

Jornada legal, jornada efectiva y empleo

CLEMENTE HERNÁNDEZ PASCUAL*

Resumen

Este artículo analiza la relación entre la jornada efectiva, las horas de actividad del equipo instalado y la jornada legal. Se defiende la tesis de que cuando se reduce bruscamente la *jornada semanal de trabajo*, se producen resultados muy diversos sobre el empleo y los costes laborales según las características de las empresas y de los puestos de trabajo, que pueden alterar la dispersión de salarios y jornadas anuales de partida. En ese sentido, la hipótesis de *neutralidad salarial* no sólo es considerada socialmente injusta, sino también inconsistente cuando la reducción de jornada se generaliza a toda la población ocupada.

Introducción

Hay que situar el énfasis actual de la reducción de la jornada en el debate sobre el *reparto de los empleos existentes*, pero son muchos los trabajos útiles que se realizan sin remuneración alguna (tareas domésticas, voluntariado social) o que no se ofertan ante la ausencia de demanda solvente, las restricciones a la dotación de bienes públicos no aptos para el mercado y la oposición gremial a la apertura de establecimientos. Ciertamente, si el énfasis fuera el de

* Comunicación presentada a las VI Jornadas de Economía Crítica. Málaga, 1998. Departamento Análisis Económico Aplicado. Universidad de Alicante. E-mail: Clemente@aea.ua.es

la creación de *más empleos* habrían alternativas distintas al binomio salario/jornada, al incorporar la triada impuestos/salarios/beneficios en el corazón del debate (Anisi, 95). No tratamos, pues, en esta comunicación de cuestionar las políticas de empleo vigentes, sino de debatir la consistencia de la relación señalada al principio del párrafo.

En un estudio reciente (Hernández, 96) se constataba la *dispersión de jornada efectiva* entre países y sectores de la producción sujetos a la misma jornada legal. Además, muchos autores coinciden en la existencia de efectos sobre la productividad y las horas de actividad del equipo instalado ante una reducción de jornada, que inciden en los costes laborales y el empleo de forma muy variada (Anxo95, Alauf97 y Taddei97). Y los estudios macroeconómicos indican también que a distintos tipos de reducción de jornada e incentivos fiscales asociados les corresponde diferente impacto sobre el empleo y los salarios (Anisi, 96 y Albarracín, 96).

Si el análisis de corto plazo es, pues, contundente respecto a la necesidad de estudiar medidas concretas en empresas y sectores concretos, no extrapolando resultados agragados o experiencias de otros escenarios (Bosch y Lenhendorff, 97), el análisis del largo plazo presenta un balance claramente positivo de la reducción de la jornada de trabajo, bien como resultado del crecimiento económico, bien como motor del mismo. No deja de llamar la atención, en ese sentido, que la reducción desde 1870 del tiempo de trabajo (entre el 40% y el 60% en los países más ricos) y de los salarios reales, se haya visto más que compensada por los incrementos de productividad (Madison, 1995). En la misma dirección, historiadores, sociólogos e ingenieros han mostrado cómo *sea cual sea la jornada estándar, ésta es el punto de referencia en torno a la cual las empresas desarrollan sus paradigmas tecnológicos y de organización del trabajo*.

Parece, pues, que se impone el énfasis en la complejidad microeconómica y en políticas de tiempo de trabajo específicas, dejando en segundo plano el terreno de las valoraciones econométricas de hechos del pasado o de otros países. En la primera parte se expone un esquema teórico que introduce algunas variables que afectan a la gestión del tiempo de trabajo en las empresas, criticando después la hipótesis de *compensación salarial* o de *neutralidad de los costes laborales unitarios*. Finalmente se comentan los principales datos sobre jornada efectiva que ofrece la *Encuesta de Población Activa*, como una primera aproximación al problema que nos ocupa y para sondear la viabilidad del contraste empírico del modelo de referencia en España.

1. Un modelo teórico sobre la gestión del tiempo de trabajo

La relación entre jornada lejal (j) y número de personas distintas ocupadas a lo largo de un año (n^*) (que no es el stock medio de ocupados en el año), puede determinarse con la siguiente identidad agregada: $n^*=L/H$, donde L es el número total de horas de trabajo y H la media de horas/año de cada ocupado.

L y H quedan definidas por las siguientes funciones: $L=Q/q$, siendo Q la producción anual y q la productividad media por cada hora trabajada en el año; $H=d \cdot h$, siendo d la media de días de trabajo por cada ocupado¹ y h la jornada media diaria. En esta expresión, podemos sustituir d por D/r , en donde D representa la media ponderada de días de apertura de los establecimientos y r la rotación media de los puestos de trabajo a lo largo del año. A su vez, $h=k \cdot j$, siendo k un *coeficiente de ajuste* entre la jornada legal y la realmente efectuada en el establecimiento para garantizar que, finalmente, las dependencias del mismo puedan estar en funcionamiento J horas diariamente. Así pues, también, $h=J/t$, siendo t el número de turnos diarios que se realizan en el establecimiento.

De las relaciones anteriores se concluye que $\partial n^* \cong \partial Q - \partial q - \partial d - \partial h$, donde $\partial d \cong \partial D - \partial r$ y $\partial h \cong \partial J - \partial t = \partial k + \partial j$. En conclusión, dado un objetivo de producción, el *empleo disminuye* con el aumento de *la productividad/hora y los días y jornada diaria* que necesitan los trabajadores para cubrir ese objetivo. La idea que sostenemos aquí es que una *reducción importante de la jornada legal induce cambios en la demanda agregada*² y, por tanto, en Q a la vez que las *empresas inician estrategias adaptativas* para sostener sus beneficios, que afectan a q , D , J , r y t . El incremento del empleo se garantiza siempre que los cambios derivados de la reducción de la jornada legal diaria tengan el siguiente resultado: $\partial Q > (\partial q + \partial d + \partial h)$.

Incluso no tiene por qué trasladarse mecánicamente la reducción de jornada legal a la jornada efectiva, cuya variación será nula en el siguiente caso: $\delta h = 0$ cuando $\delta j \cong \delta k$ y $\delta t \cong \delta J$. Partimos, precisamente, de la hipótesis de que cuando se produce una reducción de la jornada legal, hay un ajuste microeconómico en la gestión del tiempo de trabajo en el corto plazo, para que $\delta h = 0$. A medio plazo, h se sitúa ya en el umbral de la nueva jornada legal, pero para

¹ En una situación caracterizada por un volumen de contrataciones que desborda cada año más de la mitad del stock medio de ocupados, como es el caso de España, la existencia de un elevado número de trabajadores a tiempo parcial se constata ampliamente cuando el tiempo de trabajo de referencia es el año natural.

² Cabe esperar que tras la reducción de jornada varíe la estructura de la población activa, la distribución de la renta familiar, el tiempo de ocio y los precios relativos de los bienes y servicios.

entonces se hacen sentir los efectos de ese nuevo valor sobre Q , q y d . En definitiva, la reducción de jornada legal trasladada a una menor jornada efectiva, inducirá con desigual éxito variaciones de la producción, productividad/hora y días de trabajo por ocupado que podrán hacer aumentar o disminuir el número de trabajadores en cada sector de la producción³.

En efecto, la gestión del tiempo de trabajo puede permitir una mejora en q , eliminando los tiempos muertos, ordenando mejor las tareas productivas, flexibilizando la jornada para atender a las puntas de demanda o intensificando el esfuerzo. En sentido opuesto, puede darse una reducción de q en aquellas tareas cuyo rendimiento máximo se obtiene a partir de jornadas más largas, por estar muy vinculadas a los procesos de creatividad e inventiva que desarrolla la imaginación y el esfuerzo mental continuado, o a tareas a las que se asocia un equipo de trabajo que ya está ya en el umbral de los rendimientos decrecientes y no admite más personas en el grupo (Recio, 1997).

La estructura del consumo se vería igualmente afectada al transferirse renta de los ocupados hacia los parados. En ese sentido, la intensidad de los efectos dependería del esfuerzo redistribuido. Y tampoco cabe presuponer que todos los sectores están expuestos igualmente a la competencia y, por tanto, no pueda modificarse la estructura de precios interiores; o que la tasa de ganancias no pueda disminuir en algunos subsectores transfiriendo renta a los asalariados o a otros sectores de la economía con menor capacidad de aumentos de la productividad. Es razonable esperar que los incrementos de productividad se alcancen, básicamente, en la industria y algunos subsectores de servicios (transporte, finanzas, telemática...) mientras que los demás sectores mantengan productividades más estables.

En resumen, un análisis desagregado de los resultados que cabría esperar en q y q , y, por tanto en la generación de empleo, cuando disminuye la jornada legal de trabajo, daría lugar a cuatro escenarios en que el par $\partial Q/\partial q$ varía en formas distintas. Estos diferentes escenarios se dan atendiendo a las diversas restricciones tecnológicas, de demanda e institucionales que tienen las empresas cuando se produce un cambio drástico de la jornada legal de trabajo. En efecto, cuando se reduce la jornada legal, las estrategias y posibilidades abiertas en las empresas afectan a D , r , f y t haciendo menos categórica la relación entre variación de jornada legal y de los costes laborales unitarios. El corolario que se sigue de lo expuesto anteriormente es que el éxito de una reducción de la jornada legal en términos de empleo, exige instru-

³ La versatilidad de las grandes empresas para gestionar el tiempo de trabajo con criterios productivistas puede verse en Sue Hutchinson y Chris Brewster: *Flexibilidad en el trabajo. Gestión 2000, Barcelona 1995*.

mentar medidas capaces de afectar a las estrategias de gestión del tiempo de trabajo por las empresas. En tal sentido, no cabe esperar el mismo resultado si la regulación se hace más laxa, jornada máxima anular, o más estricta, jornada máxima diaria y semanal⁴.

2. El supuesto de neutralidad salarial

El supuesto de neutralidad salarial, que se sustenta en la hipótesis de que el salario neto/hora no varíe y que el sueldo anual se ajuste a la reducción de jornada es difícil de sostener cuando la reducción brusca de jornada afecta a toda la población ocupada. En efecto, para algunos colectivos aumentaría la proporción de horas extraordinarias —generalmente, mejor retribuidas— y/o los empresarios se encontrarían con la necesidad de mayores salarios de eficiencia ante una caída importante de la oferta disponible de trabajadores para cubrir ciertas tareas muy específicas.

No conviene olvidar, en este punto, que del total de los asalariados, según datos de la EPA de 1987, sólo un 14,8% de los mismos corresponde a las categorías de «obreros no especializados», a la que cabe aplicar el atributo de homogeneidad. Para el resto de asalariados, tal atributo se da para grupos de profesiones muy genéricas en el caso del colectivo de «personal administrativo, comercial y técnico», que agrupa al 34,1% de los asalariados, pero deviene en un atributo de profesiones muy específicas para el conjunto de obreros especializados y de personal de servicios, que agrupa al 51,4% de los asalariados, cuyo reclutamiento sigue cadenas de movilidad o mercados internos de difícil acceso a los parados. En suma, el análisis del efecto de una reducción generalizada de la jornada de trabajo sobre los salarios puede tener resultados asimétricos en mercados locales o de profesiones muy específicas.

La hipótesis de neutralidad es menos restrictiva si tenemos en cuenta que los efectos de la disminución de jornada legal, en algunos sectores pueden propiciar incrementos de la producción y/o productividad que hacen viable mantener los mismos salarios, aún trabajando menos horas, sin que ello repercuta necesariamente en los precios. En este caso, son las empresas más eficientes y los productos cuya demanda sería estimulada por la nueva jornada

⁴ Las experiencias ensayadas en algunos países inciden en este abanico de posibilidades. El último país en incorporarse ha sido Finlandia, que pretende una reducción del 25% de la jornada legal diaria para los funcionarios públicos, aumentando un 50% el horario de apertura y, estableciendo dos turnos con horario parcialmente compartido, sin que ello suponga un aumento significativo del empleo.

da legal los actores que tendrían mayor margen para esta estrategia productivista, orientando el incremento de ingresos bien a salarios, a menor jornada/mayor empleo o a beneficios. En las menos eficientes o en las que los márgenes potenciales de incremento de productividad y/o producción son inexistentes, la reducción de jornada acabaría afectando negativamente a los costes laborales unitarios. La segmentación existente en el mercado de trabajo, entre puestos con elevados y crecientes niveles de productividad y otros con niveles muy inferiores o estancados conduce a una desigual posibilidad de reducir la jornada sin afectar a la actual dispersión de salarios y costes laborales unitarios entre los diferentes sectores de la producción⁵.

En todo caso, la acción correctora del Estado podría permitir transferir parte de las ganancias de los sectores dinámicos hacia los menos dinámicos, modificando el sistema de precios y de distribución de rentas que se origina en el mercado de productos. Esta relevante función redistributiva, sea cual sea la jornada legal establecida en el futuro, queda claramente justificada por el horizonte de yacimientos de empleo que prelude el *Libro Blanco del Empleo de la Unión Europea*: asistencia social, servicios personales, protección del medio ambiente y mejoras de la calidad de vida, sectores del terciario intensivos en recursos humanos de los que no cabe esperar incrementos apreciables de productividad. El nivel de ingresos reales de los que trabajen en estos sectores deberá evolucionar en la dirección que lo hagan las rentas salariales de los sectores productivistas, si no queremos profundizar en una sociedad cada vez más fragmentada e insolidaria.

En el fondo, la hipótesis de neutralidad responde a una percepción ideológica conservadora, en la que se aspira a mantener el sistema de precios y de distribución de rentas entre capital y trabajo o entre los asalariados en los actuales niveles, como si los mercado de hoy —que son siempre mercados predeterminados por las normas institucionales vigentes— definieran un óptimo social en la distribución de la renta cuya alteración afectaría negativamente al nivel de producción y, por tanto, del empleo. ¿Quién determina que la dispersión salarial óptima es la actual, o que es idónea la actual división de rentas entre capital y trabajo? ¿Dónde está escrito que es eficiente un Costa Laboral Unitario del 45% y no del 70%?⁶.

⁵ Llama la atención que las experiencias de empresas donde se ha reducido y flexibilizado la jornada se refieren siempre a grandes empresas, sobre todo de la industria. Sus conclusiones son difícilmente trasladables a empresas de menos de 50 trabajadores, o suministradoras de servicios públicos o personales en donde los incrementos de productividad son muy pequeños.

⁶ ¿No es ineficiente la práctica del mecenazgo frente a la presión fiscal que la hiciera innecesaria? ¿Qué pensar de una distribución de la renta que permite que algunas personas puedan ejercer de filántropo, como Ted Turner donando a la ONU 145.000 \$? (El País, 25/9/97).

Si nos fijamos bien en el argumento legitimador de la economía convencional, sólo se mira a una de las partes: «*Sin desigualdad, sin incentivo, el capital retrae sus inversiones*»; bien podríamos contraponer, que «*sin justicia distributiva, no hay paz social que haga posible ningún incentivo, ni ninguna inversión*». Los argumentos económicos son, pues, un barniz ideológico que pierde consistencia cuando se cuestiona la distribución de la propiedad y de la renta que amparan⁷. En el fondo, como está mostrando el *movimiento de parados en Francia*, todo se reduce a tener más o menos capacidad política para imponer una determinada distribución de la renta, y en esta capacitación no todos los colectivos están pertrechados de la misma fuerza negociadora. Reencontrar en una economía capitalista un nuevo pacto distributivo que haga factible mayores salarios y menor jornada de trabajo, no es pues sólo un problema económico sino también político.

La hipótesis de neutralidad tiene otra vertiente analítica que responde al *trade-off* salario/jornada que desean los trabajadores. La experiencia disponible no nos permite su inferencia a un escenario de reducción generalizada de la jornada. En el caso de España, los experimentos se reducen a algunas empresas que acuden a los expedientes de regulación de jornada para ajustar su empleo a los vaivenes del mercado⁸, y los acuerdos en convenio de menos horas por más empleo generalmente se limitan a la no realización de horas extraordinarias y son de eficacia muy limitada. No menores son los casos en que, en sentido opuesto, sindicatos de franja o corporativos pactan prolongaciones de jornada o reducción del número de días libres con el fin de garantizarse sueldos por encima de los que corresponden a la jornada legal⁹. Sólo un pacto por el empleo activamente defendido por sindicatos, patronal y administración podría hacer extensible experiencias de «*menor jornada por mayor empleo*» como la seguida por la *Mondragón Corporación Cooperativa*.

En el caso de los empresarios y autónomos, su adecuación al nuevo horario legal es incierto, salvo que se redujera, por vía sancionadora, el horario de apertura de establecimientos. En realidad, para los autónomos y empresarios con pocos trabajadores, la resistencia a reducir sus ingresos no sólo les

⁷ Félix Ovejero: «El mercado, la igualdad y la izquierda». El País, 24-11-97.

⁸ La reducción de jornada en expedientes de regulación han ido a menos, pues alcanzaba al 14% de trabajadores afectados por expedientes en 1987, frente al 1%, en 1997. Lo normal es la suspensión temporal o extinción de los contratos.

⁹ En 1996, tan sólo el 15% de los trabajadores se vieron afectados por cláusulas de reducción o eliminación de horas extraordinarias en los convenios colectivos. Las corporaciones locales son un ejemplo paradigmático de este tipo de situación, contraviniendo en ocasiones directrices de las propias centrales sindicales de clase.

lleva a imponerse largos horarios, sino a solicitar a la administración que se restrinja el número de agentes que participan en el sector y que propiciaría una liberalización de los horarios de apertura: no observan ese escenario como una oportunidad de empleo, sino de mayores jornadas para poder sostener sus niveles de vida.

CUADRO 1. *Motivos de jornada a tiempo parcial*

<i>Ocupados a t. parcial</i>	<i>% hombres</i>	<i>% mujeres</i>
no encontrar completo tipo de actividad	21,6	22,8
otros motivos	39,8	39,5
desearlo	36,7	34,1
	1,9	3,6

Fuente: EPA 2º trimestre 1996.

Tampoco el colectivo de personas que desean trabajar a tiempo parcial se vería incrementado por la reducción de jornada legal. Más bien, si la diferencia entre jornada parcial y completa se estrecha, la propensión a buscar esta última tendería a aumentar, poniendo de manifiesto el lastre sobre la reducción de jornada que tienen los bajos niveles salariales existentes en España¹⁰. El escaso recurso al empleo a tiempo parcial en España, frente a lo que ocurre en otros países¹¹, tiene su correlato en su amplísimo rechazo por el colectivo de personas que trabajan en tales condiciones. Como se puede ver en el *cuadro 1*, la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial en las mujeres, al afectar al 20,5% de las ocupadas, frente a tan sólo el 3,2% en los hombres, se acompaña de diferencias marginales en su aceptación social, el 3,6% frente al 1,9% respectivamente.

Es cierto que el recurso a la jornada parcial por colectivos específicos pone de manifiesto la discriminación que subyace en el reparto de roles entre las mujeres o los jóvenes y los hombres adultos, pero tal discriminación no cabe imputarla, en principio, a los mecanismos de regulación del mercado de tra-

¹⁰ Un estudio reciente del CIS situa en 31.500 pts/semanales el sueldo mínimo preciso para que los jóvenes puedan independizarse, superando esos ingresos tan sólo el 24% de los mismos (*El País*, 14 agosto 1997).

¹¹ Resultan difíciles las comparaciones internacionales, por diferencias en el concepto estadístico de *tiempo parcial*, pero, en todo caso, estos datos son reveladores del amplio colectivo ocupado por debajo de la *jornada normal*. En Holanda, por ejemplo, más del 60% de los ocupados trabaja con este horario reducido.

bajo, ni dejaría de existir por el hecho de que la jornada de trabajo a tiempo completo fuera más corta. En definitiva, no hay por qué esperar de la reducción de la jornada laboral, *per sé*, una mejora sustancial en el reparto de las tareas domésticas, reproductivas y asistenciales entre hombres y mujeres, o una menor especialización de los tiempos entre las cohortes jóvenes, dedicadas a adquirir formación, y las cohortes de adultos, dedicadas a trabajar¹².

La jornada legal reducida aumentaría, además, el incentivo para el pluriempleo de los ocupados con jornada efectiva por debajo de la deseada. Como algunos estudios han venido a demostrar (Camps, 92) sólo un pequeño colectivo de personas se sienten liberadas como una reducción sustancial de su jornada de trabajo: suelen ser adultos a los que no les gusta su trabajo y además, tienen una buena formación y una actitud anticonsumista. La cultura calvanista del trabajo es un referente ideológico que hace utópica todavía la pretensión de transformar el actual objetivo de «pleno empleo» por el de «actividad plena» (Gorz, 92).

A la vista de todo lo dicho, parece que la reducción de la jornada legal tendría un amplio rechazo salvo que hubiera una decidida campaña ideológica en su favor, una elevación de los salarios muy amplia con un fuerte incentivo fiscal, y medidas de acompañamiento para imponer un régimen más restrictivo y sancionador para la práctica del pluriempleo y las horas extraordinarias. Pero, si los empleos en la administración pública y los altamente cualificados pueden ser sometidos a criterios de incompatibilidad, parece más difícil la aceptación social de la generalización de este principio a los empleos del personal subalterno¹³. Menor aún es la capacidad de la legislación española de reducir el número de horas extraordinarias, más allá de lo que se alcance por la negociación colectiva, limitadas ya a un máximo de ochenta al año, muy por debajo de muchos países de la Unión Europea y claramente superadas por la práctica empresarial en muchos subsectores.

Al menos en España, el objetivo de reducción de jornada legal pertenece más al campo de lo político e ideológico que de lo social. Disponemos de una encuesta sobre *jornada deseada*¹⁴ que refleja el escaso eco de este objeti-

¹² La EPA del 2º trimestre de 1993 refleja que tan sólo el 2% de los hombres ocupados comparten esta actividad con las tareas domésticas, mientras que esa proporción llega al 64% en el caso de las mujeres ocupadas.

¹³ En España, no parece coherente fijarse como meta la reducción de la jornada de trabajo si al mismo tiempo se mantiene un régimen muy laxo de compatibilidades en la Administración Pública y no se ponen trabas al ejercicio de más de un empleo en profesiones tan ejemplarizadas como las vinculadas a la sanidad o la educación.

¹⁴ Nos referimos a la *encuesta Piloto sobre ganancias y subempleo* de la EPA del 2º trimestre de 1990. No se ha vuelto a realizar una encuesta de este tipo y, pese a algunos problemas de tamaño y estimación de los colectivos representados, cabe tomarla como referencia del estado de opi-

vo, la polarización del deseo en torno a la *jornada legal estándar*, su asociación a la condición femenina y la fuerte disparidad existente entre la *jornada legal estándar* y la *jornada efectiva*. Tal como se formularon las preguntas se desconoce el *trade-off* salario/jornada deseada y tampoco cabe inferir una correlación clara entre nivel salarial medio y jornada deseada¹⁵.

CUADRO 2. *Horas deseadas de trabajo en España (1990)*

	% hombres	% mujeres
jornada standard (40 h.)	52,6	44,3
+ 40 horas	24,7	17,3
- 40 horas	16,3	33,7
no contesta	6,4	4,7

Fuente: Encuesta piloto EPA 2º trimestre 1990.

El objetivo de menos de 40 horas es tan sólo deseado por el 16,3% de los hombres, que estarían dispuestos, en mayor medida, a trabajar más que la jornada standard. La situación se invierte en el caso de las mujeres. Ante la propuesta de *reducción de la jornada legal*, no deja de llamar la atención que la jornada de trabajo standard desee ser rebasada por un 22,4% de los ocupados. Como hemos dicho antes, tal propuesta parece de imposible aplicación generalizada sin afectar al salario neto/hora. En el fondo, lo que pone de manifiesto el cuadro anterior es que sólo unos pocos se sienten satisfechos con su nivel adquisitivo y el esfuerzo laboral que tienen que hacer para conseguirlo.

CUADRO 3. *% ocupados por jornada efectivas y deseadas de trabajo*

	J. efectiva	J. deseada
jornada standard (40 h.)	54,4	50,0
+ 40 horas	26,8	24,4
- 40 horas	18,8	20,4
no contesta	-	5,2

Fuente: Encuesta piloto EPA 2º trimestre 1990.

nión en una coyuntura alcista, donde el objetivo del reparto del empleo se diluye por una perspectiva de moderado crecimiento económico.

¹⁵ La pregunta formulada a los parados en la EPA si muestra que los parados están dispuestos, en gran medida, a trabajar menos horas y/o obtener menos ingresos que los ocupados actuales. Pero ello sólo denota el fuerte *trade-off* que existe entre las situaciones de paro/ocupado y, por tanto, sólo aplicable a los ocupados amenazados con el cierre de la actividad.

Se observa un desajuste en el mercado de trabajo entre *empleo efectivo* y *empleo deseado* que cabe cifrar en el 39,7% de ocupados que desearían cambiar su jornada laboral, pero a nivel agregado la estructura de la jornada real y la jornada deseada se mantiene prácticamente idéntica. En todo caso, la polarización del deseo de trabajar en torno a la *jornada standard* se confirma cuando se observa la dispersión de *jornada deseada*, apareciendo un deseo de trabajar como media 9 horas más para aquellos que están por debajo de las 30 horas de trabajo efectivo, cinco horas menos para aquellos con jornada superior a las cuarenta y dos horas, y los que trabajan entre 35 y 42 horas están ampliamente satisfechos con su jornada.

En suma, una reducción de jornada legal de 40 a 35 horas se encontraría, en el corto plazo, con la inercia que ejerce la *jornada standard* y con una distribución de *jornada efectiva* que mantiene un elevado porcentaje de la población alejada de la norma legal actual. Además el ajuste de jornada a la baja se puede hacer con el recurso a los contratos a tiempo parcial, sin que se aprecie un deseo generalizado de los afectados en mantener el actual binomio jornada/salario.

De todos modos, las objeciones a la reducción drástica de la jornada laboral legal se ha puesto más en el campo de la producción que de la sociedad. En efecto, son sus previsibles efectos sobre los costes laborales unitarios y, por ende, sobre la competitividad de la economía los argumentos más recurrentes. Ya nos hemos ocupado de salvar estos argumentos con la *hipótesis de neutralidad*. Sin embargo, nos parece que esta hipótesis afecta a más variables que a la estricta relación $\partial \text{salario} / \partial \text{jornada}$, como hemos tratado de mostrar en el modelo teórico que hemos presentado. En efecto, las restricciones usuales hasta ahora en el debate han igualado jornada legal y real ($j=h$) y el número de días medios de trabajo por cada ocupado se ha mantenido constante: $\partial j = \partial H$.

Se eliminan así las posibilidades abiertas ante un cambio de jornada legal para que se modifiquen otras vertientes de la gestión del tiempo de trabajo: trabajo parcial, horas extraordinarias, horario de apertura de establecimientos y rotación de los puestos de trabajo. La desigual capacidad de las empresas para estas estrategias compensadoras agudizaría la actual dispersión de jornada y salario anual que realizan los trabajadores de las distintas ramas de la producción.

3. Jornada legal y jornada efectiva en España

La jornada legal de 48 horas se mantuvo desde la *Ley de Contratos de Trabajo* de 1944 hasta 1983. Es cierto que la negociación colectiva había ido impo-

niendo la práctica de 44 horas semanales desde 1960, pero esta realidad no fue transformada en norma jurídica hasta 1976, con la *Ley de Relaciones Laborales*¹⁶. Desde entonces, el módulo semanal se mantuvo en 44 horas hasta que el *Estatuto de los Trabajadores* de 1980 fijó una jornada máxima de 40 horas a alcanzar en 1983, iniciándose también la flexibilización de la gestión del tiempo de trabajo derogando normas y supliéndolas por el mayor protagonismo de la negociación colectiva (Martínez Fenoll, 1996). Así pues, la jornada legal se redujo el 9,1% de 1976 a 1983, coincidiendo con la etapa de fuerte reducción de empleo de la economía española, manteniéndose sin cambios desde ese último año.

La inercia de la jornada legal se ha hecho notar en la jornada efectiva con cierto retraso. Así, si en 1978 la jornada habitual media estaba en 44,4 horas/semana, en 1983 ese valor llegó a ser de 42,4 horas y habría que esperar a 1996 para que se situara en 40,3 horas. Resulta revelador de este retardo el hecho de que la *jornada pactada en convenio* se redujera 85,5 horas entre 1982 y 1984, un 4,5%, coincidiendo con el cambio de jornada legal y en un escenario de baja actividad, mientras que la *jornada habitual efectiva* entre esos dos años pasó de 42,5 horas/semana a tan sólo 42,4. A partir de entonces, la negociación en convenios colectivos apenas conseguía reducir jornada y, en algunos casos, incluso aumentaba. Pero frente al resultado agregado, esa inercia retardada admite una elevada dispersión de jornada entre diversos colectivos de trabajadores¹⁷, pues aunque la variación de jornada efectiva por grandes sectores económicos¹⁸, por ejemplo, alcanzaba tan sólo el 10,4% en 1996, si nos atenemos a la diferencia entre los colectivos de mayor y menor jornada en el mercado de trabajo, entonces, el panorama que aparece es mucho más complejo.

La *EPA del 2º trimestre de 1996* recoge una diferencia de 23 horas de jornada media semanal entre el sector de mayor jornada (la pesca), con 51,9 horas, y la de menor jornada (el servicio doméstico), con 28,6 horas. Estas diferencias se mantienen por sexo, aunque no coincidan las jornadas cortas/largas

¹⁶ No obstante esta aparente simplicidad, existía un amplio y disperso conjunto de normas legales y reglamentarias que venían regulando una heterogénea gestión del tiempo de trabajo en las empresas.

¹⁷ Los datos de jornada pactada proceden de la estadística de *Convenios Colectivos*, y los de jornada efectiva son de la *Encuesta de la Población Activa*. Para 1996, tan sólo 1 de cada 6 asalariados trabajó 40 horas/semana con 1 mes de vacaciones pagadas y 14 días de fiesta, que es —a efectos legales— la jornada estándar en España.

¹⁸ La estratificación de los ocupados por tramos de jornada laboral que publica la EPA es poco operativa para los análisis del efecto de la reducción de la jornada laboral legal, que exige una taxonomías más desagregada sobre todo en el umbral de las 35 a 42 horas.

entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo sector. Así, si los hombres tienen en la pesca el sector de mayor jornada laboral (54,6 horas) y en la enseñanza el de menor jornada (34,8 horas), el pequeño grupo que trabaja en el servicio doméstico lo hace a tiempo completo preferentemente (41,3 horas de jornada media). Mientras tanto, en la mujer, la menor jornada media se mantiene en todos los sectores, pero ésta es especialmente baja en el servicio doméstico (26,7 horas/semana) y tan sólo rebasa las 40 horas en la agricultura y la hostelería.

Vamos a dividir los 16 sectores que analiza la EPA en tres grupos en función de su distancia con la *jornada legal*. Consideramos que la *jornada normal* alcanza el umbral 42-38 horas, criterio que responde a lo que es la norma sobre horas extraordinarias (80 al año o, lo que es lo mismo, menos de 2 por semana como media) que se incorporan a la *jornada habitual*, y el suelo que los convenios colectivos de empresa están alcanzando.

La condición de asalariado/no asalariado muestra una clara distinción en la jornada habitual, que lleva a los ocupados por cuenta propia en 11 sectores productivos a trabajar más de la jornada normal; en el lado opuesto, tan sólo para 4 sectores la jornada habitual de los hombres asalariados se extiende por encima de las 42 horas (agricultura, pesca, hostelería y transporte). Causas afectas al proceso productivo (pequeña dimensión o intensidad en el uso del capital) y a los mercados (elevada competencia, estacionalidad) podrían impedir que los beneficios de la reducción de jornada se reflejara, en estos sectores, en mayor número de ocupados a tiempo completo.

CUADRO 4. Número de sectores por jornada habitual (hombres)

	<i>Total ocupados</i>	<i>cuenta propia</i>	<i>asal. públicos</i>	<i>asal. privados</i>
más de 42 horas	5	11	–	4
jornada normal	10	5	13	11
- 38 horas	1	–	3	1
jornada media	42,0	44,6	38,5	41,0

Fuente: EPA 2º trimestre de 1996.

La normalización de las horas extraordinarias es muy habitual entre los hombres ocupados, como se refleja en que la *jornada habitual* de 10 sectores supere las 40 horas a la semana. Que muchas de estas horas habitualmente trabajadas por encima de la jornada legal no tienen la condición «subjéctiva» de extraordinarias lo indica el poco peso de estas horas en la *Encuesta de coyuntura laboral*, al afectar al 10,7% de los ocupados cada trimestre, mientras que

más del 30% de ocupados declarar en la EPA una jornada habitual de más de 40 horas. Tampoco es suficiente la información de la *Encuesta de coyuntura laboral* para conocer con detalle el reparto de la jornada efectiva entre horario legal/extraordinario, a la vista de las denuncias recurrentes de los sindicatos de algunos sectores de la producción¹⁹. En cuanto a los cuatro sectores con menor jornada —educación pública y privada, servicios sociales e industria extractiva en reconversión— se plantean problemas singulares ante una reducción de jornada que conviene considerar por separado²⁰.

Pero son las jornadas de las mujeres, más reducidas, las que permiten a las empresas un ajuste a la baja del horario laboral a los ritmos cambiantes del proceso productivo, *sea cual sea la jornada legal*. Eso parece que ocurre frecuentemente, pues las exigencias derivadas del tipo de actividad desempeñada tan sólo motivan, según la EPA, el 40% de los contratos a tiempo parcial.

CUADRO 5. Número de sectores por jornada habitual (mujeres)

	Total	cuenta propia	asal. privados	asal. públicos
+ de 42 horas	1	2	—	—
jornada normal	5	2	7	7
- 38 horas	10	9	7	9
jornada media	37,0	40,0	36,4	35,8

(*) en tres sectores no hay mujeres ocupadas por cuenta propia, lo que también ocurre en dos casos como asalariadas del sector público. Fuente: EPA 2º trimestre de 1996.

El cuadro 5 muestra cómo, incluso para las mujeres que trabajan por cuenta propia, sus jornadas habituales se sitúan por debajo de las 38 horas en la mayor parte de los sectores productivos. Como en el caso de los hom-

¹⁹ Especialmente relevante fue la denuncia en el otoño de 1996 de las condiciones de trabajo de las manipuladoras de frutas y hortalizas en la región de Murcia, con más de 100 horas de trabajo en los siete días de la semana.

²⁰ Para el caso de las Administraciones Públicas de Alemania, el Boston Consulting Group estimaba en 1994 una reserva de productividad de más del 50% y por encima del 40% para la industria y los servicios solo con una buena gestión del tiempo y el uso de técnicas informatizadas. Cómo conseguir mejor calidad en el servicio, con menor jornada e igual plantilla en la enseñanza o la sanidad resulta, sin embargo, difícil de cuadrar: no se ve cómo articular la reducción de jornada en el sector público, manteniendo la calidad y la amplitud del servicio, sin un incremento de las plantillas.

bres, también aquí, la hostelería y la agricultura mantienen jornadas muy largas, mientras que en la pesca, se contraponen jornadas muy altas para los hombres (58 horas/semana) propias de las faenas de la mar, frente a las más cortas en tareas desempeñadas por las mujeres (34 horas/semana). En todo caso, la implantación de los contratos a tiempo parcial en todos los sectores hace que la jornada media de las asalariadas se sitúe en torno a las 36 horas.

En cuanto a las posibilidades abiertas por las empresas para la gestión del tiempo de trabajo, la *EPA* ofrece algunos datos sobre las modalidades de jornada que podemos utilizar como variables *proxy* de estas estrategias que, ciertamente, disponen de una batería de intervenciones mayor que las sugeridas aquí²¹. Por lo pronto, el disfrute de vacaciones y días de permiso, principalmente, hace que cada trimestre en torno al 20% del *stock* de ocupados declaren haber trabajado menos en la semana de referencia que en su jornada habitual, lo que permite deducir que al menos un 20% de los ocupados no disfrutaban de vacaciones y que éstas pueden ser utilizadas por los empresarios para intentar reducir el impacto de la reducción de jornada sobre la creación de empleo.

CUADRO 6. % ocupados en función de condiciones de trabajo

	1996	1992
jornada continua	41,1	40,3
trabajo sábados	43,3	44,3
trabajo domingos	19,0	17,2
trabajo noches	10,1	8,7
cambio de turnos	6,3	5,6

Fuente: *EPA* 2º trimestre.

El cuadro 6 nos indica la relevancia que tiene el trabajo de sábado o la jornada continuada y el lento, pero paulatino aumento del peso del trabajo en turnos, trabajo nocturno o festivos. En este caso, un cambio en la jornada semanal legal podría neutralizarse en términos de coste y producción, aumentando, a su vez, el número de ocupados.

No hay que pasar, por alto, pues, las discontinuidades del proceso productivo y, sobre tod, las desigual capacidad de las empresas, por su tamaño, y de

²¹ En *Sue Hutchinson* y *Chris Brewster* (*op. cit.*) se mencionan entre otras jornada parcial, turnos, flexibilidad en el contenido del trabajo, semana laboral reducida, oficina móvil, teletrabajo, horario flexible, trabajo compartido, subcontratación, jubilación anticipada/contrato de relevo...

los puestos de trabajo, por la rigidez en la movilidad funcional, para compensar la menor jornada con un mayor empleo. La *Encuesta de coyuntura laboral* ya refleja una menor jornada media a medida que aumenta el tamaño de la empresa y la *Estadística de convenios colectivos* también recoge esa tendencia en los convenios de empresa frente a los de otros ámbitos. Sin necesidad de incorporar supuestos restrictivos al trade-off jornada/empleo, se necesitarían al menos 10 trabajadores con tareas productivas homogéneas para que una reducción del 10% de jornada (de las actuales 40 horas semanales, a tan sólo 36) permitiera contratar un trabajador más a tiempo completo. Pues bien, de acuerdo con la *EPA del 2º trimestre de 1996*, un elevado número de sectores de la producción (agricultura, construcción, comercio, hostelería, financieras, servicios a empresa, servicios personales y servicio doméstico) tienen más del 20% de sus asalariados adscritos a unidades productivas de menos de 10 trabajadores.

4. Stock y flujo de ocupados

La somera exploración que hemos hecho de los datos disponibles en la *EPA* para cuantificar algunas variables expuestas en la primera parte de esta comunicación permite conocer la dispersión de la jornada laboral semanal de los distintos sectores de la producción, pero es difícil extrapolar estos datos para conocer las horas efectivas trabajadas en el año así como el número de personas que han tenido *status* de ocupado en algún momento del año. Hemos podido, también, apreciar la insuficiencia de los datos para conocer las estrategias de gestión del tiempo de trabajo que siguen las empresas.

Parece, pues, que la *EPA* no es una fuente de información que admita mucho juego en el análisis de la reducción de la jornada laboral legal siguiendo el modelo que hemos propuesto²², más allá de la correlación de las diferentes jornadas medias con algunas características asociadas a las empresas (tamaño) y a los trabajadores (tipo de ocupación).

La mayor laguna informativa, no sólo en España sino también en el conjunto de los países de la OCDE, se da en el número de personas distintas que han trabajado (n^*) a lo largo de un año. Tampoco conocemos el número de días que trabajan al año (d) los ocupados, pues la taxonomía de contratos temporales por meses de vigencia puede no corresponder con el *status* laboral mantenido a lo largo de un año. Además estos contratos no se han limi-

²² Este ejercicio iniciático se inserta en un proyecto más ambicioso que analizará los datos que proceden de la *Encuesta Industrial* y otras estadísticas de los ministerios de industria y trabajo. El objetivo es intentar contrastar el modelo de referencia para el periodo 1987 a 1997.

tado en España a actividades cíclicas o de carácter coyuntural, de ahí su difícil extrapolación para conocer la magnitud de las actividades de temporada y, por tanto, de las variables *D* y *r*.

Es cierto que la *Encuesta de Movilidad* nos permite apreciar cómo se renueva el colectivo de ocupados cada trimestre por altas/bajas con respecto a los ocupados en el trimestre anterior, pero aunque fuera factible diferenciar entre el grupo que cambia de status por creación/cierre de actividad laboral y el grupo que cambia por rotación de puestos de trabajo creados (cobertura de jubilaciones, despidos, finalización de contratos, bajas temporales...) lo cierto es que cabe la posibilidad de entrada/salida recurrente en la ocupación cada 6 meses, sin que exista registro de esta incidencia. En este sentido, puede que sea más oportuno acudir a la encuesta de presupuestos familiares o a las estadísticas fiscales para conocer este dato²³. En todo caso, la renovación del stock de ocupados cada trimestre se sitúa en el umbral del 6% y, por tanto, de no producirse en el año un doble cambio de status ocupado/no ocupado podríamos ver en la renovación de la ocupación que genera la economía el principal medio de *reparto del empleo* que existe en España.

CUADRO 7. % ocupados con más de una actividad laboral

año	ocupados	hombres	mujeres
1978	2,6	3,1	1,3
1983	2,2	2,6	1,2
1996	1,5	1,9	1,0

Fuente: EPA 2º trimestre de cada año.

En cuanto al pluriempleo, éste no sólo se mantiene en niveles estadísticos muy reducidos, unas 190.000 personas en 1996, sino que es, además, una práctica con tendencia decreciente de acuerdo con la *EPA*. No obstante, esto no significa que su mayor limitación en algunos grupos laborales muy cualificados no fuera beneficioso para desbloquear las bolsas de licenciados en paro y los *números clausus* de algunas titulaciones. Resulta revelador de esta

²³ La publicación del *Instituto de Estudios Fiscales: Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias de 1992* reflejaba un 25% más de perceptores de rentas del trabajo a lo largo del año que el stock medio de ocupados que recogía la *EPA* de ese año. Otro dato que corroboraba una jornada anual de pocos meses es que el 27% de los asalariados percibieron menos del salario anual mínimo interprofesional.

tendencia a acaparar empleos por los mejor formados el hecho de que, en 1992, mientras el 24% de los perceptores de rentas bajas tuvieron más de un empleo/año, probablemente empleos sucesivos, nada menos que el 38% de los perceptores de rentas altas tuvieron más de un empleo en el año, probablemente empleos simultáneos²⁴.

Cabe inferir, provisionalmente, de la información anterior una pauta según la cual los buenos empleos tienden a concentrarse entre pocas personas, mientras que los malos empleos tienden a repartirse entre muchos que compiten entre sí.

Conclusiones

La teoría y la información disponible muestra una elevada disparidad de situación y estrategias empresariales posibles ante la ordenación legal del tiempo de trabajo. La inercia y retardo con que se aplica la jornada legal y los diferenciales de partida en salarios y productividad dificultan también una decisión unívoca sobre el trade-off salario/jornada conveniente para que se cree empleo, por lo que parece que una reducción de la jornada legal, debería de plantearse siempre con un horizonte temporal que permitiera adaptaciones oportunas y excepciones puntuales iniciales.

La distancia entre la «España del BOE» y la «España real» indica que la vía legislativa es insuficiente, y que se requiere el compromiso de sindicatos y patronales para que la negociación colectiva afecte a todo el paquete de aspectos que están detrás de la jornada legal y que pueden dificultar el objetivo de generación de empleo: productividad, salarios, horas extraordinarias, contratación temporal, turnos y flexibilidad del tiempo de trabajo.

Las grandes empresas y la Administración podrían ser las primeras en articular este objetivo, por la mayor capacidad de control y participación de los agentes afectados sobre los resultados finales, mostrando además la viabilidad de que incrementos de productividad en las primeras pudieran trasladarse, por la vía fiscal, al empleo en el sector público. Las PYMES, los autónomos y las actividades estacionales son, por sus características, segmentos que requerirían medidas específicas de adaptación que afectasen al horario de apertura de establecimientos y la presión fiscal. Por otro lado, es preciso alcanzar algún acuerdo que evite que el resultado de la generalización de la menor jornada se exprese en una mayor dispersión de los salarios y de las rentas del capital, en perjuicio del segmento de empleos pero retribuidos.

²⁴ Estos datos proceden de la misma fuente que la nota siete.

Bibliografía

- ALAU, M. y DE TROYER, M.: *Les politiques d'entreprise en Europe face à une réduction du temps de travail: le cas Belge*. Université Libre de Bruxelles, Institut de Travail, 1997.
- ALBARRACÍN, J. y MONTES, P.: «El debate sobre el reparto del empleo», en Francesc la Roca y Amat Sánchez, ed.: *Economía crítica: Trabajo y medio ambiente*, págs. 53 a 64. FEIS y Universitat de València, 1996.
- ANISI ALAMEDA, D.: «El reparto del trabajo». ICE, Nº 758, Págs. 79 a 86, noviembre del 1996.
- ANISI ALAMEDA, D.: *Creadores de escasez*, Alianza Editorial, 1995.
- ANXO, D. y otros: *Utilisation des équipements et horaires de travail, comparaison internationale*. París, INSEE, 1995.
- BOULÍN, J. y TADDEI, D.: *Les politiques d'entreprise en Europe face à une réduction du temps de travail: le cas français*. Université Paris Dauphine, 97.
- BOSCH, G. y otros, ed.: *Times are changing. Working times in 14 industrialised countries*, Ginebra, 1994.
- BOSCH, G. y LENHDORFF, S.: «La reducción de la jornada de trabajo y el empleo», en *Papeles de Economía Española*, págs. 342 a 365. nº 72, 1997.
- CAMPS, V.: «El sentido del trabajo y el ethos individualista», en *El socialismo del Futuro*, nº 6, págs. 123 a 135. Fundación Sistema, 1992.
- CETTE, G. y TADDEI, D.: *Temps de travail-modes d'emploi: vers la semaine de quatre jours?* París, 1994.
- EUROSTAT: *Work organisation and workings hours 1983-1992*. Luxemburgo, 1995.
- GORZ, A.: «La declinante relevancia del trabajo y el auge de los valores posteconómicos», en *El socialismo del Futuro*, nº 6, págs. 25 a 33 Fundación Sistema, 1992.
- GORZ, A.: «Salir de la sociedad salarials», en A. Recio y otros: *El paro y el empleo: enfoques alternativos*. págs. 72 a 96, Germania, 1994.
- GUBERT MOYA: «La demanda de trabajo: relación entre horas de trabajo y número de ocupados». Universidad de Valencia, 1997 (mimeo).
- HERNÁNDEZ PASCUAL, CL.: «La reducción del tiempo de trabajo», en Francesc la Roca y Amat Sánchez, ed.: *Economía crítica: Trabajo y medio ambiente*, págs. 43 a 53. FEIS y Universitat de València, 1996.
- MARTÍNEZ FENOLL, J.S.: *El tiempo de trabajo*, págs. 27 a 51. CISS, Valencia 96.
- OCDE: *Flexible working time*. París, 1995.
- RECIO, A.: *Trabajo, personas, mercados*. págs. 221 a 246, Icaria 1997.
- REICHMANN, J. y RECIO, A.: *Quien parte y reparte*. Icaria, 1997.
- VIDAL RUÍZ, E.: «Reducción del tiempo de trabajo y paro», en Francesc la Roca y Amat Sánchez, ed.: *Economía crítica: Trabajo y medio ambiente*, págs. 21 a 42. FEIS y Universitat de València, 1996.