducción del número de días hábiles (y el correspondiente aumento de las jornadas de vacaciones) ya sea mediante la reducción del número de horas de trabajo por semana. Sin embargo, la actuación por esta vía, a diferencia de los mecanismos de reducción de la jornada laboral computada a lo largo del ciclo vital, exige de algún mecanismo de financiación. Para ser más estrictos, la diferencia entre una y otra vía es que mientras que en el caso anterior la financiación es un problema en principio externo a la empresa: si el individuo retrasa su edad de incorporación al mercado de trabajo el coste recae sobre el mismo y su familia (y el estado en la medida en que la educación asociada a ese retraso este financiada públicamente total o parcialmente), y si se adelanta la jubilación el coste recae o sobre el individuo, si el sistema de mantenimiento de rentas tras la jubilación es privado, o sobre la seguridad social si es público; en este caso el impacto financiero de la medida dependerá de la forma concreta en la que esta se realice.

Obviamente, como vimos en la sección introductoria, la reducción del número medio de horas de trabajo se puede realizar sin coste alguno para la empresa si ésta es simplemente el resultado de un cambio en la demanda de trabajo a favor de los contratos por tiempo parcial y en contra de los contratos de tiempo completo, pero no es este el caso que tratamos en las siguientes páginas, que tienen como propósito analizar el impacto económico de una reducción transversal de la jornada laboral para el conjunto de trabajadores (o por lo menos para aquellos con jornada completa).

La reducción del tiempo de trabajo, *j*, se puede realizar de tres formas distintas: (1) sin reducción salarial paralela, (2) con una reducción salarial de

¹³ Estos resultados concretos se basan en una muestra de 100 empresas estadounidenses, con historiales de más de 300.000 empleados, durante el período 1969-83. Los trabajos de Medoff y Abraham (1981), Lazear y Moore (1984) o Kahn y Lang (1986) confirmarían, utilizando distintos enfoques, la existencia de este tipo de relación entre edad y productividad.

igual intensidad, (3) con una reducción salarial de menor intensidad. Para ver los efectos directamente esperables de las tres distintas formas de reducción del tiempo de trabajo conviene repasar previamente la relación existente entre algunas variables económicas básicas involucradas en estos cambios.

Si denominamos PA, a la población activa, definida como la tasa de actividad, a , por la población potencialmente activa, N_p , e a la tasa de empleo, definida como población empleada dividida por la población activa, f al nivel de esfuerzo en el trabajo, definido como la relación entre las horas contratadas, j , y las horas efectivamente trabajadas, j^e , z , la productividad del trabajo, definida como la relación existente entre la producción total, Y , y la cantidad (horas) efectiva de trabajo utilizada en su generación, L , tenemos:

$$(2) z = Y/L$$

$$(3) L = PA.e.j.f \Rightarrow$$

$$(4) L = a.N_p.e.j.f.$$

de donde se deduce que:

$$(5) z = Y/a.N_p.e.j.f$$

y tomando tasas de variación, y despejando la tasa de empleo:

$$(6) e = Y - z - j - f - a - N_p$$

de tal manera que en principio, y si suponemos que todas las variables permanecen constantes, una reducción de j se traducirá en un aumento de la tasa de empleo. Obviamente lo que hay que investigar es si la condición *caeteris paribus* es adecuada para recoger el efecto esperable de una reducción en la jornada laboral.

Para ello conviene ayudarnos de otra expresión muy simple, que también responde a una identidad contable y por lo tanto es necesariamente cierta y especialmente adecuada para el propósito de estas páginas. Más arriba habíamos denominado z a la productividad del trabajo, definida como Y/L . Sin embargo, desde el momento en que:

$$(7) L = e.PA.f.j$$

y f es una variable no observable —de hecho ni L ni z son directamente observables en la economía— conviene realizar la siguiente transformación para expresar las variables anteriores en términos de una magnitud observable cual es la productividad aparente π , definida como $Y/.e.PA$, que coincidirá con el producto de z , j y f , ya que partir de:

$$(8) \pi = Y/.e.PA; L = e.PA.j.f; z = Y/L$$

se obtienen directamente que:

$$(9) \pi = z.j.f$$

Por otra parte, el nivel de producción Y , se puede expresar como el resultado de multiplicar la masa salarial, MS , por un margen sobre costes salariales, q , de tal manera que:

$$(10) YP = MS.q; \text{ donde } MS = w.e.PA, \text{ de tal forma que } YP = w.e.PA.q \sim Y/w^R.e.PA = q; \text{ donde } w^R \text{ es el salario real,}$$

y sustituyendo e.PA por su valor —vía (8) y (9)— se obtiene

$$(11) q = z.f.j/w^R$$

donde w^R son los salarios reales, o lo que es igual:

$$(12) q = \pi/w^R$$

expresión que coincide con la inversa de los costes laborales unitarios reales o CLUR. Por otra parte, a partir de la expresión (10) es fácil comprobar que q es la inversa de la participación de los salarios en la renta, t , y por lo tanto, ocurrirá que, denominando por b a la participación de los beneficios en la renta:

$$(13) b = 1 - t = 1 - (1/q) = 1 - (w^R/\pi) = 1 - (w^R/z.f.j)$$

y por lo tanto, tomando tasas de variación:

$$(14) b = 7 + f + j - w^R$$

Pues bien, la ecuación (6) y la ecuación (14) nos permiten ver cual es el posible impacto de las distintas estrategias de reducción del tiempo de trabajo. Pudiéndose decir que, *caeteris paribus*:

a) Si la reducción del tiempo de trabajo *no* va acompañada por una reducción de los salarios reales, se producirá una reducción de la participación de los beneficios en la renta de igual intensidad. Esta política, por lo tanto, tendría para los empresarios el mismo efecto que un aumento de los CLUR, y *por lo tanto sería, sin más, una medida de redistribución de la renta* a favor del factor trabajo, si bien en este caso los beneficiados no serían sólo los activos ocupados (que se beneficiarían de un aumento del tiempo de ocio), sino parte de los activos desocupados que, siempre *caeteris paribus*, pasarían ahora a estar ocupados en el caso de mantenerse el mismo nivel de producción.

b) Si la reducción del tiempo de trabajo va acompañada de una reducción de los salarios reales de igual intensidad, la participación de los beneficios en la renta no se vería afectada por la medida, produciéndose en este caso una reducción de la participación en la renta de trabajadores antes empleados, ya que la misma masa salarial pasará ahora a repartirse entre un mayor número de ocupados por mor de la reducción de la jornada laboral. En este caso los perjudicados serían los activos ocupados en favor de los otros desocupados. De todas formas, el impacto negativo sobre el bienestar de los trabajadores-antes-ocupados sería de menor intensidad que la caída del salario real, si consideramos que éstos pasarían a disfrutar de un mayor tiempo de ocio. Argumento que justificaría el que al menos parte de la financiación de la medida proviniera de salarios, siempre, claro está, que el aumento del ocio sea un resultado deseable, algo que no tiene que ser cierto para todos los niveles de renta si consideramos que ocio y renta pueden ser bienes complementarios¹⁴.

¹⁴ En este caso, esto es, si el tiempo de ocio no es un bien en si mismo, sino que sólo entra positivamente en la función de bienestar de los individuos como «tiempo de ocio para gastar», o como tiempo que sólo en conjunción con otros elementos genera las características que forman

c) Si la reducción del tiempo de trabajo se compensa *sólo parcialmente* con una reducción del salario real entonces el coste de la medida se repartiría entre ambos colectivos, trabajadores empleados antes de la medida y propietarios del capital.

d) Cabe, por último plantear la reducción del tiempo de trabajo en términos menos drásticos y fijar una caída en j de igual intensidad al aumento de la productividad, en cuyo caso se podría conseguir mantener los salarios reales y la participación de los beneficios en la renta constantes, aunque en todo caso se produciría una redistribución de renta desde los ocupados antes de la medida hacia los nuevos contratados gracias a ella.

5. Otras alternativas de financiación de la reducción del tiempo de trabajo

Algunas de las propuestas de financiación planteadas se basan en la financiación parcial a cargo de los salarios de los ocupados pero con incidencia desigual según nivel salarial, de tal manera que, los salarios más elevados soporten una parte más que proporcional del recorte salarial.

En lo que a esto respecta, y si consideramos que una parte importante de los salarios elevados se concentran en los segmentos de directivos medios y altos de empresas, es muy posible que en este tipo de empleos, que funcionan con horarios flexibles, en donde la flexibilidad en muchos casos significa horarios ilimitados, no sean susceptibles de reducción temporal, con lo que la reducción salarial se daría sin contrapartida de reducción de tiempo de trabajo, haciéndolo por lo tanto especialmente gravoso para los afectados. Esto es, se puede reducir el tiempo de trabajo de muchas actividades ampliando el número de trabajadores, pero en última instancia siempre tendrá que haber un único jefe de personal, director de contabilidad,... etc., con lo que en lo que se refiere a todos estos cargos —que por otra parte serían los que podrían obtener un mayor aumento del bienestar de reducir sus jornada laboral, si consideramos que el ocio es un bien de elasticidad renta alta— es dudoso que la reducción formal de la jornada laboral se tradujera en una reducción real.

Detrás de este tipo de planteamientos de financiación asimétrica se encuentra el reconocimiento de que una parte importante de la población asalariada tienen un salario demasiado bajo como para poder hacer frente a

parte de la función de bienestar, entonces la relación positiva entre aumento del ocio y aumento del bienestar no se daría para todos los implicados, sino tan sólo en aquellos con una renta suficiente como para poder transformar su nuevo ocio en mayor bienestar. En terminología de Anisi (1987), sólo en presencia de *frustración de consumo* tal aumento del ocio generaría un aumento del bienestar. En definitiva se plantea el ocio como un factor de producción que sólo en conjunción con otros da lugar a la producción de las características que conforman la función de bienestar.

reducciones del mismo sin mermar de forma significativa su nivel de vida. De ahí que algunas de las propuestas de reducción generalizada del tiempo de trabajo (G. Aznar, 1994) tengan como uno de sus pilares la puesta en marcha de lo que denominan *segunda nómina*, mediante el cual los ingresos de los trabajadores afectados por la reducción del tiempo de trabajo se ven complementados por una nómina de financiación pública (que a su vez se nutriría, al menos parcialmente, de la caída en los gastos de protección al desempleo)¹⁵. Mecanismo que se podría utilizar de forma asimétrica, esto es actuando sólo por debajo de determinado límite salarial.

6. Tiempo de trabajo y productividad: cambios en el nivel de esfuerzo

La relación directa y proporcional entre reducción de la jornada laboral y aumento de la tasa de empleo, está sujeta al cumplimiento de la condición *caeteris paribus*, pero *caeteris non paribus* existen razones para pensar que el impacto final se verá corregido a la baja, al margen del sistema de «financiación» de la medida, si tenemos en Cuenta los posibles efectos de ésta sobre el resto de las variables implicadas, y en concreto sobre, el nivel de esfuerzo en el trabajo.

Es difícil encontrar evidencia completa sobre la relación existente entre el nivel de esfuerzo en el trabajo —recordemos, relación entre horas efectivamente trabajadas y horas contratadas— y la duración de la jornada laboral,

¹⁵ G. Aznar (1994), p. 165-67. En la actualidad existe en Francia un programa sectorial de este tipo, financiado por el FNE, mediante el cual se complementa (en un 30%) los ingresos de los trabajadores próximos a la jubilación que optan por jornada parcial. Obviamente este segundo cheque puede adoptar la forma de una reducción de las cotizaciones sociales, impuestos,...etc. Tal parece ser el sentido de la normativa de apoyo a la creación de empleo mediante la reducción del tiempo de trabajo incorporada en el texto del nuevo impuesto de sociedades aprobado por el gobierno vasco, que incluye la subvención de los empleos creados mediante la reducción del tiempo de trabajo (reducción del 35% de las inversiones realizadas para reorganizar el empleo en las empresas que reduzcan la jornada en un 10% y aumenten en un 10% el empleo y deducción en cuota de 750.000 pts por cada nuevo empleo). Esta línea se profundiza en un proyecto de decreto actualmente en estudio, con 16 medidas en favor del reparto del empleo que incluyen subvenciones para las cotizaciones sociales de los nuevos empleos creados a partir de sistemas de reparto del trabajo. Una aproximación que tiene mucho en común con las propuestas de Michel Rocard, de aplicar tipos distintos en las cotizaciones sociales según el número de horas contratadas, discriminando a favor de las jornadas más cortas. Según sus propias palabras: «Por debajo de las primeras 32 horas dicha cotización debería reducirse-onsiderablemente (...)».

Por encima de las 32 horas se podrían multiplicar por dos los tipos con el fin de que las empresas que reduzcan el tiempo de trabajo de sus empleados ahorre en cargas (...). he efectuado el cálculo para una pequeña empresa con 10 empleados, si estas personas trabajan 39 horas semanales y tienen sueldos modestos, unos 1200 dólares al mes, la introducción de este sistema de tarificación, junto con la decisión de la empresa de pasar a 34 horas, le permite ahorra en cotizaciones sociales aproximadamente lo que supone un undécimo salario, con lo que puede contratar a un empleado más» (1996), p. 14-15.

dada la dificultad de medición de este concepto. Sin embargo la historia económica reciente —y no tan reciente— nos proporciona suficientes elementos de juicio como para pensar que una reducción del tiempo de trabajo afectaría de forma significativa (y positiva) a la variable f , y a través de ésta, a la productividad aparente del trabajo, reduciéndose por lo tanto el impacto final sobre el empleo (ya que en la ecuación 6 se produciría simultáneamente una reducción de j y un aumento de f).

El primer ejemplo histórico de esa evidencia dispersa al que hacíamos referencia lo suministra el aumento de la jornada laboral que se impuso en Gran Bretaña en 1914 como parte del esfuerzo bélico, reintroduciéndose el trabajo los domingos y aumentando la jornada laboral diaria, con un impacto sobre la producción total negativo. Nivel de producción que se recuperaría con la vuelta a la jornada de 10h, frente a las 12h, y la reimplantación del descanso dominical (Rybczynski, 1991).

El segundo caso también tiene como protagonista a Gran Bretaña, en concreto a la reducción de la jornada semanal en el sector del carbón a tres días de trabajo, decretada durante seis semanas por razones de emergencia nacional, como resultado de la huelga de estibadores que tuvo lugar durante el gobierno de Edward Heath en 1974. En este caso una reducción de la jornada en un 40% no impidió que el output se mantuviera alrededor del 90% de su nivel normal (Hodgson, 1982).

El tercer ejemplo lo suministra la experiencia francesa de reducción de jornada laboral durante el primer gobierno Mitterrand (de 40 a 39 horas semanales y quinta semana de vacaciones), que tan sólo generó aumentos en la contratación en un 20 % de empresas, no creándose por esta medida más allá de 28.000 puestos de trabajo (Hall, 1993, p. 250).

Por último, de la revisión de una serie de 14 trabajos realizados sobre el impacto de la reducción de la jornada laboral en distintos sectores manufactureros de Alemania, se saca la conclusión de que el impacto de tal reducción sobre el empleo es tan sólo de alrededor del 50 % del que cabría esperar si ésta no tuviera un impacto positivo sobre la productividad, con lo que *grosso modo* la caída de j afectaría por igual a la productividad aparente y al empleo (Lehndorf, 1994)¹⁶.

Resultados que avalarían las palabras de Sidney Webb y Harold Cox (1891), citadas por Denison y Poullier (1967), cuando señalaban que «en la aritmética del trabajo, como en la de las Aduanas, si restamos dos de diez probablemente obtendremos no ocho sino once», lo que le llevaría a Denison a incorporar una corrección parcial de un 30 % a la hora de calcular la evolución efectiva de la cantidad de factor trabajo incorporado en la función de producción de diversos países, en su búsqueda y cuantificación de las fuen-

16 Una revisión de 12 de estos trabajos se puede encontrar en Seifert (1992), con resultados que van del 35 al 80% del valor teórico de aumento del empleo.

tes del crecimiento económico mediante la metodología de la contabilidad del crecimiento (*Total Factor Productivity*)¹⁷.

Como cautela hay que señalar que el aumento de productividad no sería posible en igual medida en los sectores de servicios personales, con lo que ésta regla del 50% mencionada por Lehndorf muy probablemente sobrestime el impacto de la reducción de *j* sobre la productividad aparente del trabajo, si bien, en cualquier caso, las referencias anteriores confirmarían la existencia de un impacto de magnitud suficiente como para tenerlo en consideración.

En este sentido, a la hora de estimar el aumento del empleo a alcanzar con una medida de reducción del tiempo de trabajo compensada mediante una reducción salarial, antes de entrar en otras consideraciones, habría que tener en cuenta este efecto. De modo que si el objetivo es un crecimiento del empleo asalariado del 3% (lo que significaría en nuestro país una reducción del desempleo de algo menos de 2,5 puntos) la jornada laboral debería reducirse entre un 4,5% y un 6%, si bien el mantenimiento de la distribución exigiría una reducción de los salarios reales de sólo entre el 2,25 y el 3%, ya que el resto de la reducción de la jornada laboral muy probablemente se compensaría con el aumento de productividad aparente.

Bien es cierto que cabe plantear que el efecto «esfuerzo», al que nos referíamos más arriba sólo se produciría en presencia de jornadas de trabajo físicamente extenuantes, y que por lo tanto su impacto sería mucho menor cuando la reducción se da a partir de valores históricamente bajos, como puedan ser los existentes en los países industrializados en la actualidad¹⁸. De nuevo, nos movemos en un campo en donde las intuiciones basadas en evidencia dispersa abundan más que los «hechos contundentes», si bien, atendiendo a los resultados más habituales obtenidos en los estudios de organización del trabajo, es difícil concluir que no haya espacio para la mejora en la productividad asociada a la reducción de la jornada laboral. Veamos, como ejemplo, las conclusiones alcanzadas por uno de estos estudios, el realizado por Theodore H. Barry y Asociados, en la década de los 70, en la que se señala, tras reconstruir una especie de «anatomía de una jornada laboral» que por término medio sólo se utiliza de forma productiva 4,4 horas de trabajo por empleado¹⁹. De forma que es sensato esperar que la reducción del tiempo

¹⁷ En concreto Denison supone que una pequeña reducción de las horas de trabajo, sobre los valores existentes en 1960 para EE.UU., en el caso de trabajadores no agrícolas a tiempo completo, se compensaría en un 30% por aumentos en el nivel de esfuerzo, mientras que en el caso de jornadas mayores, por ejemplo 53 horas, la compensación podría llegar a ser total. Una discusión de este tema se puede encontrar en Scott (1989), apéndice estadístico 4.

¹⁸ Aún así es interesante señalar que según la encuesta sobre actitudes frente al trabajo realizada por el CIRES (1994), casi un tercio de los encuestados manifestaban llegar exhaustos del trabajo frecuentemente o siempre. Mientras que un 37% lo estaba tan sólo en algunas ocasiones.

¹⁹ El 35 % del tiempo se pierde debido a la mala organización de los trabajadores, otro 25 % a la existencia de órdenes poco claras, y un 15 % Como resultado de la mala asignación del perso-

de trabajo, y la reorganización del mismo, pueda servir como catalizador de un aumento de la productividad.

7. La reducción de tiempo de trabajo en presencia de costes fijos

El impacto que la reducción del tiempo de trabajo tendría sobre los costes de producción, en presencia de costes fijos significativos asociados a la contratación del factor trabajo, es otro de los factores normalmente a tener en cuenta a la hora de analizar el efecto económico de la reducción del tiempo de trabajo. Ya que, en este caso, la reducción de jornada, aunque fuera acompañada de una reducción de idéntica intensidad en el salario del trabajador, generaría un aumento de costes para el empresario: aquellos costes fijos asociados a la contratación del trabajador que no dependen proporcionalmente de su salario. Uno de los ejemplos más significativos de este tipo de costes serían las cotizaciones a la seguridad a cargo de los empresarios en el supuesto de que éstas crezcan con el salario a un ritmo menos que proporcional a éste. Algo que significaría que no bastaría con una reducción salarial paralela para evitar el aumento de los costes laborales, sino que ésta tendría que ser proporcionalmente mayor para compensar el aumento relativo de los costes fijos por hora contratada²⁰.

La reducción de la jornada laboral tendría así mismo un efecto negativo sobre el tipo de beneficio de las empresas, aún en presencia de reducción salarial compensadora, si de la misma se sigue una reducción de la utilización de la capacidad productiva instalada. Lo que significaría la no contratación de nueva mano de obra para compensar la reducción de la jornada laboral de los empleados. En este caso se estaría en el peor de los escenarios concebibles, pues la medida de reducción del tiempo de trabajo, lejos de dar lugar a una redistribución del trabajo entre los activos, generaría una reducción de la actividad económica. Este parece haber sido el caso de Francia en la década de los 70, en donde según datos de encuesta y estudios econométricos, la caída de la duración efectiva del trabajo llevó a una reducción media de la utilización de la capacidad instalada (Boulin y Cette, 1992)²¹, o de Alemania en idéntico período²². Escenario, que sin embargo, no es fácil de justificar

nal, mientras que el resto se pierde por descoordinación, absentismo y retrasos. Citado en Bluesone y Bluesone (1995), p. 29.

²⁰ El recurso a las horas extraordinarias (un 3% de las horas totales en Europa, según estimación del ETUIC (1994), p. 238, y 1,5% de las horas según la encuesta de convenios en grandes empresas correspondiente a 1994), con un coste nominal mayor, sería un ejemplo de la existencia de costes fijos de otro tipo que harían más interesante esta opción en vez de la contratación de nuevos activos, aunque también puede ser la manifestación de la existencia de una mala organización del trabajo dentro de la empresa.

²¹ Así en el período 1970-74, la semana de trabajo se redujo un 1.1%, y la tasa de utilización en un 0.1%, mientras que en el período 1974-83 -1.0 y -1.3 respectivamente.

²² Ver Neifer-Dichmann (1992).

desde el punto de vistas teórico, pues sólo se daría en el supuesto de que la reducción del tiempo de trabajo y la correspondiente reducción salarial compensatoria generara una caída en la demanda efectiva de suficiente intensidad, en el caso de que el rechazo empresarial a la misma repercutiera en una caída de la inversión, o en presencia de rigideces en la organización del trabajo que impidieran acompañar la reducción del tiempo de trabajo de una reorganización del mismo (aumento del número de turnos) que posibilitara una mayor utilización del capital instalado.

Curiosamente, algunas de las propuestas de reducción de la jornada laboral como método de lucha contra el desempleo, defienden que esta estrategia, en la medida en que vaya acompañada de medidas en favor de una mayor flexibilización reordenación de la jornada laboral, podría facilitar la ampliación de la utilización del capital instalado, repercutiendo así favorablemente sobre el tipo de beneficio. Si bien, por supuesto, el resultado final dependerá de la existencia de demanda efectiva suficiente como para absorber la nueva producción generada por la ampliación de los turnos de trabajo fruto de la reorganización del tiempo de trabajo.

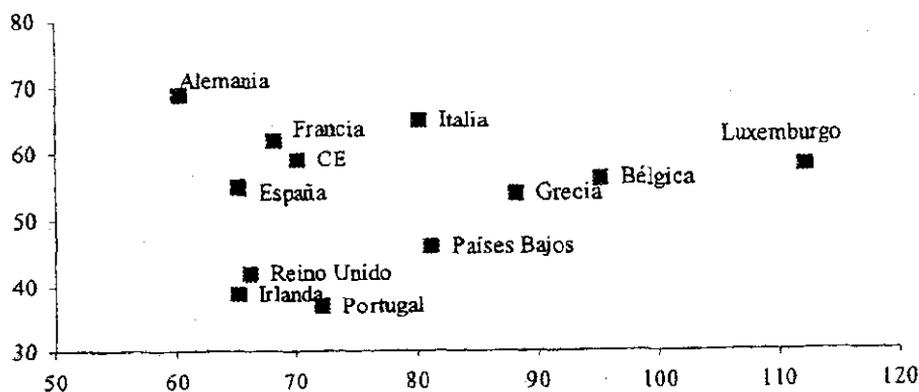
Esta sería la propuesta de Taddei (1992), denominada reorganización-reducción del tiempo de trabajo, 2RT, según la cual la reducción del tiempo de trabajo actuaría como contrapartida a la reorganización del tiempo de trabajo, con la finalidad de aumentar la utilización del capital y reducir los costes. Algo que en su opinión permitiría la plena compensación salarial, y por lo tanto eliminaría los problemas de demanda²³. En este sentido, de acuerdo con la 3a encuesta *ad hoc* del mercado de trabajo realizada en 1994 por la Comunidad Europea, el tiempo medio de utilización de los establecimientos productivos en la Europa comunitaria es de 69 horas a la semana (equivalente al 41 % del tiempo máximo de utilización), lo que dejaría un margen muy amplio para una mayor utilización del capital instalado. Aumento del que, a la luz de los resultados presentados en la encuesta, se derivaría una reducción de los costes unitarios de producción (gráfico 7).

8. Reducción del tiempo de trabajo, redistribución de la renta e inversión

Como hemos visto la reducción de la jornada laboral es fundamentalmente una medida redistributiva, y como tal el efecto de su financiación vía reducción (total o parcial) de la participación de los beneficios en la renta — en el caso de optarse por esta opción— dependerá de la reacción de los titulares de las rentas de capital ante la misma.

²³ Por otra parte, si la reducción de costes se traslada a precios, la política de 2RT conduciría a un aumento de la competitividad y al correspondiente aumento de la producción y empleo. Si bien en el caso de aplicación internacional las reducciones de precios se darían en todos los países y por lo tanto sólo quedarían los efectos renta.

Gráfico 7. Posibilidad de reducción de costes aumentando las horas de producción



Si suponemos que la distribución (participación de beneficios en la renta generada) no afecta a los planes de inversión de las empresas, o suponemos que el aumento del empleo —y la correspondiente redistribución a favor de rentas salariales— genera una recuperación del consumo suficientemente fuerte como para compensar el impacto negativo sobre el tipo de beneficio de la caída en la participación de los beneficios en la renta, mediante una mayor tasa de utilización del capital instalado²⁴, entonces este sistema de financiación de la reducción de jornada no generaría efectos negativos sobre la inversión, y por lo tanto no pondría en marcha mecanismos que actuaran a la baja sobre el nuevo nivel de empleo alcanzado.

Este elemento hace que sea necesario que este tipo de medidas se tomen dentro de un acuerdo social amplio que garantice su efectividad. En definitiva, como estamos hablando de una medida de política de rentas, para que ésta tenga efectividad, minimizando los efectos perversos no deseados, es fundamental que la misma se adopte con aquiescencia de las partes implicadas. Como ejemplo del peligro que representaría una medida de este tipo, con financiación a costa de la participación de los beneficios en la renta, si los empresarios no están de acuerdo con la misma, bastaría con señalar que la resistencia ante la redistribución a favor de salarios podría muy bien manifestarse en un aumento de los precios —y reducción por lo tanto de los salarios reales—, lo que muy posiblemente pondría en marcha un proceso de aceleración de la inflación.

²⁴ Recordemos que el tipo de beneficio, r , depende positivamente de la participación de los beneficios en la renta, b , y de la tasa de utilización de la capacidad instalada, u , y negativamente de la relación capital producto, v , de forma que $r = (b/v) \cdot u$.

De lo anterior se sigue que la existencia de un acuerdo marco respaldado por trabajadores y empresarios (y como se ha visto, con el deseable apoyo del sector público) se convierte en una condición necesaria para llevar a cabo este tipo de políticas con éxito. En ausencia de acuerdos de carácter global para el conjunto de la economía, la existencia de acuerdos sectoriales o de empresa, como los alcanzados en la empresa Volkswagen —semana laboral de Cuatro días— pueden tener éxito como sistema de racionalización y mantenimiento del empleo en situación de crisis, si bien su contribución al crecimiento del empleo sería marginal.

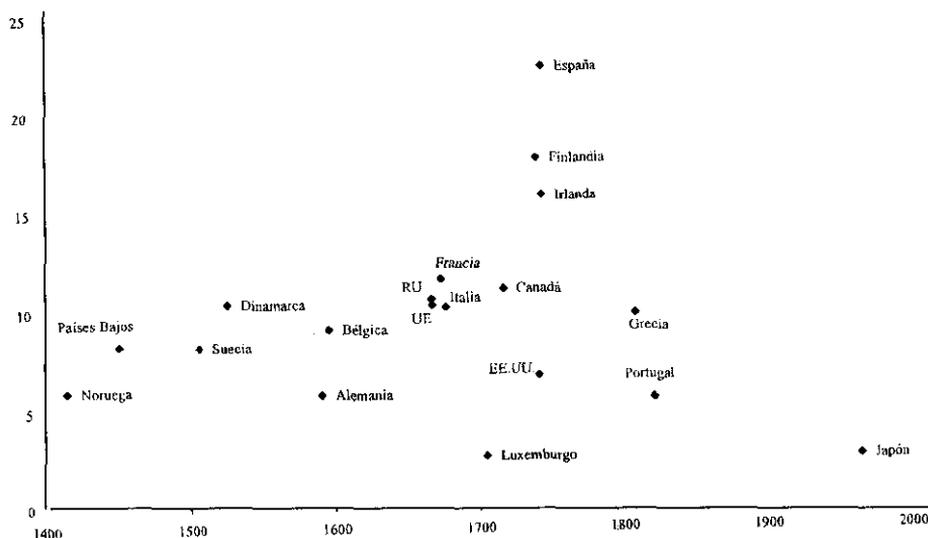
Quede entendido, sin embargo, que la existencia de tal tipo de acuerdos globales no debe confundirse con la aprobación de unas directrices de obligado cumplimiento para todas las empresas, ya que dada la gran diversidad de situaciones a las que se enfrentan las distintas empresas según su tamaño, sector en el que operen, existencia de capacidad ociosa instalada, exigencias de formación, ... etc., difícilmente se podrían definir tales directrices sin entrar en conflicto potencial con la supervivencia de algunas empresas, a no ser que estas directrices se vacien tanto de contenido que queden como meras declaraciones de intenciones. De tal manera que la forma concreta de llevar a cabo la reducción del tiempo de trabajo necesariamente se tendrá que definir en ámbitos de negociación muy circunscritos a la realidad de cada empresa, algo que inevitablemente dificulta la puesta en marcha de este tipo de medidas.

9. Nivel de empleo y jornada de trabajo desde una aproximación empírica

Cuando se aborda la cuestión que nos ocupa desde una aproximación empírica, la primera conclusión que se obtiene es que no existe una relación clara entre el nivel de desempleo existente en los distintos países y su jornada laboral (gráfico 8). Algo que no debería extrañarnos a la luz de los múltiples factores que afectan al comportamiento del empleo. Un resultado que se mantienen cuando lo que se analiza es el comportamiento a lo largo del tiempo de estas dos variables.

La vía alternativa de estudiar el efecto de las medidas de reducción del tiempo de trabajo llevadas a cabo en distintos países como mecanismo para conocer su impacto sobre el empleo tampoco ofrece resultados muy satisfactorios, en gran parte debido a la modesta intensidad de las mismas. En todo caso conviene señalar que cuando la reducción del tiempo de trabajo se desarrolla en un contexto reducido —una empresa o grupo de empresas— con el objetivo de impedir un ajuste de plantilla a la baja en situación de recesión, lo que se conoce como *reducción defensiva*, los resultados suelen ser satisfactorios, si bien su impacto sobre el empleo se reduce al período de rece-

Gráfico 8. Tasa de desempleo y jornada de trabajo anual efectiva



Fuente: OCDE, Eurostat y elaboración propia.

sión del mercado en cuestión, ya que normalmente una vez recuperada la demanda se abandona el programa de reducción del tiempo de trabajo²⁵.

A modo de resumen, en el cuadro 3 se recogen algunas de las estimaciones disponible del impacto sobre el empleo de distintas medidas de reducción del tiempo de trabajo, tanto de carácter general, como las llevadas a cabo en Francia y Bélgica, como de carácter sectorial o empresarial, como las desarrolladas en Alemania en el sector del metal. Pudiéndose apreciar como los resultados son tan variados como distintas las propuestas puestas en marcha, si bien todos tienen en común su modestia, en consonancia con la ambición no generalista de las medidas o su escaso peso cuantitativo en el caso de medidas generales —como en Francia—.

²⁵ En lo que a esto respecta, es interesante señalar como las medidas defensivas de reducción del tiempo de trabajo cuentan con antecedentes en nuestro país que se remontan a la Ley 25 de Junio de 1935 sobre medidas transitorias para remediar el paro obrero. Según la cual antes de proceder al despido por falta de actividad era obligatorio informar a un Jurado Mixto, que tenía la obligación de estudiar si era posible evitar el despido mediante la reorganización del tiempo de trabajo y/o su reducción.

Cuadro 3. Efectos estimados de distintas medidas de reducción del tiempo de trabajo

País y medidas gubernamentales	Acuerdos contractuales	Efecto estimado	Comentarios
<p>Francia</p> <p>1982: reducción legal de la duración de la jornada laboral: -jornada semanal de 40 a 39 horas. -Ampliación de las vacaciones pagadas de 4 a 5 semanas</p>		<p>Estimaciones: -Baja: de 14000 a 18000 empleos -Alta: 150.000 empleos^a</p>	<p>- Sin reducción salarial - Se abandona el proyecto de ampliar la reducción hasta las 35 horas.</p>
<p>Bélgica</p> <p>1983-86: el Plan «3-5-3» incluye toda una serie de disposiciones con el objetivo de utilizar la moderación salarial y la reducción del tiempo de trabajo, RTT, como medidas para crear empleo. En las empresas de mas de 50 trabajadores una moderación salarial del 3% y una reducción de las horas de trabajo del 5% se espera se traduzca en la creación de un 3 % de empleos suplementarios. Las empresas que no cumplan los objetivos deberán transferir los fondos economizados gracias a la moderación salarial a un Fondo por el empleo.</p>	<p>Aplicación del plan mediante acuerdos de ámbito sectorial y de empresa</p>	<p>Creación de alrededor de 23.000 empleos</p>	
<p>1983-86: desarrollo voluntario de experiencias nuevas de reordenación que suponen la derogación de reglamentaciones existentes, siempre que generen nuevas contrataciones.</p>	<p>Convenios tripartitos: patronal-sindicatos Ministerio de Trabajo</p>	<p>Se firman 50 acuerdos de empresa. Creación de 900 empleos.</p>	<p>Sirve para introducir nuevas fórmulas de organización del tiempo de trabajo, y para revisar la legislación en 1987</p>

cont.

<i>País y medidas gubernamentales</i>	<i>Acuerdos contractuales</i>	<i>Efecto estimado</i>	<i>Comentarios</i>
Italia^b 1991-94	Acuerdos solidarios reducción del tiempo de trabajo para salvar empleo. En el periodo 1991-93 afectan a 412 empresas y a 62.000 trabajadores	Se estima se salvan unos 23.000 puestos de trabajo	Compensación del 75% del salario, con apoyo del sector público.
Alemania^{b d} 1984 (Sector metalúrgico) -IG Metall-	Reducción del tiempo de trabajo semanal de 40 a 38.5	Patronal: Creación de 19000 a 27000 empleos Sindical: de 97000 a 102000	Mantenimiento del salario
1987 (Sector metalúrgico) -IG Metall-	Reducción del tiempo de trabajo semanal de 38.5 a 37 horas en 1989	Creación de 92000 empleos.	
1990 (Sector metalúrgico)	Acuerdo para reducir la jornada semanal en 1995 a 35 horas.	Se salvan alrededor de 30.000 empleos	Compensación salarial parcial (25%)
1994	Volkswagen, semana de 28.8h, 4días. Explotaciones hulleras Sector Químico e Sistema voluntario Industria del metal Servicios Públicos (Este)	Sistema voluntario En conjunto se estima se salvan unos 80.000 empleos	Compensación salarial parcial (35%) Compensación salarial parcial (2-38%)

Fuente: OCDE (1994a) p. 103-4, ^b ETUI (1994), pp. 58, 198-99, ^cCette (1982), ^dRosdcher y Seifert (1996) y elaboración propia.

De forma que estas experiencias poco o nada nos indican a la hora de evaluar el impacto que podrían tener medidas de carácter más amplio en cuanto a su aplicación y más ambiciosas en lo que se refiere a la reducción horaria. Medidas como podría ser, por ejemplo, una reducción de la jornada de los asalariados a tiempo completo de alrededor del 20% (hasta las 30 horas en nuestro país), lo que descontado el impacto positivo sobre la productividad (en una estimación conservadora $\pm 1/3$) supondría una reducción del tiempo efectivamente trabajado cercana al 13%, y la posibilidad de crear un millón de nuevos empleos a tiempo completo (siempre referidos a España). Una medida que, en ausencia de aumento de la utilización de la capacidad productiva, tendría unas necesidades de financiación de algo más de 4 billones de pesetas. Una magnitud considerable, aún suponiendo que la misma genere una reducción de las prestaciones por desempleo del 50% y por lo tanto la posibilidad de aplicar alrededor de un billón de pesetas de los presupuestos de esta partida a la financiación de la misma. Si, por otra parte, consideramos que alrededor de una quinta parte de esta cantidad correspondería a cotizaciones sociales (en presencia de un tratamiento proporcional de las mismas), quedarían por financiar alrededor de 2.2 billones de pesetas, —equivalente aproximadamente al 8.5% masa salarial neta de cotizaciones. Una cantidad que a su vez se vería amortiguada por la reducción correspondiente de las retenciones por IRPF ($\pm 15\%$), lo que implica un impacto final de alrededor de 1.9 billones (el 7.6% de la masa salarial neta de cotizaciones y retenciones).

10. Reducción del tiempo de trabajo y preferencias individuales

En esencia la reducción del tiempo de trabajo como fomento del empleo es una medida de redistribución que supone cambiar a largo plazo el crecimiento de los salarios a la par con la productividad por crecimiento del empleo, y renta por ocio. Si el ocio es deseado no hay problema, si no lo es, pero se comparte el objetivo de reducción del desempleo, tampoco. Mientras que en caso contrario la medida se enfrentará a problemas de implantación difícilmente superables.

Más arriba señalábamos como el resultado de una política de reducción del tiempo de trabajo dependía de la existencia de un compromiso previo entre empresas, trabajadores y sector público que garantizara un sistema de financiación de la misma que no pusiera en peligro el proceso de acumulación privada. De forma que es oportuno preguntarnos cuáles son las preferencias de los trabajadores al respecto, ya que el éxito de esta política dependerá del respaldo que la misma tenga en todos los colectivos implicados. En lo que a esto respecta parece existir cierta brecha entre la posición de los trabajadores cuando manifiestan sus preferencias individuales, y la de las instituciones —sindicatos— que representarían las mismas.

Así, en febrero de 1996, en el *Manifiesto de la CES por el empleo*, se puede

El elevado nivel de paro en Europa no puede resolverse únicamente mediante el regreso a un crecimiento duradero, por muy necesario que resulte. Desarrollar una estrategia efectiva de empleo requiere, por tanto, ese componente económico esencial (...) que es la reducción y reorganización del tiempo de trabajo.

(...) Los incrementos de productividad deberían canalizarse parcialmente, mediante negociación, a la creación o el mantenimiento de empleo, financiando reducciones del tiempo de trabajo.

El objetivo de 35 horas semanales sigue siendo un gran tema de movilización de los sindicatos. Debe dejarse la puerta abierta a otros objetivos más ambiciosos sobre la jornada laboral, como 32 horas, la semana de cuatro días, y el abandono progresivo de la actividad profesional²⁶.

Sin embargo, las información disponible a través de encuestas sobre las preferencias de los trabajadores pone de manifiesto una posición mucho menos entusiasta con respecto a la reducción del tiempo de trabajo, en presencia de ajustes salariales paralelos. Así, en el caso de España, según una encuesta realizada por el CIRES en 1994, aunque un 80% de los encuestados consideraban que la existencia de desempleo obedecía a un mal reparto del trabajo, sólo un 7% estaba dispuesto a cambiar salario por tiempo libre y por lo tanto trabajar menos ganando menos. Mientras que algo más del 60% optaba por trabajar lo mismo y ganar lo mismo (lo que quizás se podría entender como respaldo a una política de conversión de las ganancias de productividad en ocio), y el 30% restante prefería trabajar más y ganar más.

Resultado que avalarían la conclusión de que el respaldo a la reducción del tiempo de trabajo es, cuanto más, tibio. Como también parece apoyar tal conclusión la respuesta que dan los encuestados ante la pregunta de con qué aspecto de su existencia se sienten más satisfechos y menos satisfechos:

	Tiempo libre	Comprar lo que quiere
Más satisfecho	27,1%	6,7%
Menos satisfecho	17,8%	51,4%

Resultados que, sin embargo, cuadro 4, no se confirman, para todos los países europeos para los que se dispone de información homogénea. Existiendo países como Dinamarca o los Países Bajos, en donde la preferencia está claramente del lado de la reducción del tiempo de trabajo, y otros como Italia, Francia Bélgica o Alemania en donde las preferencias estarían divididas prácticamente al 50% (algo menos a favor de la reducción del tiempo

²⁶ Confederación Europea de Sindicatos (1996), p. 7.

de trabajo si consideramos que en el resto se incluye también a los indiferentes).

Cuadro 4. Preferencia por aumento de salario frente a reducción de la jornada de trabajo (% de respuesta)

	<i>Preferencia por un salario mayor (frente a menor jornada)</i>			<i>Preferencia por un salario mayor (frente a menor jornada)</i>	
	<i>1994</i>	<i>1989</i>		<i>1994</i>	<i>1989</i>
Alemania	54%	42%	Grecia	84%	82%
Bélgica	48%	50%	Irlanda	59%	89%
Dinamarca	32%	39%	Italia	54%	66%
España	70%	53%	Países Bajos	43%	55%
Francia	53%	53%	Portugal	58%	64%
Reino Unido	62%	64%	CE	56%	55%

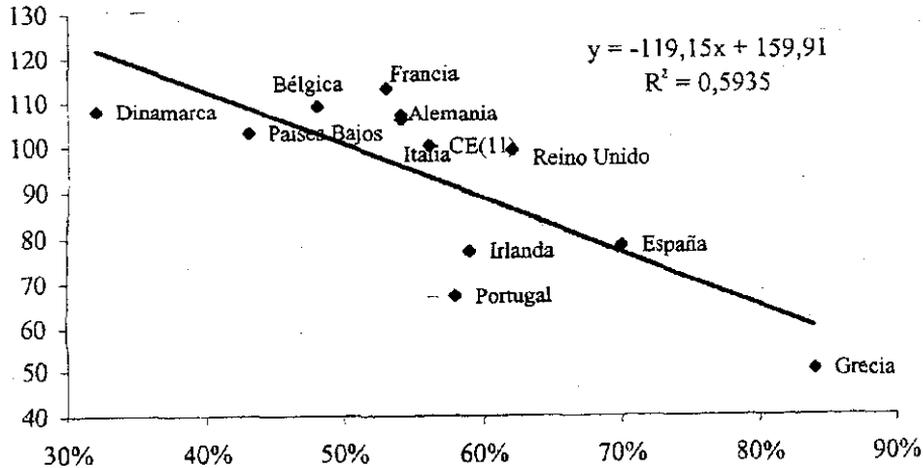
Fuente: EU ad hoc labour market survey (1994) y (1989).

Profundizando en el análisis de los datos anteriores, en el gráfico 9 se puede comprobar como los distintos resultados por países serían coherentes con la interpretación del ocio como un bien de elasticidad renta alta, de tal manera que su demanda sería mayor en aquellos países con un mayor nivel de renta. Como se aprecia en el gráfico las preferencias por los aumentos salariales frente al ocio están claramente relacionadas de forma inversa con el nivel de renta relativo (con un R de 0.59). Un resultado que se mejora si como variable independiente se incorpora la renta ponderada por (1 - Índice de Gini) para incorporar la distribución²⁷. Lo que significaría que en el futuro, y siempre bajo el supuesto de estabilidad en la relación entre ambas variables, (y no empeoramiento de la distribución)²⁸ habría que esperar un debilitamiento de las preferencias con respecto a la renta, lo que por lo tanto facilitaría la puesta en marcha de políticas de reducción del tiempo de trabajo.

²⁷ Con una mejora del R² del 10%. La razón de incorporar en el gráfico los resultados obtenidos con el PIB p.c. y no con su equivalente corregido por la distribución está en el menor tamaño de la muestra disponible (habría que prescindir de Portugal, Grecia y Dinamarca). En los dos casos el PIB corresponde al PIB de 1992 a paridad de poder adquisitivo, expresados en términos relativos con respecto a la media europea.

²⁸ En este sentido la relación sólo se mantendrá si los países europeos mantienen esa preferencia específica con respecto al ocio que no parece encontrarse en EE.UU., donde sólo un 40% de los trabajadores consideran que el poder disponer de tiempo para el ocio es importante, frente a más de un 70% en el caso de Alemania (Bell, 1994).

Gráfico 9. Relación entre preferencia por el aumento de salario frente al ocio y PIB p.c.



Fuente: Eurostat, Encuesta ad hoc del mercado de trabajo y elaboración propia.

11. Reflexión final

Tras este breve repaso sobre la incidencia económica de la reducción del tiempo de trabajo quizás el elemento que destaca más del mismo sea cómo la viabilidad de este tipo de política viene determinada por su puesta en marcha en un marco amplio de acuerdo social. Lo que significa la plena implicación de trabajadores, empresarios y sector público, y muy probablemente también la reconsideración de los modos tradicionales de organización del tiempo de trabajo y su sustitución por otros que potencien el trabajo por turnos y en horarios que ahora se considerarían atípicos.

En este sentido, a la pregunta de si funcionaría la estrategia de reducción del tiempo de trabajo, *aplicada sobre el conjunto de la población ocupada* (con las lógicas excepciones), como mecanismo para reducir la tasa de desempleo, la respuesta es que depende en última instancia de la voluntad de los agentes económicos sobre los que se aplica tal medida. Así las palabras del historiador británico M. A. Bienefeld (1972) cuando señala que «el empresario valora el mantenimiento (de las horas de trabajo) en mayor medida que el trabajador valora su reducción» (p. 177), referidas a evolución del tiempo de trabajo en la industria británica, se pueden hacer extensibles al resto de las economías de mercado a la hora de explicar el escaso éxito de las propuestas de reducción del tiempo de trabajo.

Todo parece indicar que cuando las preferencias de los agentes están del lado de la reducción del tiempo de trabajo, ya sean éstos empresas o trabajadores, al final se encuentran los mecanismos para hacer tal reducción posible. Así, el fuerte recurso al empleo a tiempo parcial característico de Holanda, tienen su origen en el exceso de demanda de trabajo que caracterizó a la economía holandesa en los años 60 y a la necesidad de adaptar la demanda de trabajo a las exigencias de las únicas posibles nuevas entrantes al mismo, las mujeres con actividades domésticas que les impedían su plena integración (a tiempo completo) en el mercado de trabajo²⁹. Los acuerdos de «*job sharing*» o reparto de trabajo de ámbito empresarial, como anteriormente referido de Volkswagen, serían otro ejemplo de lo anterior.

En este contexto, los problemas de horas extraordinarias, o incumplimiento de los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo se convierten en problemas marginales, ya que una mayoría de la población no estaría dispuesta a cambiar ocio por trabajo. Sin embargo, en ausencia de un respaldo mayoritario, ya sea ésta resultado de una preferencia por el ocio ya sea producto de una preferencia por la reducción del desempleo, la política de reducción del tiempo de trabajo permanecerá como una medida digna de estudio teórico y quizás como tema de debate electoral, pero sin mayores visos de llegar a convertirse en una línea central de lucha contra el desempleo.

Para concluir me gustaría señalar que, voluntariamente, se ha dejado al margen del análisis desarrollado en estas páginas la opción en favor de la reducción del tiempo de trabajo guiada por objetivos distintos a la lucha contra el desempleo. Me refiero a la posible existencia de restricciones al crecimiento por causas medioambientales que impongan un freno a una de las vías «naturales» de resolver los problemas de desempleo: la potenciación del crecimiento económico. En cuyo caso las motivaciones de actuación a la baja sobre el tiempo de trabajo serían de un corte radicalmente distinto.

En última instancia el reparto de trabajo se puede defender desde dos enfoques. El primero, el de las preferencias individuales del que hemos hablado más arriba. El segundo el de la creencia en la capacidad de las economías de mercado de generar un crecimiento suficientemente alto como para absorber simultáneamente a los nuevos entrantes al mercado de trabajo y los crecimientos de la productividad. Desde el pensamiento económico dominante, la reducción del tiempo de trabajo como política de empleo carecería de sentido en la medida en que se considera que no hay ningún problema para alcanzar los niveles de crecimiento económico necesarios como para absorber toda la oferta de trabajo, siempre que se permita que el mercado de trabajo ajuste los salarios a la baja hasta su total vaciamiento (planteamiento más ortodoxo) y/o se pongan en marcha las políticas de generación de deman-

²⁹ La importancia del consenso en el desarrollo del modelo holandés de «reparto» del trabajo se desarrolla en Van Zonneveld (1996), p. 91-97.

da oportunas en el caso de existencia de desempleo keynesiano. De forma que si no se alcanza el crecimiento esperado será el mal funcionamiento del mercado de trabajo o la incapacidad para llevar a cabo una política de gestión de demanda adecuada el/los culpables. La actuación sobre el tiempo de trabajo sería así una forma de reconocer la incapacidad para reformar aquellos aspectos institucionales que impiden el cabal funcionamiento de la economía en las áreas arriba señaladas. Una incapacidad que, por otra parte, significaría el renunciar al crecimiento económico.

Si por otra parte se considera que las economías de mercado no pueden absorber toda la oferta de trabajo —dado el fuerte crecimiento de la productividad esperable en las próximas décadas, por ejemplo—, o no pueden hacerlo sin superar unos niveles de desigualdad socialmente no asumibles, entonces el reparto de trabajo cobra sentido.

Dos concepciones sobre el bienestar: el continuo crecer y consumir frente a la reivindicación de el mundo extralaboral; y dos concepciones de la capacidad del mercado de autorregularse con unos costes sociales «admisibles», estarían así detrás del debate sobre la reducción del tiempo de trabajo.

Referencias

- ANISI D. (1987) *Tiempo y Técnica*. Alianza Ed. Madrid.
- AZNAR G. (1994) *Trabajar menos para trabajar todos*. Ed. Hoac. Madrid.
- BELL L. (1994) «Working-time policy in the US» en ETUCA *Time for Working, a Time for Living*. ETUI. Bruxelles.
- BIENFELD M. A. (1972) *Working Hours in British Industry: An Economic History*. Weidenfeld and Nicolson. London.
- BLUESTON I, Y BLUESTONE, B. (1995) *Negociar el Futuro*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- BOULIN J.Y, Y CETTE G. (1992) «El caso francés: desde la lógica de la redistribución del trabajo a la búsqueda de la eficacia económica y social» *Economía y Sociología del Trabajo*, n.º. 15-16., pp.57-70.
- CASTILLO S., DUCE R., Y JIMENO F. J. (1996) «El paro en España: Una encuesta a estudiosos del mercado de trabajo» FEDEA. Madrid.
- CETTE G. (1982) «Quelques éléments d'évaluation des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail induite par l'Ordonnance de janvier 1982». Mimeo. Banco de Francia, DGE/DEER/SEMEF, 24 de junio de 1992.
- DAVIS J. A. (1992) Socialismo y clases trabajadoras en Italia antes de 1914», en Geary D., (comp.) *Movimientos obreros y socialistas en Europa antes de 1914*, pp. 259-326. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- DENISON E. F., y Poullier J.P. (1967) *Why Growth Rates Differ*. Brookings Institution. Washington. D.C.

- HALL P. (1993) *El gobierno de la economía. Implicaciones políticas de la intervención estatal en la economía en Gran Bretaña y Francia*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- HODGSON G. (1982) «Theoretical and policy implications of variable productivity» *Cambridge Journal of Economics*, vol. 6, pp. 213-226.
- KAHN S., Y LANG K., (1986) «Constraints on the Choices of Work Hours». Mimeo.
- KOTLIKOFF L. J., Y GOKHALE J. (1992) «Estimating a firm's age-productivity profile using the present value of workers earnings» *Quarterly Journal of Economics*, vol. CVII(4), pp. 1215-1242.
- LAZER E., Y MOORE R. (1984) «Incentive, Productivity, and Labour Contracts» *Quarterly Journal of Economics*, vol. XCIX, pp.703-36.
- LEHNDORF S. (1994) «La reducció de la jornada laboral: un ajut contra l'atur? L'experiencia alemanya» ponencia presentada en el seminario *El Futur del treball*. CTD. Barcelona, 2~30 de abril.
- LOWE R. (1982) «Hours of labour: Negotiating Industrial legislation in Britain, 1919-39. *The Economic history review*, vol. 35(2), pp. 254-271.
- LIESNER T. (1985) *Economic Statistics 1900-1983*. The Economist. London.
- MADDISON A. (1992) *Dynamic forces in capitalist development. A long run comparative view*. Oxford University Press. Oxford.
- MAGRAW R. (1992) « Socialismo, sindicalismo y movimiento obrero francés antes de 1914» en Geary D., (comp.) *Movimientos obreros y socialistas en Europa antes de 1914.*, pp. 73-148. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- MEDOFF JU. L. Y ABRAHAM K. G. (1981) «Experience, performance, and earnings» *Quarterly Journal of Economics*, vol. XCI, pp. 186-216.
- NEIFFER-DICHMANN E. (1992) «El equívoco de la reducción del tiempo de trabajo en la ex República Federal de Alemania» *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 111(1), pp. 79-92.
- OCDE (1994) *Perspectivas del Empleo 1994*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- OCDE (1994a) *L'étude de l'OCDE sur l'emploi*, vol II. OCDE. Paris.
- PHILLIP G. (1992) «El movimiento obrero británico antes de 1914» en Geary D., (comp.) *Movimientos obreros y socialistas en Europa antes de 1914.*, pp. 23-72. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- REID A. (1976) «The Decline of Saint Monday 1766-1876», *Past and Present*, n° 71, pp. 76-101.
- ROCARD M. (1996) Transcripción de mesa redonda con M. Leontief y A. Gorz. Conferencia Internacional: *Empleo Tiempo de Trabajo: el reto del fin de siglo*. San Sebastián, 27-29 de Junio. Documentación.
- RÔSDUCHER J., Y SEIFER H. (1996) «Reducción de la jornada laboral en Alemania Occidental y su repercusión para la política de empleo» *Ekonomiaz*, número monográfico sobre *El Reparto del Trabajo*, n° 34 p. 56-67.

- RULE J. (1981) *The Experience of Labour in the Eighteenth Century Industry*, Croom Helm. London.
- RYBCZYNSKI W. (1991) *Waiting for the Weekend*. Viking. New York.
- SCHOR J., (1992) *The Overworked American*. The unexpected decline of leisure. Basic Books. New York.
- SCOTT M. F. (1989) *A New theory of Economic Growth*. Clarendon Press. Oxford.
- SEIFERT H. (1992) «Efectos de la reducción de la duración del trabajo sobre el empleo en la ex República Federal de Alemania» *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 111 (1), pp. 61-78.
- TADDEI D. (1992) «Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo» *Economía y Sociología del Trabajo*, n°. 15-16., pp.31-56.
- VAN ZONNEVELD H. (1996) «La experiencia Holandesa», *Ekonomiaz*, número monográfico sobre *El Reparto del Trabajo*, n° 34 p. 91-97.