

# LA DURACION DEL TRABAJO Y EL EMPLEO: ASPECTOS SOCIALES Y ECONOMICOS.

## Síntesis.

Los debates, análisis y polémicas en torno a la duración del trabajo no son tema novedoso en las ciencias sociales ni en la práctica social. Sin embargo la abundante literatura y las "experiencias" sociales de los últimos años, muestra que nos hallamos ante una fase cualitativamente distinta en los planteamientos, que escapan frecuentemente a la discusión del tiempo de trabajo para abarcar el modo de vida y los propios cargos básicos de nuestra civilización industrial.

Para un tratamiento adecuado de los problemas actuales, es preciso contextualizar el debate de un marco que se caracteriza, al menos, a) por el incremento de la capacidad producida del trabajo y, por tanto, por la reducción estructural y duradera de las necesidades de trabajo vivo para producciones iguales; b) por una fase de innovación tecnológica acelerada; c) por un conjunto de reestructuraciones productivas y disposiciones legales, frecuentemente unidas a una creciente precarización de los mercados de trabajo; d) por el "redescubrimiento" de la reducción del tiempo de trabajo como política de creación de empleo en la crisis; e) por una serie de profundas mutaciones culturales que afectan especialmente a las actitudes ante el trabajo; f) por una redefinición del marco de la competencia en la nueva división internacional de trabajo.

En este contexto el tratamiento que se da a las distintas formas y variantes, de reducción del tiempo de trabajo, y a las políticas que se proponen para llevarlas a cabo, tiene que ser necesariamente polémico, en la misma medida en que afecta a cuestiones críticas vividas desde una diversidad de la población y orientadas por las distintas estrategias de los actores sociales, muchas veces ancladas en modos y tradiciones seculares.

De entre los aspectos que emergen en el debate hemos elegido dos que quieren ilustrar la tesis de fondo de nuestra argumentación: que la reducción del tiempo de trabajo y las consecuencias sociales y económicas que acarrea no son unívocas ni determinadas, depende de la forma en que se lleve a cabo y del método utilizado en su puesta en marcha.

En primer lugar abordaremos el tema de la reducción del tiempo del trabajo y el empleo. El debate social se halla entre el "trabajar menos horas, más paro" de la argumentación empresarial, y el "trabajar menos par trabajar todos" de los sindicatos. Los argumentos son múltiples, diversos y variados, y para enfocarlos correctamente las "enseñanzas" de los modelos macroeconómicos pueden orientarnos. Parece que no

**J. José CASTILLO ALONSO**  
Universidad Complutense de Madrid.

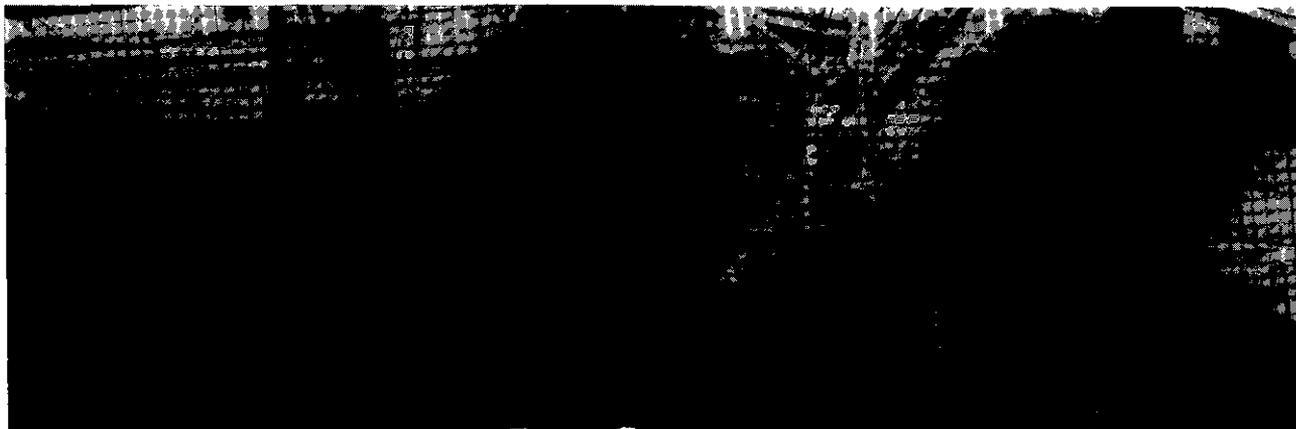
**Lorenzo LACHON RODRIGUEZ**  
Profesor de Sociología IELSS.

**Dolores SANROMAN PINA**  
Licenciada en Sociología CIS.

existe una relación mecánica reducción del tiempo de trabajo-empleo, dependiendo en mucho su variación de la situación de las relaciones industriales, de la tecnología y del mercado, tanto de fuerza del trabajo, como de productos y capitales, así como de las estrategias de los actores sociales. La resultante de estas dependencias se concreta en unas diversas lógicas que caracterizan, básicamente, situaciones distintas.

En segundo lugar abordamos un tema "olvidado": la reducción del tiempo de trabajo y su vinculación con la mejora de las condiciones de trabajo, estrechamente ligado con el anterior. Aquí discutimos la idea hecha que vincula reducción con mejora automática de las condiciones de trabajo; el resultado, en este punto, depende también de la forma en que se lleve a cabo la reducción, pues si bien puede darse una mejora de la carga de trabajo a menos tiempo de implicación del trabajador, también puede compensarse en **intensidad** la cantidad de tiempo ganado, revirtiendo entonces la reducción en un empeoramiento de las condiciones de trabajo. Para argumentar en esta dirección recurriremos al concepto de intensidad del trabajo y mostramos como también los empresarios han tenido interés en reducciones de jornada que permitieran un trabajo intensificado. Las distintas formas de reducción del tiempo de trabajo tienen consecuencias muy distintas en este sentido y un análisis de las preferencias de los actores sociales muestra, por ejemplo, como puede el camino de la intensificación anular — por el incremento de la carga de trabajo— las ventajas de ciertas reducciones para el trabajador como persona, trasladando a su tiempo de no trabajo necesidades ampliadas de recuperación de su fuerza de trabajo.

Terminamos nuestra argumentación con una reflexión sobre las consecuencias que tanto para las condiciones de trabajo como para la calidad de vida pueden tener las diversas formas de abordaje y realización de la reducción del tiempo de trabajo.



## EL MARCO DE DISCUSION DE LA REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO

El debate en torno a la reducción del tiempo de trabajo no es un tema nuevo en la reflexión sobre las condiciones de trabajo y de vida en la moderna sociedad industrial. Sin embargo el tema ha experimentado una transformación cualitativa en sus planteamientos como consecuencias de las transformaciones habidas en el seno de la propia sociedad industrial. Y vamos a ver como lo que un principio era una reivindicación de los trabajadores o una exigencia del sistema para asegurar la reproducción de la fuerza del trabajo, posteriormente se ha convertido también en una medida de política económica frente al desempleo en la mayoría de los países y en una exigencia en un marco más amplio de puesta en cuestión del propio sistema y del lugar que el trabajo ocupa dentro del mismo. No obstante, la reducción del tiempo de trabajo y las políticas que se proponen para llevarlas a cabo desde distintos sectores sociales sigue siendo necesariamente un tema polémico en la medida en que afecta a cuestiones críticas (tiempo de vida, tiempo de trabajo) vividas desde una diversidad creciente de la población y orientadas por las distintas estrategias de los actores sociales.

La tesis que queremos argumentar es la siguiente: la reducción del tiempo de trabajo y las consecuencias sociales y económicas que

acarrea no son unívocas ni determinadas ya que dependen de la forma en que se lleve a cabo y del método utilizado en su puesta en marcha.

### Planteamiento actual

Con relación al pasado, la duración del trabajo se presenta hoy bajo otra nueva luz; sus aspectos sociales y humanos difieren de los de antes. Ya no se trata en general de proteger al trabajador únicamente contra las largas jornadas, excesivas y agotadoras (que podrían llegar a las 14-16 horas por día) sino de remediar los inconvenientes de otro orden imputables a los ritmos de los tiempos modernos. Los progresos técnicos han originado un aumento espectacular de la productividad; aumento que ha permitido ciertamente reducir la duración del trabajo. Si embargo, el coste elevado de las máquinas y de las instalaciones modernas imponen la necesaria y urgente amortización de este componente del capital y por ello se ha hecho necesario recurrir al trabajo por turnos de manera que no se interrumpa el proceso de producción. (MARIC, 1978, p. 13). Las transformaciones técnicas y científicas han llegado incluso a cambiar la propia medida del tiempo de trabajo rompiendo los marcos temporales clásicos (día y semana) e imponiendo una nueva forma de medición que abarca toda la vida del trabajador.

Y el contexto económico general también ha cambiado en relación con el pasado. En el capitalismo in-

dustrial, que paradójicamente incrementa el rendimiento del trabajo y a la vez aumenta su duración, la dinámica de la reducción de la jornada tiene un doble sentido: desde el punto de vista del capital, el peligro que suponen para la reproducción de la fuerza de trabajo las jornadas excesivas; y desde el punto de vista de los trabajadores, la lucha por una mejora de las condiciones de trabajo y por la recuperación del trabajo excedente que el capitalista se apropia. Pero ese modelo de desarrollo y de crecimiento cuantitativo entra en crisis y aparecen en escena nuevos factores. La inflación de los costes y la caída de la demanda que se producen como consecuencia de la crisis de los años 70 se traducen en una falta de inversión creadora de puestos de trabajo y el objetivo tradicional del pleno empleo se presenta claramente como inalcanzable.

La reducción del tiempo de trabajo cobra así un nuevo significado ahora como un objetivo de política social frente al desempleo. "Trabajar menos para trabajar todos" es una frase que ilustra claramente el sentido que, junto al de mejora de la calidad de la vida, tiene hoy para los sindicatos el tema de la reducción del tiempo de trabajo. En este contexto se sitúan reivindicaciones como las planteadas por la Confederación Europea de Sindicatos en su Congreso de Munich, en mayo de 1979, que acordó solicitar una reducción del 10% del tiempo de trabajo sin pérdida de salario a través de los siguientes mecanismos: semana de 35 horas, vacaciones de

6 semanas, jubilación con pensión a los 60 años, escolarización obligatoria hasta los 16 años y extensión de los permisos para la Formación Profesional. A todo ello se oponen los empresarios argumentando que la reducción del tiempo de trabajo tendría un pequeñísimo efecto sobre el empleo y produciría a la vez un aumento de los costes de producción. Por consiguiente, o bien las empresas aumentarían sus precios de venta con lo cual disminuiría el poder adquisitivo de los salarios y quedaría comprometida su propia competitividad o bien deberían reducir sus beneficios, lo cual afectaría a su capacidad de inversión y producción. Según estos argumentos sería preciso aumentar la productividad si se quisiera poder compensar la elevación de los costos horarios de mano de obra; ahora bien, en la medida en que dicho aumento de productividad fuera posible, el empleo no experimentaría ninguna mejora. Las empresas insisten en que "sólo pueden mejorar las condiciones de trabajo si logran absorber el costo de las mejoras sin menoscabo de su producción y de su rentabilidad (CUVILLIER, R., 1982, p. 41).

Según la Conferencia de Empresarios de Suecia, las consecuencias de la semana laboral de 30 horas serían un estancamiento de los ingresos reales, la imposibilidad de mejorar los servicios sociales y el medio ambiente tanto de trabajo como general, un encarecimiento de los productos, problemas de exportación y mayores dificultades de empleo.

No está muy lejos de estas posiciones la CEOE<sup>(1)</sup>.

En un **esquema de trabajo**<sup>(2)</sup> realizado por el Director del Departamento de Relaciones Laborales de la CEOE se plantea que la reducción de jornada de trabajo "perjudica la viabilidad de las empresas y pone en riesgo el empleo", ya que:

1. Incrementa el coste marginal de la mano de obra.
2. Incrementa el precio final de bienes y servicios.
3. Disminuye la competitividad de las **empresas**.

4. Desincentiva la iniciativa empresarial.
5. Estimula a ajustar al máximo la dimensión de las plantillas.
6. **Incita** a la introducción rápida de tecnologías sustitutivas de mano de obra.
7. Introduce dificultades estructurales y de negociación colectiva.

## Formas de reducción del tiempo de trabajo y su tratamiento.

Actualmente no se está desarrollando en ningún país europeo una política global del tiempo que tenga como objetivo valorar las diferencias exigencias-tiempo de trabajo y no trabajo de los distintos miembros de una colectividad en un proceso consciente de elevación de los niveles de vida globales. Las propuestas de intervención respecto al "tiempo" se limitan normalmente a introducir modificaciones en el horario de trabajo. La diversidad de formas típicas de reducción del tiempo de trabajo (sin pretender hacer una enumeración exhaustiva se pueden citar, entre otras: a) aumento de la edad de incorporación al mercado del trabajo; b) reducción de la edad de jubilación; c) limitaciones al pluriempleo; d) desarrollo de contrataciones temporales y eventuales; e) restricción de horas extraordinarias; y f) aumento de vacaciones, etc.) es una tipología que no identifica en las distintas realidades estructuras similares como señala Capecchi (1983, p. 78) teniendo en cuenta que:

- a) El **tiempo completo** se puede desarrollar en jornadas o por turnos y en este segundo caso se ofrece una gama de situaciones que modifican tanto el número global de horas de trabajo como su distribución dentro de la jornada.
- b) El mismo número de horas de un horario a tiempo completo puede ser radicalmente distinto de un trabajador a otro dentro de una misma categoría.
- c) Las distintas categorías de tra-

bajadores a tiempo completo están profundamente diferenciadas entre sí en el número de horas semanales, posibilidad de jubilación anticipada, etc.

Teniendo todo esto presente existen varias formas de reducción del tiempo de trabajo sobre un "patrón de horario de trabajo" (legalmente más difundido), es decir, sobre un horario de 8 horas al día, 5 días a la semana, con 5 festividades anuales, 4 semanas de vacaciones concentradas en los meses de verano, edad de jubilación a los 65 años los hombres y a los 60 las mujeres:

1. Reducción global del horario de trabajo manteniendo la estructura general del "tiempo completo" y con paridad de salario. Esta ha sido la tendencia que normalmente ha planteado el movimiento obrero en sus reivindicaciones. Actualmente se propone también en distintos países europeos y organismos internacionales como posibilidad de aumento en el empleo. Este tipo de reducción puede formularse en términos de una reducción uniforme para cada día o para cada semana ("objetivo hacia la semana de 35 horas", planteado por los sindicatos italianos) o como un aumento de permisos al año ("la quinta semana de vacaciones pagadas", propuesta en Francia), y finalmente, teniendo como punto de referencia toda la vida laboral (modificando el momento de entrada en el trabajo, modificando el momento previsto para la salida del trabajo y favoreciendo periodos de interrupciones de actividad por medio de la acumulación de permisos).

Como vemos, las posibilidades de intervención son muy variadas y a continuación vamos a comentar el caso de Italia, Alemania y Francia.

En Italia, la forma prevista más aceptada para disminuir el horario de trabajo sería la de enlazar su reducción con periodos de formación (la fórmula más importante es cono-

(1) "Ni trabajo ni la CEOE pueden cuantificar las repercusiones de la reducción de la jornada de trabajo". *EL PAIS*, 24-XII-82.

(2) "Evolución y perspectivas de empleo juvenil en España". Julio Sanchez Fierro. 1985.

cida como "150 horas"), pero es indudable que a pesar del debate en curso existen muchos experimentos al respecto.

Otra tendencia es la búsqueda de flexibilidad e igualdad del número total de horas trabajadas. Las posibilidades en este punto son numerosas. Enumeramos algunas de ellas: horarios a la carta, posibilidad de escoger entre varios horarios de entrada y salida; trabajar el mismo número de horas pero durante 4 o 5 días<sup>(3)</sup>; trabajos a tiempo parcial, etc.

En la República Federal Alemana se ha propuesto un tipo que se denomina "modelo de bandas horarias"; el trabajador puede escoger a nivel semanal entre las 40, 38, 36 y 32 horas con la correspondiente remuneración. Se trata de un trabajo a tiempo parcial con la posibilidad de volver a entrar en el horario a tiempo completo y eliminando por tanto la escisión entre la categoría de trabajadores a tiempo parcial y los otros.

Las experiencias son muy variadas y el caso español lo trataremos más detenidamente en nuestro II apartado.

Una vez tratadas las líneas en las que se inscribe en la actualidad la discusión sobre la reducción del tiempo de trabajo vamos a detenernos en los dos puntos que, como se dijo en la síntesis, centran nuestro interés: un tema polémico —empleo y reducción del tiempo de trabajo— y un tema olvidado —la reducción del tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo.

## LA REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO (CRTT) Y EL EMPLEO

La gravedad alcanzada por la crisis económica, y el fracaso (desigual) de políticas de empleo tradicionales nos obliga a reconocer con Dahrendorf que "quien sea capaz de prometer que conoce la receta contra el desempleo, no dice la verdad" (Dahrendorf 1982, p. 56). Lo que cada vez parece más claro es que se equivocaban los "sabios" alemanes cuando en 1977 afirma-

ban que "una política de crecimiento es la única respuesta" <sup>(4)</sup> posible a la crisis del empleo. Parece más bien que "la presente crisis no puede ser resuelta en términos de mero crecimiento económico" (Hargreaves, 1983, p. 55). Aquella era una proposición que se podía mantener en la primera fase de la crisis por la creencia de que nos encontrábamos ante un fenómeno "coyuntural", debido al "alza de los precios del petróleo". Pero con la consolidación de la crisis como el "momento" de reestructuración del capitalismo (recomposición del campo de la competencia; reorganización tecnológica; nueva regulación del trabajo...), la "esperanza" en el crecimiento como la salida de la crisis del empleo se desvanece: puede -de hecho lo hay- haber crecimiento económico, sin creación neta de empleo.

La recuperación de los beneficios empresariales es ya una realidad pero... si se transforman en inversiones lo son en tecnologías ahorradoras de mano de obra. Porque este es un aspecto sustancial de esta segunda fase de la crisis: el papel que juega la variable tecnológica. De cara al desafío del paro que se deriva de estas perspectivas "la reducción de la duración del trabajo aparece como la única respuesta a la altura del problema planteado. Reducir fuertemente la duración del trabajo o resignarse a un ineludible ascenso del paro, tal sería la alternativa" <sup>(5)</sup>. De ahí que no sea de extrañar que es la primavera de 1984 estalle una huelga de 70.000 metalúrgicos alemanes que paraliza a medio millón de trabajadores, llegando el presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos a amenazar con una huelga general de solidaridad: todo por la semana de 35 horas <sup>(6)</sup>. Y es que desde 1979 lo que viene a coincidir con el inicio de la segunda fase de la crisis es que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en su Congreso de Munich defiende la jornada de 35 horas <sup>(7)</sup>, la RTT pasa a una polémica primera plana de las posibles políticas de empleo. La confrontación de los agentes sociales es radical: a la consigna sindical nacida en Italia

"lavorare meno, per lavorare tutti" y "vivir mejor", como añade la CFDT <sup>(8)</sup>, contestan los empresarios con "trabajar menos horas, más paro" <sup>(9)</sup>, o "mejor jornadas más paro" <sup>(10)</sup>. A este respecto conviene resaltar que es difícil encontrar la menor discrepancia en las actitudes empresariales en los diversos países de la OCDE: Todos se oponen firmemente a toda reducción sensible de duración de las horas de trabajo normales y a la regulación de la horas extraordinarias, apoyan la flexibilidad de la organización del trabajo y entre las diversas modalidades de reparto del trabajo, son partidarios del trabajo a tiempo parcial. <sup>(11)</sup>

Las posiciones sindicales suelen repetir la argumentación de la CES en el Congreso de la Haya (1982) apoyando el programa de Munich: "La CES considera que la reducción del tiempo de trabajo no es únicamente un medio de repartir el empleo entre todos; debe paralelamente, comenzar un proceso que, modificando profundamente la manera de vivir, las relaciones de trabajo, el hábitat, la actividad social, suponga una transformación importante de las necesidades sociales y de los medios para satisfacerlas. Esta es la condición para que evolucionen los modos de vida y para fomentar un relanzamiento de la actividad y del crecimiento económico durable y más propicio al desarrollo de todos. La CES considera que se trata de una de las tareas esenciales de los próximos

(3) LINHART, D. y TOURREAU, R. "Mon Vendredi..." *Revue Française de Affaires Sociales*.

(4) *El Europeo. Revista de los negocios y las empresas*, nº 1062, 28 junio-5 julio 1984, p. 29.

(5) Baron y Pigandiat (1983, p.9).

(6) El acuerdo firmado finalmente redujo la semana de 40 a 38,5 h.

(7) La CES, desde el Congreso de Munich (1979) antes mencionado.

(8) Ver en Gorz (1981, p. 169-173) la entrevista a M. Rolant, secretario general de la CFDT.

(9) Alfredo Molinas, en *EL PAIS*, 18 enero 1983.

(10) *El Europeo. Revista de los negocios y las empresas*, nº. 1062, 28 junio-5 julio 1984.

(11) Visiones "técnicas" de las actitudes empresariales pueden verse en Hart (1984) y Hart y Alvane (1985). Las posturas políticas y "técnicas" de la CEOE pueden verse en el monográfico que recoge la Mesa Redonda sobre "Reducción de jornada". *Informes y estudios de CEOE*, nº. 21, Enero 1983.

años<sup>(12)</sup>. Sin embargo aunque puedan abrigarse dudas sobre la posibilidad de extender a otros países de la OCDE lo acontecido en USA o Japón en este terreno, si parece que se pueda aceptar la contradicción práctica que señala Hart entre ese duro planteamiento sindical a nivel teórico y el hecho de que "difícilmente se encuentran tomas de posición parecidas en las negociaciones que llevan a cabo con los empleados en los convenios colectivos" (Hart, 1984, p. 53). Y a pesar de que en un sondeo efectuado en 1977 entre los trabajadores del Mercado Común, el 55% declara preferir un aumento de tiempo libre a un aumento de salario (A. Gorz, 1983, p. 226, La CFDT declara: "Hay que reconocer que la RTT no es realmente una reivindicación colectiva apoyada por la mayoría de los trabajadores."<sup>(13)</sup>

En este punto conviene advertir, porque nos venimos centrando en una de las fórmulas de reparto del trabajo, cual es la RTT semanal. Las razones nos llevan a esta opción. En primer lugar, porque aunque cuantitativamente fuese lo mismo aumentar las vacaciones anuales, adelantar la jubilación o reducir la jornada semanal, cualitativamente todo es diferente. Los dos primeros supuestos no cuestionan ninguna lógica existente; sin embargo la RTT semanal plantea una "redefinición del proceso de organización de la

producción y del tiempo: con una semana cada vez más corta, el trabajo es cada vez menos el centro de la vida, el tiempo está cada vez en menor medida estructurado por el trabajo 'asalariado' para dejar sitio a maneras diversas de actividad, como el trabajo "libre" (Julien y Morel, p. 83). En segundo lugar, también desde la óptica del empleo parece defendible esta opción sobre cualquier otro método de reparto del trabajo. En un estudio realizado en 1977 por el I.A.B. del Instituto Federal de Trabajo alemán, en la perspectiva de 1984, las equivalencias de empleos teóricos de las diferentes formas de reducción del tipo de trabajo serían:

- Disminución 1 hora trabajo semanal:  
650.000 empleos.
- 1 día de vacación suplementario anual:  
102.000 empleos.
- Un permiso de formación de 14 días para 1 de cada 10 asalariados:  
100.000 empleos.
- Prolongación de un año de enseñanza obligatoria:  
160.000 empleos liberados.
- Adelanto de 1 año en la edad de jubilación:  
130.000 empleos liberados<sup>(14)</sup>.

Contra lo que suele apuntarse desde posturas empresariales, los defensores de una sustancial RTT no partimos del supuesto simplista

de que la tarta del empleo se puede repartir, sin más, entre un número mayor de beneficiarios. "En efecto" es sabido que el tamaño del pastel no es independiente de la manera como se distribuye<sup>(15)</sup>. Existe un ejemplo clásico del que suelen gustar las posturas catastróficas empresariales: son las consecuencias de la Ley de las 40 horas del Frente Popular en Francia en 1936, que produjo una importante caída de la producción. Pero, como señala Sauvoy<sup>(16)</sup>, hay que tener presente que en aquella ocasión la amplitud del fenómeno fue enorme pues se pasó de las 45.8 horas en 1936 a 39.5 en 1937, es decir un descenso superior a 6 horas en 1 año; en segundo lugar, que se produjo en todas las ramas de actividad por igual y, en tercer lugar, la marcada falta de voluntad del empresario para mantener la producción. A ello habría que añadir el carácter no negociado con que se dictó la norma; el mantenimiento de una compensación salarial íntegra y la falta de transparencia del mercado de trabajo<sup>(17)</sup>.

Hoy la situación es diferente y diferentes son los planteamientos de los defensores de la RTT. Las simulaciones econométricas por medio de modelos formalizados, a pesar de las limitaciones que tienen (Cf. Baron y Rigaudiat 1983, p. 73-75), nos ayudan a plantear los problemas diversos que la RTT puede suponer en cuanto a la producción, a los costos de producción y competitividad de las empresas (productividad, utilización de los equipamientos, compensación salarial, a la inflación, a los costos sociales del paro, y al impacto final sobre el empleo y el paro.

Recientemente, en un artículo reeditado en numerosas publica-

(12) ISB (1982, p. 1). La postura "técnica" de la CES puede verse en Nedrynski (1979 y 1980). Una síntesis de estos planteamientos puede verse en Zuffiur (1981).

(13) CFDT, *Aujourd'hui*, janvier 1982. (Citado en Baron y Rigaudiat, 1983, p. 10).

(14) Cf. *Intersocial*, n.º 48, avril 1979, p. 13.

(15) *Echange et Projets* (1980, p. 160).

(16) Sauvoy (1967). Cf. Eymard-Duvernay (1977, p. 21).

(17) Cf. Barón, Peronnet y Rocherieux (1982, p. 49).

ciones, Ginniken<sup>(18)</sup> ha examinado los resultados de simulación de los siguientes modelos:

- a) el modelo Treasury (Reino Unido);
- b) el modelo Vintaf (Países Bajos);
- c) el modelo FREIA (Países Bajos);
- d) el modelo Maribel (Bélgica);
- e) el modelo DMS (Francia);
- f) el modelo METRIC (Francia);
- g) el modelo Henize (República Federal Alemana)<sup>(19)</sup>.

Sus efectos sobre el empleo y el paro se recogen en los Cuadros 1 y 2. Aunque no podemos detenernos en las diversas hipótesis que introducen estos modelos sobre productividad, capacidad de producción, salarios, papel de la inversión, crecimiento económico, inflación y balanza de pagos, déficits gubernamentales, etc. señalemos que "es sorprendente observar que la elasticidad del empleo en relación a la reducción de la semana de trabajo puede variar tan ampliamente. De acuerdo con el modelo Henize, 1 por ciento de reducción del tiempo de trabajo lleva a un aumento del empleo de entre 0.6 y 0.8 por ciento. Por el contrario, el modelo Vintaf llega a predecir una caída del empleo como resultado de la reducción del tiempo de trabajo, si se compensan plenamente los salarios. El modelo Treasury prevé solamente un ligero incremento del empleo. Los modelos franceses, el modelo FREIA y el Maribel preciden aumentos substanciales del empleo" (Ginniken 1984, p. 186).

Si para los modelos Treasury y Vintaf la compensación de salarios tiene unos efectos negativos sobre el empleo, para otros modelos como Henize, DMS ó METRIC, las consecuencias sobre el empleo son las mismas con compensación salarial que sin ellas, incluso, bajo algunos supuestos, es más beneficioso para el empleo la compensación salarial (aunque puede ser un factor inflacionista y agravar el déficit de la balanza comercial).

La productividad es otro aspecto básico a considerar. Está aceptado (Eymard Duvernay, 1977, p. 15),<sup>(20)</sup> que cerca de la mitad del coste pro-

ducido por la RTT se compensa vía productiva sin coste complementario para la empresa, por una supresión de tiempos muertos, y del absentismo, por una mejor organización de las tareas, etc. Existe, sin embargo, el riesgo de que la "reducción de los horarios tenga como contrapartida un crecimiento de los ritmos de trabajo y una degradación de las condiciones de trabajo" (Echanges et Projets (1980, p. 163). Pero de ello hemos de ocuparnos enseguida por que hemos topado con la otra cara de la moneda: la tendencia a compensar la RTT con la intensificación del trabajo.

Los modelos econométricos y los análisis cuantitativos nos permite señalar que la RTT tiene un impacto positivo sobre el empleo (vía generación de nuevos empleos y/o mantenimiento de los existentes<sup>(21)</sup> aunque sea limitado; que su impacto sobre el paro es menor, ya que entran en juego otros mecanismos del mercado de trabajo que inducen una mayor participación en la población activa; y, por último, que sus efectos sobre el empleo y el paro **dependen** de como evolucionen las otras variables incluídas en el modelo o, en términos reales, de como se desarrolla el "ceteris paribus" que es premisa sustancial de estos modelos.

Más allá de la econometría están las opiniones y actitudes de los empresarios y los trabajadores que no pueden ser consideradas una variable exógena del mercado laboral (Cachon, 1979, p. 290). Según la encuesta realizada por el IFO-Institut de Munich entre 2.000 empresas metalúrgicas a petición de la patronal alemana en 1978, la reducción de la jornada sería compensada para el área de producción, en un 32% de los casos por nuevas contrataciones a tiempo pleno y un 10% a empleo parcial y, para el área de administración en un 15% por nuevas colocaciones indefinidas y un 19% a empleo parcial<sup>(22)</sup>. Una encuesta del mismo año realizada por L'Usine Nouvelle entre 526 empresas analiza sus reacciones ante una posible reducción de 1 hora semanal sin cambios salariales: un 31.5% de los casos declaran que

contratarían personal (17.1% como fijos y un 14.4% como temporales) (Cf. Baron y Rigaudiat (1983, p. 54).

Más allá de las opiniones está el campo de las prácticas de las empresas. Y así podemos analizar su reacción en Francia ante la reducción de la semana laboral de 40 a 39 horas llevada a cabo en un proceso negociado por el primer gobierno socialista de Mitterrand en enero de 1982. Según un estudio del INSEE en la industria gala el 59% de las empresas declaran que la reducción no ha tenido ninguna incidencia sobre el empleo, frente al 36% en que ha habido efectos positivos: un 18% se traduce en colocaciones de personal fijo complementario; otro 18% en personal temporal y un 10% reducen el paro parcial o anulan despidos previstos. El empleo neto creado por la medida se estima en mínimo de 70.000 empleos, un 0.5% de la población ocupada anterior<sup>(23)</sup>. Las reacciones de las empresas fueron muy heterogéneas según el sector de actividad, el tamaño y la situación económica de las mismas.

En España la Ley 4/1983, de 29 de junio (BOE 30 Junio de 1983) fijó la jornada máxima legal en cuarenta horas semanales y las vacaciones mínimas anuales en treinta días. En una encuesta efectuada en diciembre 1984 entre 1700 empresas (representativas del conjunto nacional con la excepción de los establecimientos de menos de 6 trabajadores) por el Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, el 56% de las mismas manifiestan que la Ley de las 40 horas supuso una reducción de la jornada anual de trabajo.

(18) Ginniken (1984). En este artículo pueden encontrarse las referencias bibliográficas de cada uno de los modelos expuestos.

(19) A ellos podrían unirse los modelos "FIFI" (Cf. Echanges et Projets, 1980, p. 165) o COPAIN (Cf. Baron y Rigaudiat, 1983, p. 33-52.) donde se comparan sus resultados con los modelos METRIC Y DMS o el Comet III de la CEE. Diversos análisis cuantitativos sobre las consecuencias económicas de la RTT pueden verse en Nedzyski (1980); Baron, Peronnet y Rocherieux (1982); Poret (1983) y Hart (1984).

(20) Nedzyski (1980, 19-21); Baron, Peromet y Rocherieux, (1982, p. 41-43); Poret (1983, 37-39).

(21) Cf. Nedzyski (1980, p. 14) y Day (1980, p. 18).

(22) Cf. *Intersocial*, n.º 45, janvier 1979, p. 14.

(23) Marchand, Rault y Turpin (1983, p. 9-11).

CUADRO 1

REPERCUSION DE LA REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO (MAS DE 8 POR CIENTO) SOBRE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO: DESVIACION EN RELACION A LA SIMULACION DE REFERENCIA.

Modelo	Tipo de reducción	Hipótesis	Año	Evolución del empleo			Evolución del desempleo	
				Cantidad (en miles)	Porcentaje del total	Como consecuencia de 1% de reducción de la semana de trabajo (elasticidad)	Cantidad (en miles)	Porcentaje de la fuerza de trabajo
Vintaf (Países Bajos)	2.5% anual 1979-1983 <sup>1</sup>	1. Reducción de salarios: reducción de la capacidad	1983	40	0,8	0,067	-25	-0,4
			1988	100	2,0	0,168	-65	-1,1
		2. Compensación de salarios: reducción de la capacidad	1983	-80	-1,6	-0,135	55	1,0
			1988	-115	-2,3	-0,193	75	1,2
3. Reducción de salarios: igual capacidad	1983	70	1,4	0,118	-45	-0,8		
	1988	115	2,3	0,193	-75	-1,2		
4. Compensación de salarios: igual capacidad	1983	-50	-1,0	-0,084	35	0,6		
	1988	-105	-2,1	-0,177	70	1,1		
FREIA (Países Bajos)	2.5% anual 1983-1986 <sup>2</sup>	1. Reducción de salarios: reducción de la capacidad	1986	60 <sup>3</sup>	1,2	0,125	-45	-0,8
		2. Reducción de salarios: igual capacidad	1986	240 <sup>3</sup>	4,7	0,488	-240	-4,0
Maribel (Bélgica)	2% anual, 1983-1986 <sup>1</sup> (además de 1% de reducción de la tendencia)	1. No se formulan hipótesis acerca de la capacidad de producción	1986	93	2,7	0,348	-93	-2,3
DMS (Francia)	2,5% anual, 1982-1986 <sup>4</sup> (además de la reducción de la tendencia)	1. Reducción del salario: igual capacidad	1986	1200	5,6	0,582	-550	-2,2
		2. Compensación de salarios: igual capacidad	1986	1300	6,1	0,633	-500	-2,0

<sup>1</sup> Todos los trabajadores del sector del mercado. <sup>2</sup> Todos los trabajadores. <sup>3</sup> Solamente el sector privado. <sup>4</sup> Todos los trabajadores, exceptuados los de la agricultura, el comercio, los bienes inmobiliarios, las finanzas y los servicios no comerciales.

CUADRO 2

REPERCUSION DE LA REDUCCION DEL TIEMPO DE TRABAJO (MENOR DE 5 POR CIENTO) SOBRE EL EMPLEO Y EL DESEMPLEO: DESVIACION EN RELACION A LA SIMULACION DE REFERENCIA, EN EL TERCER AÑO (1981).

Modelo	Tipo de reducción	Hipótesis	Evolución del empleo			Evolución del desempleo	
			Cantidad (en miles)	Porcentaje del total	Evolución del desempleo como consecuencia de 1% de reducción del tiempo de trabajo (elasticidad)	Cantidad (en miles)	Porcentaje de la fuerza de trabajo
Treasury (Reino Unido)	Dos horas por semana <sup>1</sup>	1. Compensación de salarios: política monetaria flexible	200	0,8	0,160	-150	-0,6
		2. Compensación de salarios: política monetaria estricta	60	0,2	0,048	-40	-0,2
		3. Reducción de salarios: política monetaria flexible	350	1,4	0,280	-260	-1,0
Henize (República Federal de Alemania)	Dos horas por semana <sup>1</sup> (además de 1% de reducción de la tendencia)	1. Sin compensación de salarios	908	3,4	0,680		
		2. Compensación por los empleadores correspondiente al aumento de la productividad	828	3,1	0,620		
		3. Compensación por el Gobierno. Correspondiente al incremento de sus ingresos	1007	3,8	0,760		
		4. Compensación integra de salarios (reducción de impuestos)	1126	4,2	0,840		
DMS (Francia)	Una hora por semana <sup>2</sup>	1. Reducción de salarios igual capacidad	248	1,1	0,451	-108	-0,5
		2. Reducción de salarios: reducción de capacidad	179	0,8	0,325	-74	-0,3
		3. Compensación de salarios: igual capacidad	216	1,10	0,393	-84	-0,4
METRIC (Francia)	Una hora por semana <sup>2</sup>	1. Compensación de salarios: igual capacidad	326	1,5	0,593	-143	-0,6

<sup>1</sup> Todos los trabajadores. <sup>2</sup> Todas las empresas menos las financieras y agrícolas.

FUENTE: Ginniken (1984, p. 184 y 185).

¿Que medida tomaron las empresas para adaptarse a este impacto? Los resultados obtenidos pueden resumirse de la siguiente manera (la suma de los porcentajes es superior a 100 porque las reacciones pueden ser varias):

- Mejor aprovechamiento de la capacidad utilizada anteriormente: 53%.
- Mejoran los equipos productivos (inversiones): 35%.
- Aumentos de ritmos, reducción de tiempos muertos, modulación estacional de horarios: 28%.
- Contratación de nuevo personal: 20%.
- Creación de nuevos turnos manteniendo la plantilla: 16%.
- Aumento de la subcontratación a otras empresas: 10%.
- Incremento de horas extraordinarias: 7%.

En resumen: una notable intensificación de medidas que inciden en la productividad, (con o sin inversiones) y un efecto no desdeñable sobre el empleo, directamente (20%), indirectamente (10%) o reforzando el mantenimiento de los existentes (16%).

Según Teriet existe un "desconocimiento total para las empresas de los efectos que ejercen los problemas inherentes al tiempo de trabajo" y por ello, "las consideraciones relativas al funcionamiento interno de las empresas y/o a la relación de fuerzas entre las partes sociales en el seno de las empresas hayan jugado un papel relativamente importante" (Teriet 1982, p. 178). El argumento que venimos exponiendo coincide, a otro nivel, con este planteamiento de Teriet: puesto que la enseñanza fundamental que se deduce de los modelos exnométricos y de los análisis sobre las reacciones de las empresas es que no existe una relación mecánica entre la RTT y el empleo, cobran especial significación la confrontación de estrategias de los agentes sociales: trabajadores, empresarios y Estado (Hart, 1983, p. 50-65). En un reanálisis de seis monografías sobre las reacciones de empresas o grupos de empresas ante la RTT en Francia en 1982, Barou, Rigaudiat y Doyelle<sup>(24)</sup> creen entrever cuatro lógicas o

líneas de fuerza diversas que han orientado el comportamiento de las empresas, lógicas que en algunos casos coexisten y se enfrentan en el seno de una misma empresa. Distinguen estos autores.

- a) La lógica de la productividad: primera reacción y con frecuencia la única. Sus efectos sobre el empleo son malos y conduce a una intensificación de los ritmos de trabajo, ya que de lo que se trata es de producir lo mismo con los mismos efectivos en menos tiempo sin tocar la organización de la empresa. Su forma preferida: acuerdos de productividad.
- b) La lógica del reparto de trabajo: se trata de repartir el empleo y las rentas con una masa salarial y costes unitarios constantes. La compensación salarial se plantea según la productividad. Implica ciertas transformaciones en el interior de la empresa. Beneficiosa en términos de empleo.
- c) La lógica de reorganización: la RTT es la ocasión para efectuar profundas modificaciones en la organización del trabajo, replanteando la utilización de los equipos. Su efecto sobre el empleo es importante pero exige plazos más largos de puesta en marcha.
- d) La lógica de repercusión: reacción pasiva de la empresa ante una RTT impuesta. Se traduce en el recurso a las horas extraordinarias y a la subcontratación; en la limitación de las horas de apertura y la baja de calidad del servicio ofrecido.

Una lógica atraviesa todos los procesos de RTT: es la lógica de la productividad; es la meta propuesta expresamente por Poret, porque "ganancias de productividad durables pueden acompañar la reducción de horarios de manera que la producción no disminuya, y ésto sin recurrir a la inversión ni evidentemente a la colocación de trabajadores" (Poret 1983, p. 17). Su traducción en términos de condiciones de trabajo es incremento de la intensidad.

Pero antes de entrar en este otro aspecto olvidado de la RTT, una conclusión práctica se impone, que el colectivo Echange et Projets sintetizaban en 1980: "Un imperativo: negociar".

## LA REDUCCION DEL TIEMPO BAJO (RTT) Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El lector avisado habrá, por lo menos, esbozado un gesto de sorpresa ante el epígrafe que precede estas líneas: ¿las condiciones de trabajo un tema olvidado al hablar de la RTT, cuando, precisamente parece existir una idea hecha, asumida prácticamente por toda la literatura sobre el asunto, incluida aquella producida por quienes no ven -en otros campos- con buenos ojos la reducción del tiempo de trabajo?.

En efecto, tanto si se piensa que trabajar menos horas es un objetivo deseable, pero "un lujo fuera de nuestro alcance", como si se estima que la reducción del tiempo de trabajo es una tendencia inevitable, parece como si se diera por supuesto que "como el trabajo reviste con frecuencia un carácter desagradable" (Maric 1978, p. 10); Cuviller (1982, pp. 54 y ss.), cualquier reducción en el tiempo que las personas estén sometidas a él, supone, por si mismo, una mejora de las condiciones de trabajo, en la medida misma en que se reduce la **cantidad** de exposición a un determinado y perjudicial, se supone—modelado de las personas hacia su configuración y desgaste como fuerza de trabajo (Véase Castillo y Prieto, 1983, p.120) y Castillo (1984). Este supuesto implica considerar—generalizando situaciones—que las actuales condiciones de trabajo, especialmente en el sector formal de la economía son siempre malas, y que, por tanto cuanto menos tiempo se esté sometido a ellas, tanto mejor: "toda reducción del tiempo de trabajo constituye un aligeramiento de

(24) Baron, Rigaudiat y Doyelle (1982, p. 19-21). Ver Capecchi (1983).

la carga de trabajo y por tanto una mejora de las condiciones de trabajo" tanto físicas como mentales (ISE 1980, p. 80).

Como telón de fondo podría por tanto afirmarse, en contra de nuestra entrada (una cuestión olvidada) que hay una convicción **profunda** y generalizada de que una manera privilegiada de mejorar las condiciones de trabajo es la reducción tendencial del trabajo mismo en su actual configuración.<sup>(25)</sup>

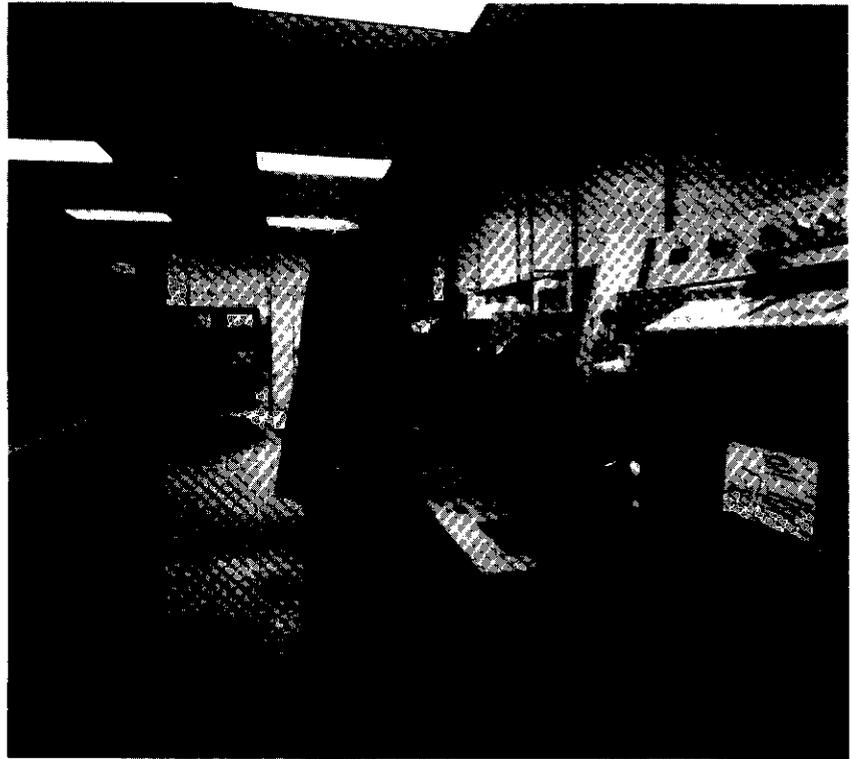
Es más, esa asunción de limitar el tiempo de trabajo como forma de preservar a los trabajadores de un medio ambiente laboral agresivo y perjudicial para su salud, aún matizando la diversidad de actuaciones por sectores productivos o puestos de trabajo, está implícitamente apoyada en una constatación de orden general basada en la dispersa y escasa evidencia disponible: las condiciones de trabajo desagradables o penosas se han incrementado en los últimos años.<sup>(26)</sup>

¿Por qué decimos, entonces, "tema olvidado"?

Porque nos interesa llamar la atención hacia algunos aspectos de la reducción del tiempo de trabajo que suelen olvidarse en los análisis, o a los que sólo se conceden alusiones marginales.

Porque esta llamada de atención abunda en lo que es uno de los ejes de nuestra argumentación: la RTT puede llevarse a cabo de muchas maneras y las consecuencias, tanto de la forma (negociada o no), en que se llegue a la reordenación o reducción, como esa reordenación misma, puede tener muy diversas consecuencias para las condiciones de trabajo: mejorarlas o empeorarlas.

Porque, en última instancia, esa **idea hecha** que equiparan sin más reducción de la duración del trabajo con mejora de las condiciones de trabajo, sobre ser especialmente cierta en determinadas situaciones históricas, puede hacer olvidar un aspecto extremadamente importante, también cuando las jornadas "normales" cubrían prácticamente la mayor parte de la vida de los trabajadores, pero especialmente en



nuestros días: olvidar la consideración del tiempo interno del trabajo, del cómo se lleva a cabo la actividad en la nueva jornada.

Porque el trabajador puede entregar en **intensidad** lo que ha ganado en **cantidad** y "apenas mejoraría el modo de vida puesto que el tiempo liberado se convertiría en tiempo de recuperación de la fatiga" (Baron, Rigaudiat, 1983, pp. 189-190), degradándose, de hecho, las condiciones de trabajo, en contra del estereotipo que iguala la reducción a la mejora.

Es más, analizando ese tiempo interno, podemos encontrar con que experiencias aparentemente novedosas, pueden provocar en los trabajadores un agotamiento por trabajo intensivo, "cuyas consecuencias se prolongan fuera de la fábrica, en la vida fuera del trabajo", anulando así la presunta y aparente mejora (Linhart y Tourreau, 1981, pp. 144 y 142).

Pero, ¿qué es la intensidad en el trabajo?

Una de las líneas que articula la argumentación que sigue se basa en la afirmación de que, los incre-

mentos de intensidad son una fórmula de prolongación de la jornada de trabajo, aunque ésta se desarrolle dentro de los mismos límites horarios y **aparentemente** permanezca idéntica: como han escrito dos conocidos expertos franceses en ergonomía: "se puede estar tan fatigado por una hora de trabajo intenso como por cuatro horas de trabajo moderado"<sup>(27)</sup>.

Partimos para esta argumentación de conceptos elaborados por Marx. Pero, conviene decir que el sentido que tiene este **punto de arranque** no es otro que el atribuído a un clásico: en la fórmula recogida de Merleau-Ponty por Victor Pérez Díaz, "un intermediario que necesitábamos si queríamos ir más

(25) Dar por supuesto esta especie de maldad intrínseca de las actuales condiciones de trabajo no lleva consigo homogeneidad en las políticas y estrategias de mejora de los distintos actores sociales. De hecho el marco de intervenciones y actuaciones que han configurado las condiciones de trabajo como "problema social", especialmente en los años 70, es buena muestra de ello (Castillo y Prieto, 1983, cap. I).

(26) Volveremos sobre este asunto más abajo.

(27) A. WISNER; A. LAVILLE, *Textes généraux sur l'ergonomie, 1960-1971*, Paris, Laboratoire de Physiologie du Travail et d'Ergonomie, 1972, Roneo, p. 93.

lejos<sup>(28)</sup> sin que las notas que siguen pretendan, en modo alguno, ser la verdadera interpretación de la argumentación de Marx.

Como es bien sabido Marx divide el tiempo de la jornada de trabajo en dos partes: el **trabajo necesario** y el **trabajo excedente**. El primero sería el tiempo de trabajo necesario para reproducir la fuerza de trabajo empleada, es decir para pagar el capital variable, o salario. El trabajo excedente, o plusvalía, sería la parte de esa jornada de trabajo que se apropia el empresario.

Llamando T a la jornada **aparente** de trabajo, siguiendo la formulación realizada por M. Aglietta<sup>(29)</sup>, sabemos, igualmente que la argumentación profusamente ilustrada por Marx en el libro Primero de **El Capital**, termina en una conceptualización muy utilizada por su poder sintetizador: las fórmulas de aumento de trabajo excedente sólo podrían ser dos, una la prolongación de la jornada, y con ella del trabajo excedente (plusvalía absoluta), otra en la que, limitada la duración de la jornada, encuentra su razón de ser en la reducción del tiempo de trabajo necesario y cuyo principal mecanismo sería el desarrollo de la maquinaria (plusvalía relativa). Al incrementarse la productividad del sistema técnico por empleado, la parte de la jornada que corresponde al salario se hace más pequeña, aumentando la parte de la misma que se convierte en excedente, esto es la plusvalía relativa.

Aunque en el texto de Marx se hable de incrementos en la "productividad del trabajo para de este modo abaratar las mercancías y con ellas los obreros"<sup>(30)</sup> no queremos tocar este importante aspecto aquí, sino centrarnos en la diferencia indicada.

Para que la reducción del tiempo de trabajo necesario sea una realidad es preciso que se produzcan los **mismos medios de vida** con la misma **cantidad de trabajo**. Pero a la hora de **medir** esta cantidad de trabajo, prescindiendo ahora de otra problemática sobre la cualificación, trabajo simple y trabajo complejo<sup>(31)</sup>, en pocas ocasiones se

analiza algo más que las horas de jornada aparente de trabajo, sin tener en cuenta el ritmo y la **intensidad** con que esas horas han sido llenadas.

Y sin embargo, si se "impone a la par un desgaste mayor de trabajo durante el mismo tiempo", nos encontramos ante "una cantidad mayor de trabajo"<sup>(32)</sup>, que sólo puede entregarse en una jornada corta, pues su ritmo no sería soportable en otro caso.

Esa sería, según se desprende del texto de Marx, una de las fórmulas halladas para prolongar la jornada de trabajo. Fórmula que repercute directamente sobre el trabajador a quien Marx deja la palabra un momento para decirle al empresario que por estos medios "en un solo día —me quitas— una cantidad de energía superior a la que yo alcanzo a reponer en tres", "es como si me pagaras la fuerza de trabajo de un día empleando la de tres"<sup>(33)</sup>. Citando estudios de su tiempo, Marx argumenta que ese mayor esfuerzo puede hacer que el desgaste de una vida sea una cuarta parte mayor<sup>(34)</sup>.

El problema que se nos plantea, si queremos saber cual es la intensidad "normal", para poder así hablar de intensidad "acelerada" es el determinar si los límites de este concepto se hallan en la propia constitución física y psíquica del hombre o si se trata de una "normalidad" histórica, cuyos límites no existirían más que en la perpetua lucha de intereses entre trabajadores y empresarios.

En este terreno, las formulaciones de Marx no salen de decir que la fuerza del trabajo se aplicará "con el grado medio habitual de esfuerzo, poniendo el **grado de intensidad** socialmente acostumbrado en su inversión". La ergonomía es un campo privilegiado para plantear algunos límites, y así Wisner y Laville han escrito<sup>(35)</sup> que se podrían considerar "condiciones de trabajo normales" aquellas en las que el trabajador de a la empresa un esfuerzo tal que se borre con el descanso del día y permita un promedio de vida equivalente a la media vigente en el país, realizando, además el mismo trabajo o equivalente.

El hecho mismo de la intensificación es de difícil percepción y comparación al no existir estadísticas suficientes y sólo puede apreciarse por estudios monográficos.

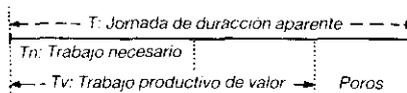
Sin embargo es posible un análisis: Marx citaba ya casos de intensificación por el simple medio de acelerar la máquinas<sup>(36)</sup>, aunque los pasaba por alto. Hoy todavía el control del motor de una cadena de montaje puede ser objeto de lucha entre empresa y trabajadores<sup>(37)</sup>.

El propio Marx recurría a sistemas más elaborados; por ejemplo, dará cuenta de como el seguir los movimientos de una máquina de hilar suponía para el trabajador, en 1815, recorrer unos 13 kilómetros, mientras que en 1832 suponía 32 kilómetros. O, contando las operaciones de vaciado, eran 1.640 en 1815 y 4.400 en 1832<sup>(38)</sup>.

Los argumentos de Marx terminaban en una vigorosa llamada de atención sobre el hecho de que la intensidad en el trabajo, como antes las jornadas dilatadísimas, "amenaza con destruir la salud de los obreros".

(28) V. Pérez Díaz. **Estado, burocracia y sociedad civil**. Madrid, Alfaguara. 1978, p. 13.

(29) M. AGLIETTA, **Régulation et crises du capitalisme. L'Expérience des Etats-Unis**, Paris, Calmann-Lévy, 1976 (en castellano: Madrid, Siglo XXI, 1979); p. 34 y ss. la formulación de Marx era la jornada  $T = t_n + t_e$ ; Aglietta introduce con esta fórmula los "poros del trabajo," de hecho en el texto de Marx; la jornada sería entonces:



Según esto el tiempo productivo de valor no es toda la jornada, sino aquella parte efectivamente destinada al trabajo (eliminadas pausas, tiempo de bocadillos, cigarrillos, paro técnico, eliminando los pequeños tiempos muertos, etc.). El tiempo excedente sería  $t_v - t_n$ . La eliminación de los poros no supone aumento de la jornada aparente.

(30) Marx, **Capital**, I, p. 25. F.C.E. y 383 siglo XXI.

(31) J. LEGUINA, "Cantidad, valor y excedente de fuerza de trabajo", en **Información comercial española**, n.º. 509, enero 1976, pp. 41-60.

(32) Las dos citas de Marx, **Capital**, I, p. 337.

(33) Marx, **Capital**, I, pp. 179, 180.

(34) **Ibidem**, p. 199. En otras ocasiones usa Marx la estadística de vida media de los obreros y de las clases medias para un argumento semejante.

(35) WISNER, LAVILLE, **ob. cit.**

(36) Marx, **Capital**, I, p. 339.

(37) F. Miguélez, **La Seat**. Barcelona, Dopesa, 1977.

(38) Marx, **Capital**, I, p. 340. "La velocidad de los husos y telares llega en muchos casos a doblarse" entre 1850-1856 dice Marx (p. 344).

Indicadores indirectos de esa "intensificación del trabajo que lleva consigo el desgaste acelerado de la fuerza de trabajo"<sup>(39)</sup> son los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, neurosis de fábrica, el envejecimiento prematuro de los trabajadores, la esperanza media de vida diferencial por categorías profesionales, etc. (Desplanques (1984). "Es difícil hacer ver en las estadísticas esta argumentación de la intensidad del trabajo: se mide, por ejemplo, el aumento anual de la productividad por trabajador, por rama de actividad; pero este aumento de la productividad del trabajo —general e importante— resulta a la vez del aumento del ritmo de trabajo, de las cadencias, de la reducción de los tiempos "muertos", y de la transformación técnica progresiva de los procedimientos de fabricación, transformación y acumulación de capital fijo"<sup>(40)</sup>.

Es difícil hacer ver en las estadísticas los cambios en la intensidad del trabajo que pueden ir parejos, e incluso sobrepasar las reducciones de jornada, pero pueden sin embargo, manejarse algunos datos que permiten sugerir hipótesis de interpretación en la dirección que venimos argumentando en la cual se asumirá —en principio— que un incremento de la intensidad del trabajo supone, tendencialmente un empeoramiento de las condiciones de trabajo<sup>(41)</sup>.

Así, si analizamos los datos incluidos en la publicación del Ministerio de Economía y Comercio, **La mejora de la productividad: un objetivo nacional (1981)** (Ver Cuadro n° 3) teniendo en cuenta la alta correlación positiva que existe entre formación bruta de capital y productividad, no podemos menos que sorprendernos de cómo puede haberse mantenido, como afirma un buen conocedor del asunto (Espina 1982, p. 135) casi un 4% anual acumulativo de la "productividad" en el conjunto de la economía para el período 1974-1981, cuando las tasas anuales de inversión han sido negativas y a la vez se han reducido en porcentajes importantes las horas de trabajo. Nos parece que sólo

**CUADRO 3**  
**INVERSION, PRODUCTIVIDAD, EMPLEO Y HORAS DE TRABAJO**

	Tasas Anuales Acumulativas			
	1976-1979	1978	1979	1980
Formación Bruta de capital*	-1,1	-1,1	-2,0	1
Productividad por ocupado*	3,1	4,2	2,1	4,9
Población ocupada*	-0,9	-1,2	-1,4	-3,2
Horas de trabajo semanales**		-3,4	-4,6	-4,1

Fuente: (\*) *La mejora de la productividad: un objetivo nacional*, Madrid, Ministerio de Economía y Comercio, 1981, p. 47.  
(\*\*) *Anuario de Estadísticas Laborales (1982-83)*

cabe una respuesta: por medio de la intensificación del trabajo.

Si se toman los datos de un período anterior y para un sector como el de la construcción en el cual las inversiones y la modernización tecnológica no son un rasgo característico, nos encontramos, igualmente que con una importante reducción de la jornada semanal en el período 1964-1977, que pasará de 46,9 horas como media a 39,9 horas, éste es, de un índice 100 a un índice 85,1, la productividad por persona ocupada **crecerá** desde un índice 100 en 1964 hasta un índice de 123,3 en 1977,<sup>(42)</sup> también aquí —nos parece— debido a la intensificación del trabajo, que por otro lado se manifestará con mayor crudeza en las altas cifras de accidentes del trabajo que se concretan en este sector.

Si miramos, finalmente, hacia años más recientes en los que también se han producido reducciones de las horas trabajadas semanalmente,<sup>(43)</sup> y reunimos a los datos estadísticos sobre accidentes del trabajo, nos podemos encontrar igualmente con indicios de intensificación del trabajo.

Indicios poco concretos en la medida en que el recurso a las estadísticas de siniestralidad impone limitaciones —en la dirección que perseguimos— muy restrictivas<sup>(44)</sup>.

En primer lugar por el **reparto** de daños. El accidente como daño súbito, físico, puede servir como indicador de las condiciones de trabajo sólo en sectores precisos de pro-

ducción, concentrándose, además, en categorías concretas de trabajadores siguiendo muy ferreamente las líneas de la división del trabajo o el lugar que se ocupa en el proceso de producción<sup>(45)</sup>.

Una variación en esos sectores y en partes identificables de los mismos puede indicar tendencias de evolución, pero no pueden usarse los accidentes del trabajo como indicador de la información inexistente sobre daños a la salud no físicos ni súbitos, introducidos por la inten-

(39) E. PRETECEILLE: "Besoins sociaux et C.M.E.", en Varios Autores: *Besoins et mode de production*, Paris, Ed. Sociales, 1977, p. 175.

(40) PRETECEILLE, *ob. cit.*, p. 174.

(41) Desde luego los estudios monográficos en profundidad permiten acercarse a este objeto de estudio con mayor acierto y ese, creemos es el camino metodológico adecuado. Con el conocimiento cercano de los procesos los indicadores son muy significativos: p.e. los trabajadores de General Motors señalando la intensificación porque con 8500 trabajadores se hace la producción prevista para 10.000 (EL PAIS, 11-7-83. "UGT denuncia graves irregularidades en General Motors"). Una reciente sentencia de Magistratura del Trabajo de la Rioja, condenando a las trabajadoras de Europunto, S.A. es bien expresiva: "el plan de reconversión de Europunto, S.A. ha supuesto la reducción de puestos de trabajo intensificando los ritmos de producción (...)" "Cada vez resulta más difícil recuperar tiempos perdidos por ir al servicio, mantener una conversación, por pequeña que sea, con una compañera, o despistarse en el ritmo de trabajo". (EL PAIS, 2-Abril-1985. "Incitar al menor rendimiento, motivo de sanción a delegados sindicales").

(42) Datos recogidos de ESPINA (1982, pp. 198-200).

(43) Según el *Anuario de Estadísticas Laborales (1982-83)*, las tasas de variación anual en porcentaje de las horas trabajadas por semana fueron: 1981, -4,9; 1982, -1,3; 1983, -2,7.

(44) *Siniestralidad Laboral*, 1983. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Madrid, 1984.

(45) ROOT y SEBASTIAN (1981). Recientemente Manuel Nevado, de CC.OO. recordaba, por ejemplo, que los mineros, siendo el 0,8% del total de la población activa sufrían el 5,8% de la totalidad de accidentes, ésto es, siete veces más de los que les correspondían en una distribución "equitativa" (EL PAIS, 8-XII-1983 "Las movilizaciones de los mineros").

sificación del trabajo a través de su reestructuraciones y modernizaciones productivas, y cuyos efectos son menos identificables inmediatamente: stress, neurosis, desgaste acelerado de determinadas capacidades...<sup>(46)</sup>.

En segundo lugar por los límites de la producción estadística sobre los que no podemos extendernos aquí<sup>(47)</sup>. En 1983 los datos oficiales registran algo menos del medio millón de accidentes **con baja médica** y en el **centro de trabajo**, frente a los más de 700.000 en 1978 (a "repartir" entonces entre 12,1 millones de ocupados y ahora entre 10,8 millones). Y "sólo" 957 personas muertas en accidente laboral.

Pero si a esos mismos datos oficiales **no les quitamos** ni los accidentes **in itinere**, ni las "escasas" enfermedades profesionales, ni los accidentes declarados, pero sin baja, la cifra total, para 1983 es de 657.751 accidentes (el 33,7% **más**), y la de muertos 1.368 (el 42,9% **más**).

En tercer lugar, si analizamos los accidentes en la óptica de deterioro de la capacidad de uso de la fuerza de trabajo, y tenemos en cuenta las consecuencias de los accidentes, a los accidentes mortales podemos añadir las incapacidades permanentes y la gran invalidez. Para 1973, se dobla la cifra de accidentes mortales, pero, para 1982, sólo las altas médicas con **incapacidad permanente** son 2.313, más de dos veces los 1.119 muertos en accidente laboral en el centro de trabajo que registra la estadística de ese año.

Así y todo, si tomamos para los años 1980-1983 el índice de incidencia de siniestros graves<sup>(48)</sup>, para el conjunto de la población ocupada pasó de 10 a 11. En la construcción pasó de 20,3 en 1980 a 21,8 en 1983. En la industria el índice en 1980 fue 13,8 y 15,9 en 1983. E incluso en el sector servicios se incrementó este indicador pasando de 5,2 en 1980 a 6 en 1983.

Todo ello en el marco de una progresiva reducción de la jornada de trabajo.

Existen, como hemos mostrado muy diversas formas de llevar a cabo una RTT, y cada una de ellas, y el método con que se implante supone posibilidades diferentes para el desarrollo de la mejora de las condiciones de trabajo o de la intensificación del trabajo.

Esas repercusiones distintas de la RTT, inscritas, preferentemente en algunas de las lógicas a que hemos hecho referencia más arriba (Baron y Rigaudiat, 1983 pp. 201-202), sólo pueden ser aprendidas si, como decíamos al comienzo de este epígrafe rompemos con las ideas hechas.

Una más puede ser aquella que considera que la reducción de la jornada **sólo** ha sido el interés de los trabajadores, enfrentándose siempre el interés de los empresarios. Pues bien, una ojeada somera a algunos clásicos de la historia de la organización del trabajo nos muestra a la par que la falsedad de esa creencia, la posible utilización empresarial de jornadas cortas para poder intensificar el trabajo.

En la obra de Taylor el "padre" de la organización científica del trabajo nos encontramos un ejemplo extremadamente significativo, en la medida en que su objetivo es conseguir una mayor entrega de trabajo por medio de la reducción de jornada. La experiencia narrada por el mismo Taylor tiene lugar en 1897: las obreras de la fábrica Simonds trabajaban 10 horas y media diarias. Taylor estimaba que había muchos tiempos "vacíos" y tras consultar una a una de las muchachas que opinaron favorablemente, decidió — como él mismo afirma — someter la decisión de reducir la jornada, con el mismo salario, a votación de las propias obreras. Para su sorpresa éstas se negaron, alegando que les iba mejor así, pudiendo charlar entre ellas y llevar un ritmo tranquilo.

Taylor más tarde decidió "enviar el tacto a paseo" y recortó la jornada, en pasos sucesivos hasta 8 horas y media. "Y, a cada acortamiento de la jornada aumentó, en lugar de disminuir"<sup>(49)</sup>. Pero aún hay más, el resultado final fue que con 35 obreras se pudo hacer el trabajo

que antes exigía 120...

Ante las distintas formas de llevar a cabo la RTT proponemos un enfoque que, libre de ideas hechas, sea capaz de mostrar, **también**, que "la reducción de la duración del trabajo entraña un riesgo de agravación de las condiciones de trabajo y de empleo" (Cuvillier, 1982, p.61), riesgo que, por supuesto, puede ser evitado.

Con la perspectiva de la intensidad en el trabajo podemos aclarar preferencias en los distintos actores sociales e identificar eventuales consecuencias para los trabajadores.

En una encuesta llevada a cabo por el **Círculo de Empresarios** en nuestro país, en 1983, sobre "la reducción de la semana laboral y otras medidas de reparto del trabajo", de cuyas limitaciones metodológicas sabemos poco, por lo que utilizaremos sus datos con cautela, podemos hallar algunas pistas para una interpretación en la dirección que sugerimos<sup>(50)</sup>.

## Las respuestas empresariales

(46) Véanse, a título de ejemplo, los artículos publicados en *Liberación*, 27 febrero, 1985, pp. 12 y 13, especialmente R. Muncharaz: "Los efectos de la 'reconversión' en la salud mental de los trabajadores".

(47) Las críticas a los datos oficiales, especialmente provenientes de los sindicatos, han sido frecuentes en los últimos años. Véase *Unión*, 4-XI-1982; *El País*, 1-XI-82, "El miedo al despido rebaja los índices de accidentes laborales y absentismo"; *El País*, 26-3-84; "El miedo al paro hace disminuir el número de trabajadores que solicitan baja médica"; *El País*, 2-6-84; "Cada hora laboral se produce la muerte de una persona en accidente de trabajo en nuestro país"; *El País* 30-9-84; "Espectacular incremento de los accidentes mortales de trabajo durante este año"; *Diario de Granada*, 14-XI-84; Marcelino Camacho: "Los accidentes laborales han aumentado porque el trabajo es más precario".

(48)

Índice de incidencia	Número de siniestros graves		× 10.000
	de	Nº de trabajadores	

(49) Taylor (1970, p. 81). Un argumento detallado y otras fuentes históricas de información en Castillo (1985). Otros ejemplos semejantes, así como la influencia de las pausas en el incremento de la producción, los narra E. Mayo (1959), esp. pp. 21 y 44-45.

(50) **Círculo de Empresarios**. Boletín nº. 27, 1984, pp. 61-78, artículo sin firma. La nota de presentación dice que "se distribuyeron 135 cuestionarios, de los que se obtuvieron 92 respuestas (68%). En apéndice se incluyen datos sobre "características de la población encuestada".

Por otro lado se indica que "la encuesta se llevó a término en 1983, en el contexto de la implantación de la semana laboral de 40 horas y los 30 días anuales de vacaciones".

ante la reducción de la semana laboral en la experiencia reciente privilegian como reacción la "racionalización" (48% de respuestas en pregunta con opciones no excluyentes), al igual que los empresarios europeos, aunque éstos prevén la racionalización en un 71% de los casos.

Los empresarios españoles diseñan una estrategia bastante distinta de los europeos en cuanto a la respuesta a la reducción de la jornada por la vía de las nuevas inversiones: sólo un 27% a corto plazo y un 36% a largo plazo, frente a 49 y 59%, respectivamente en Europa.

De igual modo la previsión de contrataciones a tiempo completo confirma esa diferente estrategia: sólo el 10% de las respuestas reaccionan con este tipo de contrataciones, frente al 44% de Europa. Las proporciones se invierten si consideramos la contratación a tiempo parcial, y más aún si se consideran las reacciones que se esperan en el futuro: 30% de los empresarios consultados en España recurrirán a ese tipo de contratos frente al 18% de los europeos<sup>(51)</sup>.

Las preferencias empresariales en cuanto a la instrumentación de la reducción de la semana laboral se decantan claramente por la reducción proporcional del tiempo de trabajo diario (40% de las empresas en España; 51% en Europa). Esa preferencia es explicada por el comentarista porque "probablemente dicha forma es la que menos puede afectar a la producción, en la medida en que una reorganización del proceso productivo es susceptible de **compensar buena parte o la totalidad de una reducción del trabajo diario**"<sup>(52)</sup> es decir permite más fácilmente la aplicación de una lógica de intensificación del trabajo.

Igual inferencia puede hacerse considerando las respuestas de las empresas sobre la estimación de los **impactos probables** de la reducción de la semana laboral: 13 empresas, de 93, dicen que tendrá un impacto **positivo** sobre la productividad. Pero otras 32 (en conjunto, por tanto, casi la mitad) creen que no habrá impacto, es decir que

estiman que no incidirá negativamente en la productividad. Luego, si con menos horas de trabajo piensan obtener los mismos productos, nos hallamos ante una previsión de intensificación del trabajo.

Suponiendo inevitable alguna forma de reparto del trabajo, los empresarios españoles prefieren, en primer lugar, la reducción de la edad de jubilación (37%), también primera preferencia en Europa (32%).

Parece lógico explicar esta preferencia por lo que supone de traslado a cargo de la colectividad de medidas que alivian el coste para la empresa, pero también se ha destacado en algún estudio (el caso de los empresarios del automóvil en Alemania) que esta estrategia, además de facilitar la innovación tecnológica permite salvar el problema de los trabajadores "envejecidos", que soportan con dificultad ritmos y cadencias acelerados y que sólo pueden ser mantenidos por trabajadores más jóvenes, convirtiéndose así la estructura de las edades en cada proceso productivo en una suerte de indicador de intensidad en el trabajo: "en ciertos empleos, la imposibilidad de continuar trabajando ocurre muy precozmente: entre veinticinco y treinta años en la confección, entre treinta y treinta y cinco en el montaje electrónico, entre cincuenta y cuenta y cinco en el montaje de carrocerías de automóvil. (Teiger 1982, p. 50). Los datos están referidos a Francia<sup>(53)</sup>.

Esta estrategia intermedia de rejuvenecimiento de plantillas como paso necesario para mantener o incrementar la intensidad en el trabajo explica para Francia, según Levi (1984), las preferencias empresariales por las medidas de empleo que combinan jubilación y contratación de jóvenes. En la encuesta que venimos comentando nos encontramos con una preferencia destacada de los empresarios españoles por las medidas combinadas de reducción de la edad de retiro y sustitución de trabajadores a tiempo completo por trabajadores a tiempo parcial<sup>(54)</sup>. la situación precaria en el mercado de trabajo es una forma

"externa" de intensificación y una característica cada vez más frecuente en el empleo juvenil: según una encuesta a los jóvenes madrileños (entre 16 y 32 años) realizada en septiembre de 1983, sólo uno de cada cuatro tiene un puesto fijo de trabajo<sup>(55)</sup>.

## Un imperativo: negociar la RTT

Sólo una respuesta parece estar en el momento actual a la altura del problema planteado: la RTT. Ahora bien la RTT no lleva consigo automáticamente una mejora de la situación del empleo. Son necesarias determinadas condiciones y sobre

(51) El comentarista anónimo de la encuesta resalta esta nota como "aversión a la contratación" (p. 64). Insistimos en la precariedad de las posibilidades de consideración crítica de estos resultados, e incluso de las eventuales comparaciones, pese a haberse utilizado el mismo cuestionario.

Si creemos que, en todo caso, la información sirve para mostrar como un mismo actor social puede desplegar muy distintas estrategias según esté configurado el contexto social en el que actúa. Para una reseña de encuestas y reacciones empresariales, véase Cuvillier (1982, pp. 106-110).

(52) **Círculo de Empresarios**. Boletín n.º 27, 1984, pp. 66-67. Una "reorganización del trabajo" que puede ser ocasión de intensificación del trabajo, en la mayoría de las ocasiones si no se hace con la participación de los trabajadores (ISE, 1980, p. 82).

En un análisis de como los empresarios franceses enfrentaron la reducción del tiempo de trabajo LEVI (1984, p. 16) explica el moderado éxito respecto a la creación de empleo por el hecho de que actuarán de acuerdo con una lógica de la productividad: "Los empleadores modificaron hasta el margen la organización del trabajo (por ejemplo jugando sobre los tiempos muertos o la intensidad del trabajo) con el fin de obtener una producción igual con los mismos efectivos para un tiempo de presencia ligeramente reducido".

(53) Las razones del interés empresarial, y los matices, en Cuvillier (1982, p. 116). El caso de Alemania en Hart (1984, p. 98 y cap. 3), quien da cuenta, también de una encuesta de 1981 en 10 países europeos, a **mandos** de empresas que consideran entre las prioridades la reducción de la edad de jubilación. La vinculación entre medidas francesas de jubilación y condiciones de trabajo en 1976, son consultadas por Hart y Sloane (1985, p. 369).

(54) Las ventajas del tiempo parcial expresadas por empresarios europeos en una encuesta de 1981, citada por Hart (1984, p. 95), tienen que ver fundamentalmente con la mayor intensidad de trabajo aportada por estos trabajadores.

(55) CIS (1984). Las estructuras ocupacionales españolas han "envejecido" relativamente, pese a la reducción operada de 11.4 millones de ocupados en 1980 a 10.8 millones en 1983. En efecto los jóvenes (16 a 29 años) eran en 1980 el 37.8% de los asalariados del sector privado; al final de 1983 eran solo el 34.2%. Por sectores productivos eran el 34% en 1980 en transformados metálicos y actividades financieras, y sólo el 31% en 1983.

Una presentación de las medidas de fomento del empleo juvenil y de los resultados alcanzados puede verse en Fina Sanglas (1985).

todo una vía para compaginar una RTT con una mejora de las condiciones de trabajo y de vida, la negociación: "Los problemas que hay que dominar para reducir la duración del trabajo son demasiado grandes y demasiado numerosos para poder ser abordados de manera distinta a una larga negociación entre todos los agentes sociales" (Echange et Projets, 1980, p. 167).

Esta negociación verdadera debe llevarse a cabo de modo escalonado a diferentes niveles, geográfico y sectorial, internacional (europeo y nacional), hasta llegar en una negociación en cascada hasta la empresa.

Diversas experiencias "muestran que para que tal reducción surta el efecto buscado ha de ser rápida (una reducción paso a paso se disuelve en múltiples efectos) y programada en su realización (Cachón y Prieto, 1984, p. 199). La negociación de esta RTT, centrada preferentemente en la reducción de la

jornada semanal, ha de producirse en el marco de una discusión del conjunto de los problemas, porque la apuesta que tenemos por delante no es tanto la RTT en sí, cuanto la reestructuración global de la economía: la modalidad y calendarios de la RTT; los plazos de creación de nuevos empleos; la productividad, la organización y las condiciones de trabajo; la evolución de los costes salariales y el reparto de los costes de la RTT entre asalariados, empresarios y Estado, etc.

El papel que deben asumir el Estado y las instancias supranacionales en este proceso es doble: de una parte incitar a la realización eficaz de estas negociaciones; no se trata de imponer importantes RTT no negociadas; y, de otra, completar el proceso con normas legales que recojan los aspectos pactados y que permitan cerrar el proceso en fases sucesivas recogiendo a sectores atrasados en el proceso de adaptación.

Hemos querido poner de manifiesto en este apartado que la reducción del tiempo de trabajo no trae consigo necesariamente una mejora de las condiciones de trabajo. El hecho —tan frecuente— de que se utilice como argumento para convencer de la posibilidad de reducción de la jornada el incremento del "rendimiento" del trabajo, reduciendo los costes de su introducción para la empresa, puede llevar a una política de deterioro sistemático de la salud, en la medida en que "la intensificación de los ritmos de trabajo, sea cual sea su forma, significa una degradación de las condiciones de trabajo"<sup>(56)</sup>. Por ello nuestra insistencia en sentido contrario.

(56) Barou y Rigaudiat (1983, pp. 55-60), Zuffiur (1980); Malo de Molina (1985). El ejemplo de la negociación de la reducción de la jornada a 35 horas semanales, negociada en la DANONE francesa donde el "aumento del tiempo productivo" para llegar a una ganancia de productividad del 10 por ciento era sólo uno de los 8 factores a considerar. muestra lo fructífero de este enfoque. (Personal n.º 243, julio-agosto 1982, pp. 35-78).

## REFERENCIAS

M. Aglieta. **Regulación y crisis del Capitalismo. La experiencia de los Estados Unidos.** Madrid, Siglo XXI, 1979.

Allenspach, H. **El horario flexible,** Ginebra, OIT, 1975.

Aznar, G. **Non aux loisirs. Non à la retraite.** Essai de créativité sociale. París, Editions Gallilée, 1978.

**Tous à mi-temps.** París, Editions du Seuil, 1981.

Barou y Rigaudiat, J. Dopelle, A. "Réduction de la durée du travail et comportement des entreprises. Synthèse des études monographiques disponibles".

**Travail et emploi,** n. 13, Jul.-Sept. 1982.

Barou, Y., Peronnet, F. y Rocherieux, F. "Réduire la durée du travail. Analyse macroéconomique et enjeu sociaux".

**Travail et emploi,** n. 13, Jul.-Sept. 1982.

Barou, Y., Rigaudiat, J. **Les 35 heures et l'emploi.** París, La Documentation Française, 1983.

Bodiguel, J.L. **La réduction du temps de travail. Enjeu de la lutte sociale.** París, Editions Economic et Hummanisme. Les Editions Ouvrières, 1969.

Cachón, L. "Informe sobre la encuesta piloto sobre actitudes de la mujer trabajadora con responsabilidades familiares respecto al trabajo". Ministerio de Trabajo, **Trabajo a tiempo parcial y horarios flexibles,** Madrid, 1979.

Cachón, L. y Prieto, C. "Perspectivas cualitativas en la lucha contra el paro o una reflexión desde el presente mirando al futuro".

García-Nieto, J. y Rojo, E. (Ed). **Treball i Atur,** Barcelona, Fundació EMI, 1984.

Castillo, J.J. "Elementos básicos a considerar para una política de mejora de las condiciones de trabajo en España". Ponencia en el X Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo, Granada, Noviembre 1984.

"El Taylorismo hoy, ¿arqueología industrial?". **Arbor** (CSIC), septiembre 1985.

CIS "La actividad de los jóvenes madrileños. Estudio, trabajo y paro" en **REIS,** n. 26, 1984.

Couvillier, Rolande. **¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?** Repercusiones posibles en los países industrializados con economía de mercado. Ginebra, OIT, 1982.

Dahrendorf, R. "El fin de la sociedad del trabajo" *Die Zeit,* 26 nov. 1982. (Recogido en Dossier ISDI, n. 182, 16-31 enero).

Day, C. "Reduced working hours in industry: recent experience in the European Community". Simposium internacional sobre política industrial en los 80. Madrid, Mayo 1980.

Dudiz, G.; Raoul, E.; Sterdyniak, H. "Réduire la durée du travail quelles conséquences?" in **Economie et Statistique,** Mayo 1979.

Echange et Projets. **La révolution du temps choisi.** París, A. Michel, 1980.

Espina, A. "Cambios de estructura y crecimiento de la productividad en la economía española, 1964-1978". En **Seminario sobre productividad y política de empleo,** Madrid,

Ministerio de Economía, 1980, pp. 191-216 "Salarios, beneficios y empleo". En **Leviatán**, n. 9, otoño 1982.

Eymard-Duvernay, F. "Les 40 heures: 1936 ou... 1980? **Economic et statistique**, n. 90 juin 1977.

Fina Sanglas, L. **Empleo y paro en España durante 1984. Coyuntura y programas de actuación**. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1985.

García de Blas, A. "La jubilación como respuesta al problema de desempleo" **Revista de Seguridad Social**, 1982, n. 16.

Ginniken, W. "El empleo y la reducción de la semana de trabajo: Comparación de siete modelos macroeconómicos de Europa". **Revista Internacional del Trabajo**, vol. 103. n. 2 abril-junio 1984.

Gorz, A. **Les chemins du Paradis, L'Agonie du Capital**. París, Galilée, 1983.

Grossin, W. "La dimensión psychosociale de la durée de travail". **Revue Francaise de Sociologie**. Enero-marzo 1967.

Hargreaves, I. "El paro en Europa" **The Financial Times**, 7 Enero 1983 (Recogido en Información Social Internacional, n. 17 marzo 1983).

Hart, R. A.; Sloane, P. J. "Horas de trabajo y distribución del trabajo", en OCDE: **Negociaciones colectivas y políticas gubernamentales**. Madrid, Ministerio de Trabajo, 1985.

Hart, R. A. **Réduire le temps de travail: un dilemme pour les partenaires sociaux**. París, OCDE, 1984.

ISE **La duración del trabajo en Europa Occidental, 1982**. Madrid IELSS, 1983.

ISE (Rafaël Nedzyski) **La réduction du temps de travail en Europe occidentale**. Deuxième partie: Analyse des conséquences économiques et sociales. Bruselas, Institut Syndical Europeen, 1980.

Julien, P. A. y Morel, B. "Quelques conditions pour sortir de la crise du travail" **Economie et Humanisme**, n. 270. **Marx-Avril 1983**.

J. Leguina, "Cantidad y Valor y fuerza de trabajo", en **Información Comercial Española**, n. 509. Enero 1976.

Lévi, M. "Les politiques d'emploi de la gauche. Bilan et enseignements de trois années d'expérience" in **Critiques de l'Economie Politique**. n. 28. Julio-Septiembre 1984.

Marchand, O.; Rault, D.; Turpin, E. "Des 40 heures aux 39 heures: processus et réactions des entreprises". In **Economic et Statistiques**, n. 154. Abril 1983.

Maric, D. **La ordenación de la jornada de trabajo. El factor tiempo en el nuevo concepto de las condiciones de trabajo**. Madrid Ministerio de Trabajo, OIT, 1978.

Martín Pliego, J.; Parejo Gamir, J. A. Trabajo a tiempo parcial y política de empleo (Ciudad Real). Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, 1983.

K. Marx. El capital. F.C.E. 1978.

Mayo, Elton. **Problemas humanos de una civilización industrial**. Buenos Aires, Ediciones Galatea Nueva Visión, 1959.

Michau, J. L. **L'horaire modulaire. Pour un aménagement du temps de travail**. París, Masson, 1981.

F. Miguelez. **La Seat**. Dopesa, 1977.

Montalvo, J. "La jornada y la reducción del tiempo de trabajo en el Acuerdo Marco Interconfederal" en **Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva**. Madrid, IES, 1980.

Montalvo, J. "La jornada y la reducción del tiempo de trabajo en el Acuerdo Marco Interconfederal en **Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva**. Madrid, IES, 1980.

**Reducción y ordenación del tiempo de trabajo en Europa Occidental**. Madrid IELSS, 1983.

Nedzyski, R. **La réduction du temps du travail en Europe Occidentale Première partie: la situation actuelle**. Bruselas, ISE, 1979. **La réduction du temps du travail en Europe Occidentale. Deuxième partie: Analyse des conséquences économiques et sociales**. Bruselas, ISE, 1980.

Nottaire, F. "Baisse et reorganisation du temps de travail: les conditions de l'efficacité sur l'emploi". en **Intersocial**, n. 89. Marzo 1983.

V. Perez Díaz, **Estado, Burocracia y Sociedad Civil**. Madrid. Alfaguara 1978.

E. Preteceille, "Besoins sociaux et C.M.E." en Varios autores: **Besoins et mode de production**, París. Ed. Sociales 1977.

Poret, P. **Productivité et aménagement du temps du travail**. París, les éditions d'organisations, 1983.

Rayon, E. La jornada de trabajo en los países de la CEE. Madrid, IES, 1980.

Root, N. y Sebatian, D. "BLS develops measure of job risk by occupation". In monthly Labor Review, vol 104, n. 10. Octubre 1981.

Sauvy, A. Histoire économique de la France entre les deux guerres. París, Fayard, 1967.

Sellier, F. "Durée du travail et système économique. Essai d'analyse de la réduction de la durée du travail en URSS". En **Annuaire de l'URSS 1969**, París Ed. CNRS. 1970.

Taylor, F.W. "Los principios de la Administración científica" (1911) en F.W. Taylor y H. Fayol: **Principios de la administración científica**. Administración industrial y general, Buenos Aires, Herrero Hermanos, 1970.

Teiger, Catherine. "Las huellas del trabajo". En **Sociología del Trabajo**, n. 7/8. 1982.

Teriet, B. "Le progres technique et l'aménagement du temps du travail". Travail et société. Vol. 7 n. 2. Avril-juin, 1982.

A. Wisner; A. Laville, **Textes généraux sur l'ergonomie, 1960-1971**, París, Laboratoire de Physiologie du Travail et d'Ergonomie. 1972.

## BIBLIOGRAFIA

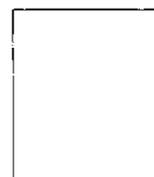
CHERRIE J. and COLS. SCAND J. WORK ENVIRON HEALT 12 (Suppl. 1): 18-25, 1986. **Environmental surveys in the European man-made mineral fiber production industry.**

SIMONATAO, LORENZO and COLS. SCAND J. WORK ENVIRON HEALT 12 (Suppl. 1): 34-47, 1986. **The man-made mineral fiber European historical cohort study: Extension of the follow-up.**

ANDERSEN A. and COLS. SCAND J. WORK ENVIRON HEALT 12 (Suppl. 1): 72-77, 1986. **Incidence of cancer in the mineral-wool producing industry in Norway.**

BERTAZZI P. and COLS. SCAND J. WORK ENVIRON HEALT 12 (Suppl. 1): 65-74, 1986. **Cancer mortality of an Italian cohort of workers in man-made glass-fiber production.**

CLAUDE J. and RAINER F. SCAND J. WORK ENVIRON HEALT 12 (Suppl. 1): 53-60, 1986. **Mortality of workers in a German rock-wool factory: A second look with extended follow-up.**



Remitir a:

# SALUD Y TRABAJO

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD  
E HIGIENE EN EL TRABAJO

Torrelaguna, 73  
28027-Madrid