



OBS Business
School

La jornada laboral de 4 días. Una propuesta redistributiva para una economía agotada.

Claudio Aros

Colaborador de OBS Business School

Mayo, 2021

Partners Académicos:



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

UIC
barcelona

obsbusiness.school

Autor

➤ **Claudio Aros Oyarzun** es licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado (ITM) por la Universidad de Barcelona, ha cursado posgrados de Proyectos de Consultoría de Empresas y es especialista universitario en Aprendizaje Estadístico y Data Mining por la UNED. Además, tiene formación específica en investigación y gestión de proyectos, entre otros. Cuenta con más de 20 años de experiencia en el ámbito de la economía y la investigación. Ha desarrollado su carrera profesional en el ámbito de la consultoría. En el 2018 se incorporó al proyecto de estudios de OBS Business School explorando las tendencias sociales y económicas a nivel nacional e internacional.



Índice

Capítulo 1	Introducción	05
Capítulo 2	Una jornada de 40 horas	06
Capítulo 3	Un paro que no baja	09
Capítulo 4	El Fin del Trabajo	11
Capítulo 5	Reingeniería de la semana laboral	12
Capítulo 6	Redistribuyamos la riqueza	14
Capítulo 7	La decisión de contratar	16
Capítulo 8	Un cambio de mentalidad	18
Capítulo 9	El experimento de Francia	20
Capítulo 10	Iniciativas para la jornada reducida	23
Capítulo 11	Conclusiones	25
Referencias bibliográficas		26



Capítulo 1

Introducción



La reducción de la jornada laboral es una idea que aparece una y otra vez en numerosos artículos y sigue siendo objeto de estudio sin que se llegue de forma certera a una conclusión. El fenómeno se presenta como la evolución natural de nuestra sociedad dentro de una visión de progreso continuo. Incluso el economista John Maynard Keynes llegó a afirmar (en 1930)¹ que en los siguientes cien años la semana laboral volvería a transformarse, quedando en 15 horas. Aún resuena esta afirmación en todo tipo de estudios que tratan el tema, bajo la premisa de que la tecnología nos liberará del trabajo. Sin embargo, la evolución de progreso para el trabajador se detuvo en los años 70 del siglo pasado, y no solo no se han conseguido mejoras, sino que incluso el mercado laboral ha empeorado. Por este motivo, existe una reivindicación latente por parte de los trabajadores de conseguir alguna mejora en un contexto económico débil, y en este sentido la reducción de la semana laboral se presenta como una buena medida paliativa.

Si preguntamos a un empleado si le gustaría trabajar menos por el mismo sueldo, seguramente diría que sí de forma inmediata. Sin embargo, si esta modificación es acompañada de una reducción de salario, la respuesta no sería tan tajante. Por otra parte, si acudimos a la patronal, sería difícil encontrar muchos entusiastas para esta propuesta; lo que allí hallaríamos, seguramente, sería más bien cautela y una especial preocupación por la productividad, y en la discusión también entrarían en juego Gobiernos y políticos, que tendrán que legislar sobre la cuestión y posicionarse sobre su idoneidad. Son demasiados interlocutores para una situación que no deja de ser compleja.

Si desarrollamos un punto de vista simplista y utópico, se podría pensar que todo son ventajas (reparto del trabajo, pleno empleo, mayor ocio), pero esta perspectiva quedaría matizada por el empresariado, la legislación y el tipo de empleo. Si adoptamos posiciones más críticas, en seguida descubriremos problemas de productividad, especialmente en el marco de un sistema que necesita del desempleo para su buen funcionamiento. El presente estudio procurará adoptar diferentes perspectivas (desde una óptica solidaria, manumisora o económica) para ofrecer una visión rica y llena de matices sobre la posibilidad de instaurar una jornada laboral de 4 días.

1. John Maynard Keynes (1930), Economic Possibilities for our Grandchildren



Capítulo 2

Una jornada de 40 horas



En estos momentos el foco está puesto en el número de horas de trabajo, pero esta discusión no deja de ser relativamente moderna, es decir, se trata de una concepción más bien capitalista. Si nos asomamos a los tiempos anteriores a la Revolución Industrial, observamos que no hay una ruptura radical entre el tiempo de trabajo y el de ocio. En aquellos tiempos se trabajaba conforme a los límites naturales como son la luz del sol, la época del año, la capacidad de resistencia o la costumbre (Rivera 1999: 22). El concepto del tiempo era flexible, laxo y, sobre todo, no industrial. La relación laboral la marcaba el trabajador, como hace aún hoy el campesino propietario, y el planteamiento era cuánto tenía que trabajar para cubrir sus necesidades.



El enfoque sobre el tiempo cambia radicalmente con una nueva forma de organizar el trabajo alrededor de la máquina, que se convierte en el administrador de la actividad. Con la máquina, el sujeto activo, que era el trabajador, pasa a ser un sujeto pasivo y dependiente. Junto con este cambio, se observa la descualificación de los trabajadores, que ahora no precisan conocimientos para realizar el trabajo. Con esta nueva situación, se inicia una lucha por el control del trabajo y, de forma indirecta, por el control del tiempo de la jornada.

Para nuestra moderna visión del trabajo, este cambio puede ser difícil de entender, pero para los trabajadores de entonces este nuevo orden supuso una nueva disciplina horaria (exigida por la fábrica) a la que no estaban acostumbrados. La nueva situación produjo la sustitución de un tiempo social, articulado según la costumbre, por un tiempo más económico. En esos momentos de cambio, en plena Revolución Industrial, muchos vieron que era imposible luchar contra la nueva forma de trabajar y lo que hicieron fue recuperar parte de su vida exigiendo una reducción de horas laborales. Así nace nuestra actual concepción del trabajo de 8 horas.

Esta visión se gestó en plena Revolución Industrial, y el primer Congreso de la Primera Internacional, en 1866, incluyó entre sus demandas principales la de *los tres ochos*², que implicaba ocho horas de trabajo, ocho de instrucción, y ocho de descanso. Esta división en tres ochos, que ha organizado toda nuestra vida, es un reparto típicamente industrial y pactado (o luchado) a través de huelgas y acciones sindicales.

¿En qué situación nos hallamos ahora? Podría decirse que en la actualidad nos hallamos en una encrucijada en la que todos los interlocutores buscan redefinir las relaciones laborales (y vitales), apremiados por la necesidad de hallar un nuevo equilibrio. Por una parte, los empresarios quieren seguir manteniendo el objeto de su función, es decir, producir beneficios y crecer económicamente, y para ello pueden evaluar nuevas fórmulas. Después de todo, fueron ellos los que exigieron la liberalización del mercado laboral que ha producido la actual desregulación horaria. Pero, ¿cómo encaja la visión de menos horas trabajadas? ¿Podrían mantenerse los costes? ¿Quién pagaría por la pérdida del quinto día? ¿Cómo afecta esto a la productividad? Por otra parte, los sindicatos, que han sido los que han fijado las condiciones del trabajo, ven que cada vez tienen menos fuerza por la desregularización del empleo. ¿Podrán seguir siendo los protagonistas? ¿Qué papel juegan en las nuevas demandas laborales? ¿Y los Gobiernos? ¿Tienen que intervenir en el libre mercado imponiendo leyes con las normas del nuevo mercado laboral? ¿Han sido positivas hasta ahora sus intervenciones? ¿Y por qué hay aún tanto desempleo? Y, por último, los propios trabajadores: ¿Son lícitas sus exigencias? ¿Se trata meramente de una cuestión económica o es necesario un cambio de mentalidad más amplio? ¿Volvemos a una visión preindustrial del trabajo y la vida?

2. Principio del socialista utópico inglés Robert Owen (1817) aplicado a los trabajadores de sus fábricas.





Capítulo 3

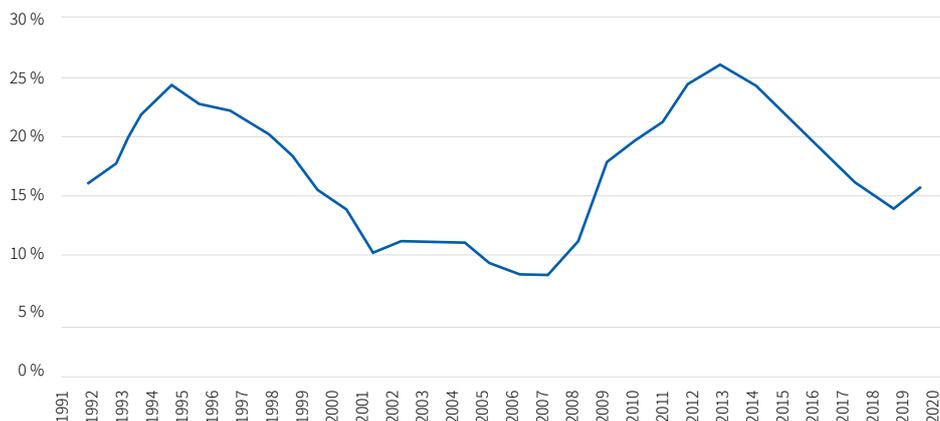
Un paro que no baja



Uno de los principales problemas que se presentan en la sociedad actual y que (se supone) la jornada laboral de 4 días podría solucionar, es el del paro. El sistema capitalista, con su auto organización, no consigue hacer disminuir la tasa de desempleo. Esto supone un mal para todos los intervinientes y para la economía en general. Las tendencias actuales de desempleo se inician en 1973 y se mantienen a pesar de las fluctuaciones de la economía. Por ejemplo, en España el desempleo aumenta desde 1973 hasta 1985, donde alcanza el 21,9 %. Hacia 1990 disminuye hasta el 16,3 %, para posteriormente volver a crecer (Ruiz Elua 1995: 57). En los últimos años las oscilaciones continúan, pero siempre se observa un alto porcentaje de desempleados endémicos.

Figura 01 → TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA

Fuente: INE (*El País*, 1/11/20)



La imposibilidad de reducir el desempleo genera dudas sobre la capacidad de la economía de acercarse otra vez al pleno empleo, y el horizonte que se presenta –con amplios sectores de la población sin capacidad de obtener trabajo– no resulta muy alentador. La amenaza de la sociedad de los tres tercios acecha en las economías: un tercio de empleados, un tercio de precarios y un tercio de desempleados (García Nieto J.N, 1989).

En esta situación surge la idea de debatir la conveniencia de instaurar una semana laboral más corta, ya sea por ley o de otro modo, que consiga un mayor reparto del trabajo. Es decir, forzar a una especie de redistribución del tiempo para conseguir disminuir el desempleo. Una medida de este tipo tiene una gran componente política, y no puede obviarse que supondrá algún coste que habría que ver quién asume.

En este contexto, el Estado entraría en escena como promotor del bien común, pues mediante legislación podría desbloquear la situación forzando a las empresas a contratar más mano de obra, con algunos incentivos que reduzcan las pérdidas que estas podrían sufrir. Detrás de estas medidas está no solo la disminución del desempleo, sino también el crecimiento del PIB y la idea de pleno empleo. Sin embargo, estos objetivos también se cuestionan, ya que en momentos de crecimiento de PIB el desempleo no ha disminuido tanto como sería de esperar, y el modelo de crecimiento infinito del PIB se agota. Si bien más adelante trataremos este tema, por ahora podemos constatar el interés de estudiar esta fórmula por parte del Estado y los entornos políticos como medida para enfrentarse a niveles de desempleo endémicos.





Capítulo 4

El fin del trabajo

- Uno de los investigadores que más ha insistido sobre la idea de reducir la jornada laboral de forma obligatoria ha sido el economista norteamericano Jeremy Rifkin. Uno de sus libros más famosos es el que tiene por título *El fin del Trabajo* (1995), en el que el autor augura un futuro de decadencia en el que habrá millones de personas infraempleadas o que simplemente no tendrán trabajo. Parte de este futuro se anuncia como el resultado de un proceso de destrucción de empleo debido a las innovaciones en la tecnología. Imaginemos por ejemplo la sustitución de personas de asistencia telefónica por robots virtuales, que son más económicos, trabajan 24 horas y no perciben sueldos. Del mismo modo podemos encontrar iniciativas de taxistas y transportistas virtuales, con el consiguiente desempleo. Según el autor, el mundo se polarizará en dos tipos de trabajadores: por una parte, una élite bien formada que controlará y gestionará la alta tecnología; por otra, una masa creciente de trabajadores permanentemente desplazados y con pocas perspectivas de conseguir un trabajo dentro de un mundo cada vez más automatizado.

Rifkin acusa de esta situación al propio capitalismo, que en su dinámica no consigue disminuir el desempleo, o que incluso necesita un cierto número de desempleados para poder funcionar. Entre 1950 y 1970 la economía capitalista creció un promedio del 5 % anual, y desde entonces no consigue superar el 2,5 %. Mientras tanto, la tasa de desocupación se ha duplicado y hasta triplicado en los países desarrollados. La idea de que el crecimiento por sí genera empleo queda desautorizada, aunque aún siga vigente como principio teórico del capitalismo liberal.



Capítulo 5

Reingeniería de la semana laboral



La solución del economista americano a los problemas de la era moderna se presenta en un capítulo del libro *Reingeniería de la semana laboral*, donde el autor propone la reducción del tiempo de trabajo y, en consecuencia, el aumento del tiempo libre.

La búsqueda de ese tiempo libre tiene precedentes, ya que históricamente mientras más ha aumentado la productividad más se ha acortado la jornada laboral. Así, en una primera etapa de la Revolución Industrial se bajó de 80 a 60 horas laborales, mientras que, en una etapa posterior, con la transición de tecnologías basadas en el vapor hacia el petróleo y la electricidad, volvió a haber un recorte de horas gracias a la productividad ganada, y se pasó de 60 horas a las 40 horas actuales.

Sin embargo, en la actualidad ya no se da esta correlación. Aunque se siguen alcanzando mejoras en la productividad, estas no se ven reflejadas como disminución de horas trabajadas. De hecho, actualmente las mejoras en la productividad se manifiestan como despidos y horas extras, pues muchas empresas prefieren utilizar una pequeña fuerza de mano de obra durante más tiempo, incluso pagando horas extras, a contratar a más empleados.

La reducción de la jornada laboral con el mantenimiento del salario provocaría un aumento de la demanda de trabajadores que nos aproximaría al pleno empleo o, por lo menos, reduciría parte del problema del desempleo. Esta medida representaría la recepción de los beneficios empresariales por parte de los empleados. Pero para realizar esta acción se precisa un marco regulatorio diferente, es decir, leyes que obliguen a este cumplimiento. Por su parte, el Gobierno podría ayudar con ciertos incentivos a los empresarios, aunque no de forma indefinida. Pero, ¿qué ganaría el sector empresarial? ¿Disminuir sus beneficios? ¿La felicidad de sus empleados y de la sociedad? ¿Es ese el objetivo de las empresas?

La propuesta de Rifkin contiene una base de política obrera, pues el obrero busca recuperar parte de su capital (las horas de trabajo), y una base de política social, ya que se reducen las horas laborales para que otros empleados ocupen esas horas vacantes. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la propuesta de Rifkin presupone la apropiación de parte del beneficio privado de la empresa, una idea que choca con las actuales concepciones del capital y el capitalismo.



Capítulo 6

Redistribuyamos la riqueza

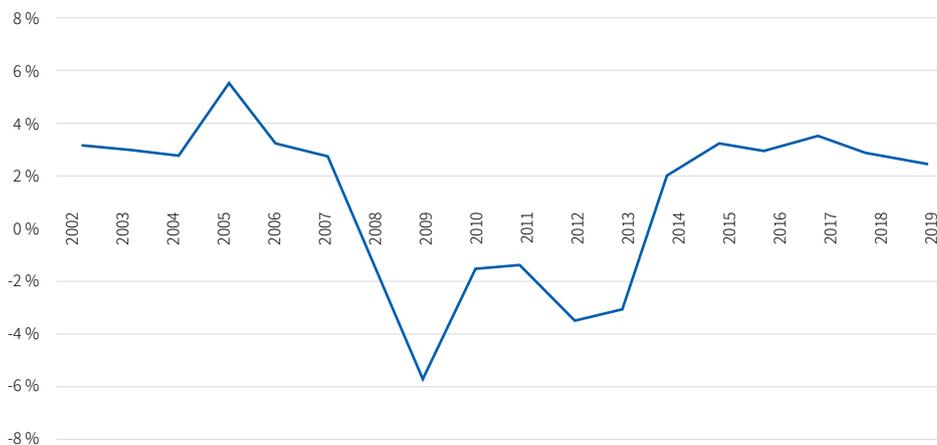
- Uno de los principales defensores de la reducción de la semana laboral son los sindicatos, que se ocupan de defender los intereses económicos, profesionales y sociales de los trabajadores. Con respecto al planteamiento de la reducción de la jornada a 35 horas laborales, los sindicatos sostienen que esta reducción conseguiría una mejor calidad de vida, enmarcándose dentro de una estrategia más amplia dirigida a crear una sociedad más justa y más solidaria. Estas palabras las encontramos en un trabajo de Mikel Noval, desde su puesto como responsable de estudio en el sindicato ELA, importante sindicato del País Vasco de España, y que se define como sindicato nacional y de clase, e independiente de partidos políticos (Noval 1999).

La crítica surge a partir de los aumentos en la productividad, de los cuales no han sido beneficiarios ni los empleados con aumentos de sueldo, ni los desempleados con la creación de nuevos puestos de trabajo, sino que se han trasladado a rentas empresariales y de capital. La propuesta, en términos sencillos, consiste en disminuir el beneficio empresarial a cambio de empleo.

Las cifras sobre el mercado laboral en España que presenta el Informe de Coyuntura Laboral de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, publicado en enero 2020, no dejan de ser preocupantes³. El informe muestra que en el 2019 el 69 % de personas asalariadas contaban con un contrato indefinido, aunque solo el 45,1 % eran de jornada completa, y un 27,1 % de empleados con contrato temporal, siendo España el país europeo con la tasa de temporalidad más alta. Según los sindicatos, esto es consecuencia de una política de precarización laboral apoyada por decisiones políticas de la cual se ha aprovechado el empresariado.

Figura 02 → CREACIÓN DE EMPLEO EN ESPAÑA

Fuente: INE (El País, 1/11/20)



La evolución del aumento de productividad suele conducir a un aumento del desempleo, pero también podría utilizarse para reducir la jornada laboral. De este modo, la reducción de la jornada a 35 horas es una medida atractiva para contrarrestar lo que ha venido ocurriendo en los últimos años, donde el desempleo estructural se mantiene tras cada ciclo económico.

No obstante, para que esta propuesta funcione habría que eliminar las horas extras, pues de lo contrario la reducción podría ser no real. Además, si se mantiene la posibilidad de hacer horas extras sería difícil crear más empleo. Como puede verse, esta medida tiene que contar con la solidaridad de las personas que tienen empleo, ya que el salario de buena parte de ellas tiene una fuerte componente de horas extras remuneradas por encima de las horas ordinarias.

Por último, queda la posición de los sindicatos ante la polémica de si la reducción debería realizarse por ley o no. Su respuesta es que sí debería ser regulada por ley, tal y como se han regulado siempre las adaptaciones laborales, pues esta sería la única forma de extender el derecho a todas las personas que trabajan, sea cual sea la dimensión de su empresa o el sector empresarial al que pertenezcan.

3. <https://www.ccoo.es/6c3004e5eb417a645935e96f112562c1000001.pdf>



Capítulo 7

La decisión de contratar



Por otra parte, el punto de vista de la patronal lo encontramos en las declaraciones de Jon Bilbao, secretario general de la patronal vasca Confebask, quien sostiene que entre los empresarios no es fácil encontrar alguno que considere que por reducirse la jornada de trabajo vaya a crearse más empleo (Bilbao 1999). Para el empresariado, el factor para decidir si se contratará o no a más personal pasa por el crecimiento económico: con el crecimiento se contratan más factores de capital, tecnología y trabajo, y la contratación de uno u otro dependerá de los costes y su idoneidad para cubrir las necesidades de producción.

Siguiendo la teoría económica clásica, los factores de producción compiten entre sí. Si el coste del factor trabajo es caro, poco adecuado y posee condiciones laborales que dificultan su gestión, este factor perderá atractivo con respecto a otros factores de producción. Con respecto a la disminución de la jornada laboral (manteniendo los mismos costes salariales), esta medida es poco atractiva para el empresariado porque implica un aumento de coste con una disminución de disponibilidad. Ante esta visión, muchas empresas están sopesando de nuevo el actual equilibrio de los factores para plantearse maximizar la inversión en tecnologías capaces de sustituir a los empleados.

Según la visión empresarial, la creación de empleo depende del crecimiento económico, pero es necesario dotar a este factor del atractivo suficiente para que destaque frente a los otros factores de capital y tecnología. En condiciones favorables, la estructura empresarial actual solo es capaz de ofrecer trabajo a entre el 75 % y el 87 % de la población activa; el resto están condenados al desempleo. La solución de repartir el trabajo y disminuir la jornada laboral va ligada a la incapacidad de adaptar el trabajo a las nuevas necesidades de las empresas. Por decirlo de otro modo, valorar el reparto del trabajo implica que el sistema actual de trabajo no es eficiente y no funciona bien.

Anteriormente se han buscado otras vías para reducir el desempleo, y entre ellas está la flexibilización del mercado laboral, que implica una mayor facilidad en la contratación y el despido. Al respecto se han hecho reformas, como por ejemplo la disminución del importe del despido de 45 días por año trabajado a 33. Sin embargo, los resultados de las reformas son escasos y el discurso empresarial que afirma que la flexibilización ayudará a recuperar un alto nivel de empleo ya no convence. Ante la falta de resultados, los sindicatos ponen el acento en la reducción del tiempo de trabajo: contra el paro ya no se lucha abaratando el despido o flexibilizando las condiciones de trabajo, sino disminuyendo la jornada. Este discurso cala fácilmente entre los trabajadores, ya que se propone que no solamente trabajarán menos, sino que además ayudarán a otras personas. Tal y como afirma Jon Bilbao, no existe forma de solidaridad más atractiva que la de mejorar las condiciones propias como parte de una estrategia para beneficiar al prójimo.

En el aterrizaje de esta medida a la realidad se presentan innumerables inconvenientes. Uno está en la productividad: ¿cómo mantener la productividad con menos horas trabajadas? Para la patronal la solución consiste en disminuir los salarios, pero la condición que piden los sindicatos es mantenerlos. La mayoría de los empleados no aceptarían una disminución de salarios, ya que esto alteraría su nivel de vida y su bienestar material y el de sus familias. Aunque se pueda disminuir el salario, la medida acarrearía otro tipo de costes, como el de gastos administrativos, de gestión y organización, por lo que se perdería productividad.

Por otra parte, la aplicación de esta medida sería difícil para los trabajadores cualificados y que realizan un trabajo de gran complejidad. Sin embargo, sí que es factible en trabajos de baja cualificación, que saldrían muy perjudicados. Si se mantienen los salarios, el recurso trabajo se encarece y por tanto se buscarán sustitutos por medio de nuevas tecnologías. Si se disminuye el salario, se estaría perjudicando justamente a los que tienen retribuciones más bajas y que, por este mismo hecho, son menos susceptibles de afrontar estas reducciones.



A group of people are working at a wooden table in a modern office or co-working space. In the foreground, a man with a beard and glasses, wearing a brown hoodie, is looking at a laptop. To his right, another man with curly hair is also working on a laptop. In the background, a third man is visible, looking at a laptop. The table is cluttered with several laptops, a smartphone, and a small white decorative object. A modern, multi-bulb pendant light hangs above the table. The overall atmosphere is professional and collaborative.

Capítulo 8

Un cambio de mentalidad



Si nos acercamos a la visión del trabajador, o del empleado, la posibilidad de una reducción de tiempo de trabajo es muy atractiva. Hasta ahora, el contrato laboral ha sido una compra de horas, de unidades temporales destinadas a la productividad, pero también es un recurso escaso que el trabajador desea recuperar. Mientras que el objetivo del empresario es convertir el tiempo en capital, el objetivo del trabajador es rescatar el tiempo y convertirlo en libertad.

Para muchos, el trabajo comienza a perder algunos de sus atributos fundamentales, y en particular, la capacidad de otorgar identidad (Zubero 1999). Las vinculaciones con el trabajo ofrecen ahora convicciones frágiles, y la identidad debe buscarse en otros lugares, y sobre todo en el ámbito privado. De este modo, la reducción horaria presenta la posibilidad de recuperar una parte del tiempo social, con lo que se podría dedicar más tiempo a establecer relaciones comunitarias que consigan ofrecer el sentido vital y la identidad que el trabajo ya no proporciona.

Sin duda, quienes primero han sabido adoptar esta mentalidad son las nuevas generaciones. El trabajador clásico estaba inmerso en un contexto de trabajo de lunes a viernes, en un horario rígido pero que le permitía poder consumir una serie de bienes que eran percibidos como un derecho. Con ese dinero se podía formar una familia, comprar una vivienda (o incluso una segunda vivienda), disfrutar del fin de semana con amigos, o en familia... El trabajo era importante, fuente de todo bienestar, y había que luchar por él, trabajar duro y sacrificarse. Sin embargo, las nuevas generaciones no comparten esa mentalidad, aunque tengan que aceptar a regañadientes el sistema heredado. La diferencia es que estos nuevos trabajadores tienen otro tipo de ligazón social. Ellos no luchan por tener una familia necesariamente tradicional (pueden ser parejas sin hijos, familias monoparentales, etc.), y no tienen la mentalidad de trabajar intensamente de lunes a viernes para vivir plenamente el fin de semana: quieren vivir plenamente en los días habituales de trabajo. Tampoco quieren hacer las vacaciones en los meses estivales como todo el mundo, sino en otros meses que son más baratos, o en los que hay menos gente. De hecho, la valoración del trabajo no es muy importante para ellos, de forma que anteponen sus necesidades personales a las necesidades de la empresa.

Sin embargo, los nuevos trabajadores saben que tarde o temprano acabarán en trabajos estables, ya que solo con ellos podrán comprarse los bienes que necesitan (vivienda, vehículos, muebles, etc.). Son estos nuevos trabajadores que por fin acceden a trabajos más estables los que vislumbran la jornada de 4 días como un salvavidas, pues una jornada de ese tipo les permitiría compaginar mucho mejor los ritmos del trabajo con los espacios de la vida personal.

Figura 03 → ZONAS DE ORGANIZACIÓN SOCIAL

Fuente: Zubero (1999)

Zona de marginación	Zona de vulnerabilidad	Zona de integración
Paro	Precariedad laboral	Trabajo estable
Aislamiento social	Relaciones inestables	Relaciones sólidas
Insignificancia vital	Convicciones frágiles	Sentido vital



Capítulo 9

El experimento de Francia



Hace alrededor de 20 años, el debate sobre la reducción de la jornada laboral se intensificó en Francia cuando parte de la izquierda política propuso esta medida como fórmula para la creación de empleo. La idea era sencilla, fácilmente entendible y, ¡cómo no!, popular. Con unas perspectivas remotas de ganar las elecciones, la iniciativa se abrió paso en el programa electoral. No obstante, lo imprevisible ocurrió y, contra todo pronóstico, la izquierda ganó las elecciones y la iniciativa de la reducción de la jornada tuvo que ponerse en práctica.

Tras la disolución del parlamento por el presidente Chirac en 1997, la izquierda se presentó con un paquete de medidas que buscaba paliar una cifra récord de desempleo del 12,5 %. Con la victoria de la coalición de izquierdas, la medida se impuso con dos normativas conocidas como Leyes Aubry I y II del año 1999⁴. El anuncio de las 35 horas encontró la oposición frontal de las organizaciones empresariales. La Ley establecía una jornada de 35 horas semanales para las empresas de 20 o más asalariados. Con esta limitación quedaban fuera la gran masa de trabajadores que tenían peores condiciones de trabajo y un porcentaje más elevado de tiempo parcial: en lugar de afectar a 19,9 millones de trabajadores en Francia, solamente afectaría a 10 millones.

Por otra parte, la ley era débilmente imperativa, ya que las 35 horas constituían una base sobre la cual podían añadirse horas suplementarias. La propia medida establecía un aligeramiento de costes de los salarios más bajos para compensar el aumento de costes laborales globales. Por último, además de abaratar los salarios bajos, la ley (junto con otras medidas de flexibilización) ofrecía la posibilidad de distribuir la jornada laboral de forma irregular. Como era de esperar, estas medidas rebajaron el apoyo popular que había recibido en un principio.

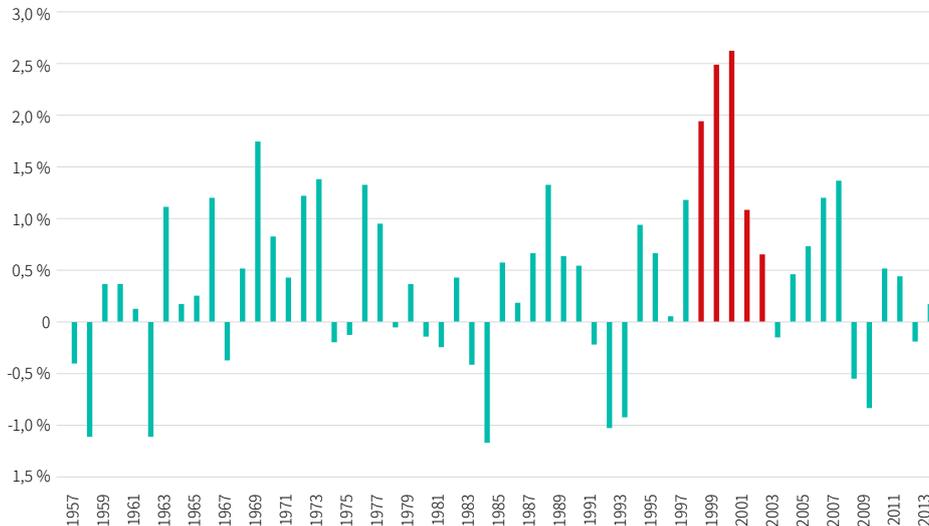
La implantación de estas medidas obtuvo resultados exitosos. Se estimaba que la medida empujaría a la creación de entre 450 000 a 700 000 nuevos empleos, pero entre 1997 y 2001 en Francia se crearon nada menos que 2 000 000 de empleos. Si bien el resultado es impactante, la interpretación de los motivos de la creación de empleo no están nada claros. En un informe de reputados economistas realizado para el Conseil d'Analyse Economique (CAE)⁵ se afirma que ningún estudio ha podido demostrar que una reducción de la jornada de trabajo conlleva necesariamente a la creación de empleo. Si bien hay muchos estudios que intentan conectar la ley con los nuevos empleos, el informe explica que la reducción de las cotizaciones sociales sobre salarios bajos, junto con la flexibilidad del trabajo, fue lo que procuró el milagro. Los mismos autores asignan la reducción de la jornada a un papel marginal de signo indeterminado.

4. Ley 98-461, de 13 de junio de 1998, de Orientación y de Incitación relativa a la Reducción del Tiempo de Trabajo y Ley de Reducción Negociada del Tiempo de Trabajo, de 19 de enero de 2000

5. El Economic Analysis Council (CAE) es un espacio de reflexión pluralista integrado por reconocidos economistas profesionales que asesora al Primer Ministro francés sobre desarrollo económico, social, cultural y medioambiental.

Figura 04 →**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN FRANCIA EN 1956-2013.
VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE PERSONAS
OCUPADAS**

Fuente: Garzón (2015), Equipo de Análisis Económico de la FEC.



En cuanto a sus efectos sociales, los más perjudicados fueron obreros y mujeres. La supresión de gran número de horas suplementarias perjudicó a las rentas de trabajadores, y la medida no absorbió a las mujeres trabajadoras de jornada parcial a jornadas de 35 horas.

Las legislaciones posteriores a las Leyes Aubry vaciaron de contenido estas leyes, desfiscalizando las leyes suplementarias de forma que nuevamente las horas de trabajo eran más asequibles, siendo más efectivo contratar más horas en lugar de optar por nuevas contrataciones. La ley de 20 de agosto de 2008 sobre la renovación de la socialdemocracia y la reforma del tiempo de trabajo⁶ permite a los asalariados trabajar hasta 40 horas semanales. Aunque formalmente se mantiene la norma de las 35 horas semanales, las empresas pueden pedir al trabajador más horas con un coste apenas superior al normal. Con las sucesivas reformas, el lema que enarbolaba la izquierda en 1998 (“Trabajar menos, para trabajar más personas y vivir mejor”) ha pasado al olvido. En 2008, incluso el partido Unión por un Movimiento Popular (UMP) hablaba de “Trabajar más para ganar más”.

6. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.



Capítulo 10

Iniciativas para la jornada reducida



Si bien aún se está intentando entender qué ocurrió en Francia en los años de la aplicación de la reducción del tiempo de trabajo, en estos momentos algunos países y empresas se han lanzado a hacer sus incursiones en este terreno. Suecia y Dinamarca son países que han aplicado esta medida de forma experimental en el servicio público. Así, en 2014 se aplicó en el ayuntamiento de Goteborg, en Suecia, limitado a los trabajadores de las residencias de la tercera edad, con una jornada de 6 horas. Los resultados fueron positivos, aunque la medida se eliminó en el 2016. En la vecina Dinamarca se hizo una prueba similar, en este caso con la semana de 4 días laborales en el ayuntamiento de Odsherred. Desde el año 2000, la legislación danesa ha reducido la media de horas de trabajo a 37,5 a la semana, la más baja de la Unión Europea.

La idea también sigue seduciendo al estamento político. En noviembre del año pasado, el Scottish National Party⁷ aprobó (con 1 136 votos frente a 70) incluir la implantación de la semana de 4 días. Aunque actualmente no tiene competencias para hacerlo, el partido anuncia que se aplicará la medida una vez que Escocia sea un Estado independiente. Al Partido Laborista británico también le atrae la idea, y para John McDonnell este es un objetivo que debería lograrse en un plazo de 10 años. El político laborista afirmó que “Deberíamos trabajar para vivir, no vivir para trabajar”⁸. En España también hubo un amago de aplicar la medida por medio del partido Unidas Podemos⁹, con un firme compromiso con la semana laboral de cuatro días, pero desde el Gobierno la medida se estimó inviable. Algo similar ocurrió con la propuesta de la primera ministra de Finlandia, Sanna Marin¹⁰, que proponía 24 horas.

7. <https://inews.co.uk/news/scotland/snp-conference-latest-independent-scotland-four-day-week-777464>

8. <https://www.bbc.com/news/uk-politics-49798357>

9. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/12/03/economia/1606994403_220547.html

10. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10284987/01/20/Finlandia-prepara-la-semana-laboral-de-cuatro-dias-y-seis-horas-de-trabajo-al-dia.html>

Por empresas son citables la experiencia de la compañía Perpetual Guardian, en Nueva Zelanda, que realizó una reducción de horas entre marzo y abril de 2018 manteniendo la productividad. También Microsoft en Japón hizo una experiencia similar reduciendo horas solo para el mes de agosto del 2019, mejorando su productividad. Otro ejemplo de mayor envergadura lo encontramos en la compañía británica Wellcome Trust, que aplica desde octubre del 2019 la semana laboral de 4 días a 800 empleados. La compañía prevé ampliar este modelo al resto de su plantilla, compuesta por más de 2 000 empleados.

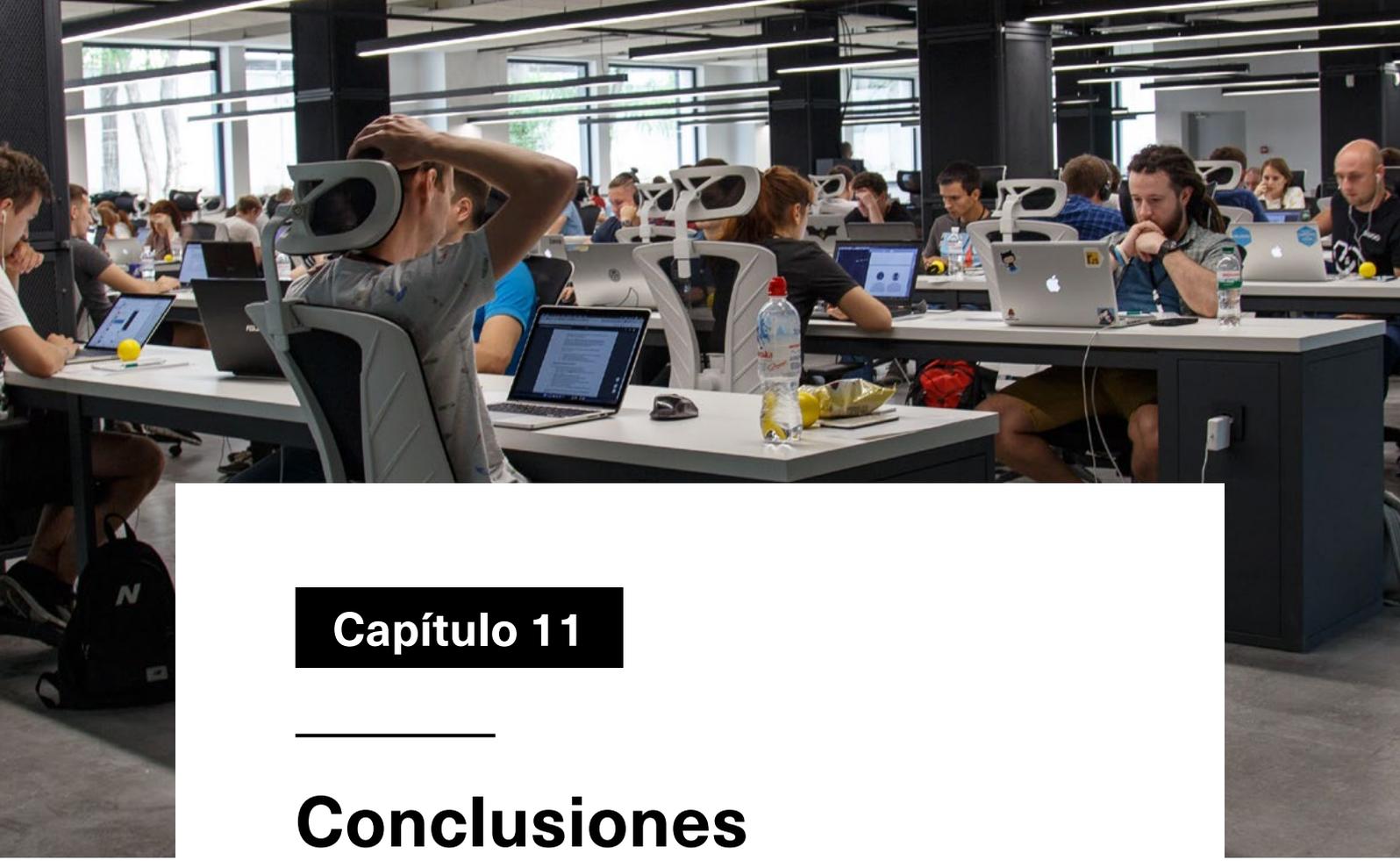
Otros ejemplos interesantes son aquellas empresas o iniciativas que ofrecen la reducción, pero con reducción de salario. Así lo propuso Amazon, el gigante del comercio electrónico, que a finales del 2016 ofreció esa posibilidad a una parte de plantilla. En Alemania, el Ministerio de Trabajo y el principal sindicato del país respaldaron la reducción con un ajuste salarial. Sin embargo, la patronal alemana rechazó la medida. España también tiene su caso de empresa que voluntariamente ha reducido la jornada manteniendo el salario. Así lo ha aplicado la empresa Software Delsol¹¹, donde según su responsable de comunicación está siendo todo muy positivo.

El tema ha dado mucho que hablar a la prensa, que ha visto titulares fáciles y llamativos. Así se ha creado una fuerte corriente de opinión con ejemplos dispersos sobre los beneficios para la salud que supone trabajar menos. Artículos con titulares como “Una semana laboral de 4 días podría mejorar tu salud”¹² ofrecen infinidad de testimonios sobre las ventajas de trabajar menos. Este tipo de artículos argumentan, con escasas evidencias, que trabajar menos hace a las personas más sanas y felices—hecho fácil de comprobar. No cabe duda de que la medida capta la atención de la población, que con estos mensajes puede soñar con la felicidad y acariciar la utopía deseada del no trabajo. Al margen de los titulares llamativos, podemos concluir que las aplicaciones que se han hecho no dejan de ser escasas y residuales, y que buscan más una atención pública que una medida real. El único ejemplo real de su aplicación es el de Francia—donde en la actualidad se sigue trabajando las 40 horas tradicionales.

11. <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10938032/12/20/La-primera-empresa-espanola-con-jornada-de-cuatro-dias-habla-de-exito-un-ano-despues.html>

12. <https://www.businessinsider.es/podria-suponer-salud-semana-laboral-4-dias-559213>





Capítulo 11

Conclusiones



La idea de una reducción de la jornada laboral ha tenido buena acogida en unos momentos en los que se evidencia una permanente y desalentadora precariedad en el mundo del trabajo. El empleo se convierte en algo intermitente que ya no dota de sentido a la vida, y por eso las personas buscan otras fuentes de satisfacción. El crecimiento económico ha sido insuficiente para erradicar el paro: el capitalismo muestra una marcada tendencia a conservar una alta cuota de desempleo. En este contexto, la reducción del tiempo de trabajo se presenta como la gran solución para una economía fatigada. Según los defensores de esta iniciativa, una reducción de la jornada laboral aumentaría la productividad, reduciría costes y fomentaría el empleo. Sin embargo, la medida plantea muchos inconvenientes. ¿Quién cubriría esas horas que quedan descubiertas? ¿Sería con contratos precarios? ¿Serían esos contratos de 8 horas a la semana? Si aún no hay respuestas sobre cómo podrían plantearse los nuevos contratos, tampoco hay suficiente evidencia sobre si esta política sería eficaz. Por ejemplo, ¿en qué sectores y actividades se aplicaría? ¿Qué efectos colaterales podría tener? Después de todo, es posible que con una medida de este tipo se estuviera beneficiando al empleado que tiene contrato indefinido y que ya goza de una buena situación laboral y económica, en detrimento de los más vulnerables, que solo recibirían las migajas de la aplicación con contratos precarios.

Lo que parece claro es que la creación de empleo no pasa meramente por la reducción de la jornada de trabajo, sino por nuevas perspectivas de superación de paradigmas obsoletos. Hace falta una evaluación crítica sobre el actual capitalismo y sus formas de funcionar. Una evaluación crítica al margen de intereses e ideologías. Una evaluación madura y sólida cuyo principal objetivo sea conseguir un nuevo mercado laboral en el que todos estemos presentes.

Referencias bibliográficas

- 1** Askenazy, P. (2013). Working time regulation in France from 1996 to 2012. *Cambridge Journal of Economics*, 37(2), 323–347. <https://doi.org/10.1093/cje/bes084>
- 2** Bengoetxea Alkorta, A. (2016). Régimen jurídico básico de las materias directamente vinculadas a la reducción del tiempo de trabajo. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 34, 106–145. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.16560>
- 3** Bilbao, J. (1999). Creación de empleo y tiempo de trabajo. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, 1, 150–178. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6758
- 4** Castel, R. (1997). *Las Metamorfosis de la Cuestión Social: Una Crónica del Salariado / From School Integration to the Inclusive School*. Ediciones Paidós Ibérica.
- 5** De la Fuente Lavín, M., & J. Bernat Zubiri Rey (2016). Efectos sobre el empleo de la reducción del tiempo de trabajo: Aprendizajes de la experiencia francesa. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 34, 79–105. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.16558>
- 6** Espina, L. (2016). La reforma de la Ley de Trabajo en Francia. Un caso de estudio. *Boletín Económico de ICE*, 3076, 15–36. <https://doi.org/10.32796/bice.2016.3076.5560>
- 7** Méda, D. (2009). *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*. Gedisa.
- 8** Noval, M. (1999). Las 35 horas generan empleo, mejoran el nivel de vida y contribuyen a una sociedad más justa y solidaria. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 1, 179–192. https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6760
- 9** Rifkin, J. (2014). *El fin del trabajo*. Booket.
- 10** Rivera, A. (1999). Reflexiones desde la historia acerca de la reducción de la jornada y el control del tiempo de trabajo. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 1, 19–39.
- 11** Ruiz Elua, Vidal. (1995). Reducción del tiempo de trabajo y paro. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 31-32, 60–79

12 Torns, T. (2004). Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar. Trabajo, 13, 145–164. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v13i0.146>

13 Zubero, I. (1999). La Sociología y el tiempo de trabajo. Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, 1, 37–54



OBS Business School

School of **Business Administration & Leadership**

School of **Innovation, & Technology Management**

School of **Health Management**



De:

 **Planeta Formación y Universidades**