



El reparto del trabajo, una política impostergable

“El hombre razonable se adapta constantemente al mundo.
El no razonable persiste en querer adaptar el mundo a sí.
Por consiguiente, todo progreso depende del hombre no razonable”.

BERNARD SHAW

Presentación

El presente ensayo se enmarca en el debate actual acerca del papel que desempeñan las políticas de empleo y formación en las transformaciones del mercado de trabajo y la estructura social. No es casual que aquí, las argumentaciones más encontradas se refieran precisamente a la relación entre el tiempo de trabajo, el paro y el empleo.

Partimos del enfoque de que el funcionamiento del mercado de trabajo no se explica por sí mismo, como un intercambio mecánico de “cosas” cuyos resultados -un cierto nivel de empleo y un determinado salario real- se derivan del conjunto de decisiones racionales tomadas por los individuos (agentes) interesados en participar. Muy al contrario, en tanto expresión concreta de una relación social históricamente determinada (relación capital-trabajo), desentrañar los intereses de clase incorporados a cada una de las formas de intervención estatal, en el marco de las discusiones acerca del propio papel del Estado capitalista, cobran especial interés. El Estado, concebido como proceso dinámico de articulación del poder político, es identificable a través de su acción efectiva, de su “política” –social o económica-, desarrollada en el contexto de complejas relaciones sociales sobre las cuales el Estado sólo posee una capacidad de incidencia limitada, una “autonomía relativa” (Strinati, 1988). Es decir, entendemos que las políticas a través de las cuales se influye o se pretende influir en el mercado de trabajo responden a una complejidad de motivos, que más allá del mercado, tienen que ver con la estructura social en la que éste se desarrolla.

Observamos así que los distintos sistemas de intervención estatal que se han venido articulando en las formaciones sociales europeas han tenido como finalidad esencial la de responder al progresivo deterioro de la estructura social en estos territorios; fragmentación social, en último término propiciada por la propia evolución en las condiciones de producción. Esto es, dado que la estructura de la producción en general (división social del trabajo) es la base de la estructura del mercado de trabajo y de las relaciones laborales (relaciones sociales de producción), todo análisis de la intervención estatal deberá partir de los condicionantes que la estructura de la producción impone, y que en una formación social concreta, vendrá condicionada a su vez por el lugar asignado en el sistema mundial de producción (división internacional del trabajo). Por lo que aquí nos interesa, no es una obviedad destacar que la especificidad que adquieren los distintos modos de intervención de los mercados de trabajo europeos, sólo se explica por la propia especificidad de la estructura de la producción en estos territorios, y más en particular, por la presencia de una progresiva desocupación masiva de la fuerza de trabajo disponible.

En suma, la acumulación tiene lugar dentro de relaciones de clase definidas y se caracteriza por la lucha y correlación de fuerzas, que puede afectar a los elementos necesarios de la reproducción capitalista (Sharp, 1984). Tal es así, que en una Europa en pleno proceso de ajuste a los requerimientos que imponen los procesos de acumulación capitalista a escala global y la carrera hacia la regionalización (europeización), la



intervención estatal en el mercado de trabajo adquiere una centralidad principal. Básicamente, dos han sido los enfoques hegemónicos en el debate europeo respecto de la organización social del trabajo: por un lado, el modelo neoliberal personificado en la alternativa del mercado, que apela a “la empleabilidad” como una cuestión de responsabilidad personal; por otro, el representado por un compromiso entre el Estado, el mercado y la sociedad civil, suscrito a grandes rasgos por distintos sectores de izquierda (Morgenstern, 2000).

Dentro de este último enfoque se encuadra la política de reducción del tiempo de trabajo. Una reivindicación, que en su *sentido esencialista* de mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, ha acompañado a la propia historia del movimiento obrero desde sus inicios. Y que en una coyuntura de fuerte crisis de la sociedad salarial ha ido ganando terreno, más en un *sentido instrumental*, popularizándose con la divisa emblemática “trabajar menos para trabajar todos”.

En el presente ensayo, la aproximación a la cuestión de la intervención sobre el tiempo de trabajo –su reducción–, se inicia atendiendo a la lógica que conduce a una acción efectiva, diferenciando los intereses colectivos, de clase, incorporados a cada una de las eventuales líneas de actuación en danza. A continuación, nos detenemos en el debate teórico suscitado, particularmente interesante en el sector crítico de la Sociología del Trabajo y la Economía, en las que se da una curiosa concurrencia de las ideas marxistas y neo-keynesianas. Tratamos aquí de aislar las principales argumentaciones expuestas, al objeto de discutir la potencialidad de sus aportaciones a la construcción social de un discurso que nace con vocación de orientar una *estrategia de transformación* hacia un nuevo orden social.

Reacción ante una vieja consigna crecientemente popularizada

El debate contemporáneo acerca de las relaciones entre tiempo de trabajo, paro y empleo, particularmente intenso en la pasada década de los años 90, aparece impulsado ante la constatación de dos tendencias históricas de gran relevancia para la organización social del trabajo: por un lado, la imparable reducción del tiempo de trabajo requerido para la producción, y por otro, la existencia de un paro masivo en la Europa Comunitaria, que desde mediados de los 70, se muestra pertinaz en determinadas regiones, pese al amplio abanico de medidas puestas en práctica por las instancias gubernamentales.

Sin embargo, sería restringido inscribir la cuestión al ámbito exclusivo del mercado laboral o al de los procesos productivos en el centro de trabajo. Para ser comprensible, el debate ha de situarse en el amplio marco que forman diversos procesos históricos, muy ligado a la tradición de los movimientos sociales y políticos en Europa, a saber:

- la lucha secular del **movimiento obrero** por limitar la explotación de la fuerza de trabajo, por ganarse el respeto a su propia dignidad como personas -con tiempo para formarse, vida familiar, ocio, etc.- y avanzar hacia una sociedad más justa. Teniendo como contexto actual los enormes progresos en la productividad del trabajo humano en paralelo a las agudas crisis en la sociedad salarial, hay que situar aquí la reivindicación de un reparto más equilibrado de la renta y la lucha contra el paro y la precariedad laboral¹.

¹ En terreno sindical, fue la CISL italiana quien lanzó la consigna “lavorare meno per lavorare tutti”, con la propuesta concreta de reducir la jornada laboral en un 10% (manteniendo invariable los salarios). Enseguida, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) aprobó, en su Congreso de mayo de 1979, la



- la lucha responsable del **movimiento verde**, a raíz de la crisis ecológica global generada por el enorme impacto de nuestro sistema socioeconómico sobre la biosfera, donde el debate se asocia a la apuesta por unos modelos de consumo y actividad productiva ecológicamente razonables -reducción/eliminación de las producciones indeseables-, así como a modelos de vida más relacionales.
- la lucha inmarchitable del **feminismo** por abolir la división sexual del trabajo, que ante la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, extiende la perspectiva para exigir una efectiva “conciliación de la vida familiar y laboral” mediante un reparto de todo el trabajo socialmente necesario: productivo-reproductivo, doméstico-extradoméstico, de mercado-extramercado.

En definitiva, a modo de “papelón rojo, verde y violeta”, la propuesta de reducir el tiempo de trabajo alcanza una amplia popularidad en la sociedad civil. Pero por más razonable que se presente, lejos de ser aceptada, ha sido objeto de duras impugnaciones por un determinado sector de economistas y, por supuesto, por parte de la patronal².

Dicha impugnación se basa, esencialmente, en dos argumentos: primero, que lo que debe hacerse es aumentar el tiempo de trabajo que se ofrece, mediante el desarrollo de las capacidades productivas, más que detenerse en repartir el que ya existe. Y segundo, que una reducción generalizada de la jornada, sobre todo, si no viene acompañada de una reducción proporcional de los salarios, disminuirá la competitividad de las empresas, al tiempo que provoca una sustitución de trabajo por capital, con la consiguiente disminución de puestos de empleo, lo que supondría un desastroso efecto “boomerang” (Richardson y Rubin, 1993), o en otros términos, que intervenir los mercados de trabajo genera ineficiencias y, por tanto, no se debe regular –en particular, reducir- las horas de trabajo (Dréze, 1991). Además, la reducción de la jornada laboral puede ser compensada por el empresario con un aumento de las horas extraordinarias. Y antes que cuestionar en ningún sentido la propia eficiencia de la organización en el interior de la empresa, la decisión entre contratar más trabajadores o realizar más horas extraordinarias se hace depender, básicamente, de los costes fijos por trabajador o de una eventual escasez de trabajadores con la suficiente cualificación para desempeñar las tareas requeridas³.

Paulatinamente se han abierto paso otros posicionamientos, en los que se acepta la reducción de la jornada de trabajo, si bien con las siguientes condiciones:

reducción de la jornada laboral, de 40 a 35 horas semanales, como instrumento principal de lucha contra el desempleo, y desde entonces es el caballo de batalla de todas sus reivindicaciones, extendiéndose al resto de centrales y sindicatos nacionales. Concebida actualmente, desde la propia CES, como camino hacia las 32 horas semanales o cuatro días laborales.

² Como botón de muestra, baste recordar como en nuestro país el debate se resolvió en el ámbito mediático por parte de la patronal: “La CEOE une la reducción de jornada a la de salarios” (*Diario 16*, 10 de abril de 1998), puntualizando su líder en Andalucía, “Las 35 horas: un invento que no funcionará” (Guerrero Martín, F. *Andalucía Económica*. Septiembre, 1998), una sentencia tajante, que el gobierno del Partido Popular no duda en apoyar: “Pimentel asegura que una reducción general de la jornada laboral reduciría empleo” (*El Mundo*, 5 de febrero de 1999).

³ Tales argumentos han sido respondidos, uno a uno, desde el sector crítico de la Economía y la Sociología. Se arguye, no sólo que presuponer que sin regulación el mercado laboral sería competitivo es mucho suponer, sino además que el desastroso escenario imaginado como “probable efecto” tras una reducción de la jornada no es fácil de justificar teóricamente, pues sólo se daría en los siguientes supuestos: que la reducción salarial compensatoria –si se sigue esta opción- generara una caída en la demanda efectiva de suficiente intensidad; que el rechazo empresarial a la medida repercutiera en una caída de la inversión; que la presencia de rigideces en la organización del trabajo impidieran acompañar la reducción del tiempo de trabajo de una reorganización del mismo (aumento del número de turnos) que posibilitara una mayor utilización del capital instalado. (Véase Albarracín y Montes, 1994; Muñoz del Bustillo, 1998; Recio y Reichman, 1997, entre otros).



- que la reducción *no* debe hacerse exclusivamente por ley, ni tampoco confiarla únicamente a la negociación colectiva, sino mediante una adecuada combinación entre ley y convenios colectivos, cumpliendo cada instancia el papel que le corresponde.
- que la reducción se acompañe, a cambio, de una reorganización del tiempo de trabajo sobre el criterio clave de la *flexibilidad*, para que las empresas puedan adaptar sus ciclos productivos a las fluctuaciones de la demanda, pero con la garantía de no llegar a fórmulas extremas de desmenuzamiento de la jornada - como el *kapovaz* germánico, con disponibilidad permanente para trabajar “a llamada”- en perjuicio de los trabajadores⁴;
- que los poderes públicos deben cumplir un papel de fomento, mediante *incentivos económicos* –subvenciones, bonificaciones fiscales, reducción de cotizaciones a la Seguridad Social, etc.-, que favorezcan a las empresas que reduzcan jornada para crear empleo.

Lo cierto es que la reducción del tiempo de trabajo como medida de lucha contra el desempleo no se ha quedado en el mero debate académico, sindical o político, materializándose en actuaciones concretas de diversa índole⁵.

Paradigmática ha sido la evolución del debate entre las propias instancias europeas. Así, con directa referencia a la reducción del tiempo de trabajo como mecanismo distribuidor-creador de empleo, debe citarse la Resolución aprobada por el Parlamento Europeo de 18 de abril de 1996, sobre la base del conocido “Informe Rocard”, si bien rebajando algo sus propuestas. Aun así, esta Resolución es de enorme interés. Su Preámbulo parte de la idea -ya lugar común- de que la lucha contra el desempleo constituye una prioridad absoluta, para a continuación lanzar un apenas disimulado ataque a las otras instituciones comunitarias, así como a los Estados miembros por no haber estudiado suficientemente las posibilidades de la reducción del tiempo de trabajo. En cuanto a propuestas, la Resolución insta a los Estados miembros a actuar para que se produzcan reducciones de jornadas suficientemente significativas acompañadas de nuevas contrataciones de trabajadores. Destacar que toma como referencia “32 horas semanales” con una intervención doble: que se reduzcan las cotizaciones sociales para las primeras 32 horas de cada semana, aumentándose de manera drástica para las horas subsiguientes. Pretende combinar, de esta manera, la incentivación y la penalización. Además, la Resolución contempla un efecto inducido positivo: el tiempo libre ganado por miles y miles de trabajadores dará lugar al desarrollo de actividades de ocio, culturales, recreativas, etc., que demandarán nuevos servicios y prestaciones en esas áreas, surgiendo así lo que, desde entonces, se han venido en denominar “nuevos yacimientos de empleo”. Se crea, por tanto, un círculo virtuoso entre la reducción del tiempo de trabajo como medida de reparto de empleo, y la creación, propiamente dicha, de nuevos puestos de trabajo.

⁴ En efecto, muchas de las propuestas de reducción de la jornada laboral se presenta con medidas de acompañamiento en favor de una mayor flexibilización-reordenación de la jornada laboral, que facilite la ampliación de la utilización del capital instalado, si bien el resultado final dependerá de la existencia de demanda efectiva suficiente como para absorber la nueva producción generada. Ésta sería la propuesta de Taddei (1992), de reorganización-reducción del tiempo de trabajo, 2RTT, según la cual, la reducción del tiempo de trabajo actuaría como contrapartida a la reorganización del tiempo de trabajo, con la finalidad de aumentar la utilización del capital y reducir los costes. Algo que, en su opinión, permitiría la plena compensación salarial y, por tanto, eliminaría los problemas de demanda.

⁵ Una compilación de las distintas experiencias y fórmulas de reducción y reorganización del tiempo de trabajo, se encuentra en VV.AA. (1998), Santos Ortega y García Calavia (Eds.) (1998).

Decir que esta Resolución del Parlamento Europeo no ha sido seguida por ninguna actuación normativa por parte de la Unión Europea: ninguna Directiva y, mucho menos, ningún Reglamento ha recogido esas orientaciones. Muy al contrario, el Libro Verde de la Comisión (1997): *Cooperación para una nueva organización del trabajo*, contiene un mensaje bien distinto: se insiste, como vías fundamentales para fomentar la creación de empleo, en la flexibilización de la jornada, en la moderación salarial y en la necesidad de reducir los impuestos y las cotizaciones a la Seguridad Social de los empresarios, pero sin exigir a cambio la reducción de jornada.

Paradójicamente, han sido algunos Estados miembros de la UE los que tomaron la dirección marcada por la mencionada Resolución. Empezó Francia -con la “Ley Robien” de 1996 y, más tarde, con la decisiva “Ley Aubry” de 1998 y la “segunda Ley Aubry” de 1999-, y en una línea parecida, se movió Italia. En nuestro país, han sido las Comunidades Autónomas las que tomaron la dirección, siendo pioneros, el Decreto del País Vasco de 1 de octubre de 1996, y la concreción de las iniciativas contenidas en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía (1997) en los Decretos 11/1999, de 26 de enero y 150/1999, de 29 de junio.

A todo esto, los argumentos que acompañan a estas actuaciones en su legitimación, tratan de presentarlas como una simple justificación de una misma política: la del reparto del trabajo. Algo cuestionable, toda vez que un análisis más escrupuloso de sus contenidos advierte de que el mero cambio de “medida instrumental” conduce a un cambio en la línea de actuación, a favor de la política de fomento del empleo. Aunque en apariencia similares, el reparto del trabajo y el fomento del empleo guardan, por su carácter de clase, un profundo antagonismo.

De las dos líneas políticas apuntadas, es la del fomento del empleo la dominante en el momento actual. Al objeto de distinguirlas, conviene destacar las principales características de la línea política alternativa, esto es, la del reparto del trabajo, también llamada del reparto del empleo⁶:

- La propuesta consiste en aumentar la demanda de fuerza de trabajo, con independencia de cual sea la demanda de trabajo. De ahí su nombre de “reparto”: cualquiera que sea la masa de trabajo a realizar, se trata de repartir la carga (cantidad de trabajo) entre un mayor número de trabajadores, manteniendo invariables los salarios. Esto es lo que caracteriza y diferencia a la política de reparto de la política de fomento del empleo.
- Como es sabido, la cantidad de trabajo depende de dos factores: la intensidad con que se despliega la actividad y el tiempo que se está trabajando. De los dos, la política de reparto del empleo utiliza como variable instrumental la duración de la jornada de trabajo. De lo que resulta, teniendo en cuenta lo señalado en el punto anterior, que la reducción de la jornada de trabajo es condición necesaria de la política de reparto del trabajo.
- Las diversas formas de reducir la jornada de trabajo constituyen la base del abanico de medidas que concretan la acción efectiva de esta política: reducción de la jornada máxima legal, reducciones sectoriales de la jornada, control/eliminación de horas extraordinarias, aumento de vacaciones y permisos retribuidos, tiempo para la formación, etc.

⁶ Ver Ruiz Galacho, D. (1997), donde se insiste en que diferenciar una política de reparto del trabajo de una política de fomento del empleo tiene una especial relevancia para la comprensión de la acción política y sindical.



- De las medidas anteriores, la principal de todas es la reducción de la jornada máxima legal. Por su carácter general y por la fuerza que le da la ley, es la de más amplios e inmediatos efectos, es decir, la más radical de todas.

Con tales características, la defensa del reparto del tiempo de trabajo mediante la reducción de la jornada máxima legal, se presenta como una línea política que tiene por objetivo combatir el paro, que es el problema principal de la clase trabajadora. Lo que desde la perspectiva política, supone una ruptura con las propuestas reformistas, en tanto que bajo la consigna de “trabajo para todos” significa la superación de la división social entre empleados, empleados a medias y desempleados, entre estables y precarios, a través de una total redistribución del tiempo de trabajo y del tiempo de no trabajo.

Como es fácil comprender, presentada en estos términos, esta política adquiere una importancia decisiva frente a cualquier otra. Pero sobre todo, la hace profundamente repudiada por la clase capitalista. Los motivos son obvios si atendemos a una ley de oro en las relaciones de producción capitalistas: jornada de trabajo y salarios son magnitudes variables que determinan el grado de explotación de la fuerza de trabajo y las ganancias de los capitalistas. No es casual por ello, que en la secular lucha que enfrenta a ambas clases, sean los centros de gravedad de sus programas y de sus consignas. Y que desde los orígenes del modo de producción capitalista, los avances en la reducción de la jornada hayan exigido la movilización general de la clase trabajadora⁷.

La reducción de la jornada laboral como política obrera contra el paro

Tras poner de manifiesto la centralidad de la reducción general de la jornada laboral como medida de reparto del trabajo, nos adentramos ahora en el debate teórico suscitado. En este sentido, hay que destacar, que el amplio apoyo recibido por parte de los intelectuales de izquierda no ha significado, en absoluto, un consenso unánime acerca de su bondad como medida para conseguir “trabajo para todos”.

Al objeto de profundizar en dicho debate, el presente epígrafe aparece dividido en cuatro apartados. El primero trata del significado de la propuesta que nos ocupa, mientras los tres siguientes están dedicados a la revisión sistemática y pausada de las principales argumentaciones que se han venido exponiendo.

1) Paro y capitalismo

Suele ser común plantear la reducción de la jornada de trabajo en tanto medida adecuada, o no, para conseguir “trabajo para todos”. Y de entrada, quizás no sea ésta la manera más correcta de presentar el fin que se pretende alcanzar con la misma. Me explico. En dicha formulación abstracta, cualquiera de las tesis mantenida, será

⁷ Ya en el Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores (la "Primera Internacional"), celebrado en Ginebra en septiembre de 1866 se formuló como objetivo inmediato para todo el movimiento obrero conseguir la jornada de trabajo de 8 horas diarias. Esta fue la bandera con la que los obreros de Chicago se movilizaron -y fueron sangrientamente reprimidos- el 1 de mayo de 1890, origen de esa fecha emblemática. Pero tuvieron que pasar casi treinta años y padecer la humanidad una guerra de grandes proporciones (la de 1914-1918) para que, al calor de las ideas de paz y progreso del Tratado de Versalles, se creara la Organización Internacional del Trabajo, cuyo primer Convenio, aprobado en 1919 y sometido a ratificación de los países miembros, contenía precisamente esa vieja reivindicación obrera: la jornada de 8 horas al día y 48 a la semana. Y, desde entonces, han transcurrido 80 años durante los cuales la lucha por ulteriores reducciones de la jornada de trabajo no ha cesado. En nuestro país, la última reducción de la jornada legal de trabajo se hizo en 1983, pasando de las 44 horas –o 43 en jornada continuada- a 40 horas semanales (Alarcón, 1992)



cierta y falsa a la vez, según el régimen social, históricamente concreto, en el que se aplique.

El trabajo, “como formador de valores de uso, como trabajo útil, es una condición de existencia del hombre, independiente de todas las demás formas de sociedad; es una necesidad eterna de la naturaleza, que tiene la función de mediar en el recambio orgánico entre hombre y naturaleza, o sea, en la vida de los hombres”

(Marx, K. *El Capital*.)

Si el trabajo, en tanto trabajo útil socialmente, es una condición de existencia humana, independientemente de los distintos períodos y fases históricas, el fenómeno del paro es un producto peculiar y consubstancial al régimen capitalista de producción. Marx demostró que conforme aumenta el capital social, mayor es su composición orgánica y menor su demanda relativa de trabajo y de trabajadores. La superpoblación relativa, así generada, se convierte a su vez en palanca de la acumulación de capital, más aún, en una de las condiciones de vida de este régimen de producción: para el capital, los parados, los subempleados, los empleados a medias, son un contingente de reserva, que le brinda material humano disponible siempre para ser utilizado a medida que lo reclamen sus necesidades variables de explotación.

Para explicar el paro, la literatura económica actual distingue entre paro estructural y paro coyuntural. El estructural es el que se produce cuando todo el capital social está en pleno funcionamiento, es decir, cuando todas las empresas están funcionando a plena capacidad. En las fases depresivas del ciclo capitalista, el paro aumenta a consecuencia del licenciamiento de trabajadores tras los cierres de unas empresas y el funcionamiento a medio gas de otras. Esta tendencia se invierte en las fases de expansión. Se reconoce así la presencia permanente de un contingente de parados cuyos efectivos nunca son inferiores a una cantidad “estructuralmente” exigida por la dimensión y composición del capital social en acción. Y se llega, por tanto, a la conclusión de la imposibilidad de acabar con el paro mientras se mantenga el régimen de explotación que lo genera. Imposibilidad, que convierte en “utópica” toda pretensión, o medida, encaminada a conseguir “trabajo para todos” mientras el régimen capitalista de producción sea el dominante.

En tales condiciones históricas, la lucha por la reducción general de la jornada de trabajo sólo puede concebirse como expresión de un plan de cooperación con los trabajadores en paro y en precario, para frenar los desastrosos efectos que aquella ley natural de la producción capitalista acarrea para la clase. Tal finalidad, paliativa, y no la de un ilusorio “trabajo para todos”, es la procurada por los defensores del reparto del trabajo. Presentándose, desde un principio, la reducción de la jornada como medida que pretende lo imposible, como una utopía.

Ahora bien, en el momento en que la clase obrera detente el poder político y económico, a cuya conquista es impulsada objetivamente por el mismo desarrollo del régimen capitalista, la jornada de trabajo será el resultado del establecimiento de la obligación general de trabajar. Y su reducción, la “condición básica” que logre la conciliación entre “el reino de la necesidad” y “el reino de la libertad”.

“(…) El reino de la libertad sólo comienza allí donde cesa el trabajo determinado por la necesidad y la adecuación a finalidades exteriores; con arreglo a la naturaleza de las cosas, por consiguiente, está más allá de la esfera de la producción material propiamente dicha. (...) La libertad en este terreno sólo puede consistir en que el hombre socializado, los productores asociados, regulen racionalmente ese metabolismo suyo con la naturaleza poniéndolo bajo su control colectivo, en vez de ser dominados por él como por un poder ciego; que lo lleven a



cabo con el mínimo empleo de fuerzas y bajo las condiciones más dignas y adecuadas a su naturaleza humana. Pero éste siempre sigue siendo un reino de la necesidad. Allende el mismo empieza el desarrollo de las fuerzas humanas, considerando como un fin en sí mismo el verdadero reino de la libertad, que sin embargo sólo puede florecer sobre aquel reino de la necesidad como su base. La reducción de la jornada laboral es la condición básica.

(Marx, K. *El Capital*)

Desde esta perspectiva de más amplio alcance, la actual lucha por la reducción de la duración del trabajo es concebida, no sólo como medida instrumental para repartir más equitativamente el tiempo de trabajo, sino como medida táctica que prepare y genere mejores condiciones en el desarrollo de estrategias de transformación, en el proceso revolucionario hacia el nuevo orden social.

2) Cambio tecnológico y paro

El cambio tecnológico como causante del paro ha sido, sin duda, un argumento de lo más socorrido, no ya por los defensores de la reducción del tiempo de trabajo, sino en particular por los que vislumbran “un mundo sin trabajo”⁸. Por lo que aquí nos interesa, lo llamativo es que para avalar la tesis de la ineficiencia de la reducción de la jornada se esgrima el argumento de la “dudosa” componente tecnológica del paro. Según se aduce, dado que probablemente el cambio tecnológico no sea el único causante del paro, sino que una parte del desempleo viene provocado por las políticas de privatizaciones, esto es algo que debe combatirse con otro tipo de políticas, tendentes éstas a la expansión del sector público.

Ciertamente, el cambio tecnológico no es el causante directo del paro, y a craso error condujo suponer lo contrario al movimiento ludista en la época de la primera revolución industrial, al tratar de combatir el paro destruyendo máquinas. El efecto material de todo cambio tecnológico consiste en aumentar la capacidad productiva del trabajo social, de modo que disminuye la cantidad de trabajo vivo necesario para poner en acción un volumen dado de medios de producción y obtener una determinada cantidad de producto. Con el aumento de la productividad del trabajo cabe la posibilidad de disminuir el empleo de fuerza de trabajo -manteniendo invariable la duración de la jornada laboral-, o bien, reducir la jornada de trabajo. La primera opción es la que cuadra con los intereses del capital, ya que permite un mayor grado de explotación y supeditación de la clase obrera⁹. La segunda es la que

⁸ Al respecto, recuérdese las elocuentes advertencias en el famoso libro de Rifkin. “El concepto de *reingeniería* se extiende a través de la comunidad formada por las direcciones empresariales convenciendo incluso a los consejeros generales más escépticos. Algunos de nuestros líderes más importantes, así como algunos de nuestros economistas más representativos, nos dicen que las cifras del desempleo representan ajustes a *corto plazo* producidos por importantes fuerzas de mercado. (...) En realidad entramos en un nuevo período de la historia en la que las máquinas sustituyen, cada vez más, a los seres humanos en los procesos de fabricación, de venta, de creación y suministro de servicios (...).” Rifkin, J. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Ed. Piados. Barcelona, 1996. p. 23-35.

Para Castells, lo más destacable de todos estos escritos que anuncian una sociedad sin trabajo – incluyendo también a King, 1991; Aznar, 1993; Aronowitz y Di Fazio, 1994- es que no proporcionan pruebas consistentes y rigurosas de sus afirmaciones. No hay un análisis serio que explique, por ejemplo, la elevada tasa de creación de empleo en los Estados Unidos y Japón, comparados con Europa Occidental; y apenas se refieren a la explosión del crecimiento del empleo en la industria en el este y sureste asiáticos. (Castells, M. *La era de la información: la sociedad red*. Vol. I. Alianza Editorial. Madrid. p. 284)

⁹ En este sentido, Harnecker (2000) mantiene que “La implementación neoliberal del proceso de globalización basado en la nueva revolución tecnológica ha producido nefastos efectos sobre la mayor parte de los trabajadores y el movimiento popular tanto en los países avanzados como en los de menor desarrollo. (...) Las potencialidades liberadoras de la nueva revolución tecnológica –que podrían permitir una significativa reducción de la jornada de trabajo y deberían inducirnos a pensar y



conviene a los intereses de los trabajadores, razón por la que constituye el fundamento de su política contra el paro: el reparto del empleo basado en la reducción de la jornada.

Las dudas sobre la componente tecnológica del paro no tiene relación alguna con la eficacia de la reducción de la jornada como medida instrumental. Podría aducirse entonces que tan sólo se trata de un recurso que permite introducir otra serie de fórmulas alternativas o de acompañamiento, de tal forma que el método adecuado para combatir el paro causado por las privatizaciones y la reducción de los servicios públicos consiste en la “expansión” del sector público. Sin entrar en el debate acerca del significado que para la sociedad capitalista tiene el retroceso del Estado asistencial, conviene aquí ser precavidos. Porque aplicando la misma lógica, se llega a la conclusión de que el modo de combatir el paro generado por el cierre de empresas y la caída de las actividades productivas es impulsar la expansión del “sector privado”. Casi sin pretenderlo, nos encontramos así en el corazón mismo de la política de fomento del empleo, concretada en torno a un abanico de medidas - fomento de la contratación a tiempo parcial, reducciones/congelaciones salariales, flexibilidad de horarios, reconversiones de empleos, etc.-, cuya finalidad no es tanto combatir o paliar el paro como someter el mercado de trabajo a las necesidades de la acumulación del capital.

De otra parte, no se explica porqué la componente “pública” del paro debe combatirse con una política de fomento del empleo y no mediante una reducción general de la jornada de trabajo. Al no hacerse, no se justifica el carácter inadecuado de la reducción de la jornada laboral.

3) Reducción de la jornada y empleo

Otra de las objeciones planteadas ha sido que la reducción de la jornada laboral no garantiza por si misma la creación de empleo, pues al aumentar la productividad horaria de los trabajadores, se absorbe con ello una parte de las necesidades de empleo generadas.

Como la propia experiencia histórica indica y los trabajos experimentales realizados al efecto concluyen, una reducción del tiempo de trabajo afectará de forma significativa -y en sentido positivo- al esfuerzo, y por tanto, a la intensidad en el trabajo, y a través de ésta, a la productividad. En consecuencia, se reduce el impacto final sobre el incremento del empleo. Razón por la que uno de los elementos centrales del debate gira en torno a determinar la cuantía de horas de trabajo a reducir, así como su fórmula de computación (anual/semanal).

Pero además, está fuera de duda que, decretada una reducción de la jornada, los empresarios intentarán recuperarse por todos los medios a su alcance, aumentando los ritmos de trabajo, las horas extraordinarias -pagadas o no pagadas-, etc. Porque, de hecho, el desarrollo histórico de la producción capitalista comporta necesariamente a la vez *más intensidad y más extensión de las horas de trabajo* de la fuerza laboral contratada. Para explicar esta tendencia histórica, Marx distingue entre “plusvalor absoluto” y “plusvalor relativo”,

elaborar una nueva cultura del trabajo que deje de tener como paradigma el trabajo asalariado clásico y considere y valore como trabajo las más diversas actividades realizadas por el ser humano- no han podido ser aprovechadas porque quienes orientan el rumbo y el ritmo de su aplicación tienen como único objetivo maximizar sus ganancias o, en el mejor de los casos, una visión individualista y excluyente”. (p.223)



“Denomino *plusvalor absoluto* al producido mediante la prolongación de la jornada laboral; por el contrario, al que surge de la reducción del tiempo de trabajo necesario y del consiguiente cambio en la proporción de magnitud que media entre ambas partes componentes de la jornada laboral, lo denomino *plusvalor relativo*”

(Marx, K. *El Capital*)

Marx muestra cómo impulsado por la perentoria necesidad de valorización del capital, éste no sólo recurre a la utilización cada vez más intensa de su fuerza de trabajo (extorsión de plusvalor relativo), sino que necesita, además –legalmente o con subterfugios de todo tipo- alargar más y más, en la práctica, su jornada laboral (extorsión de plusvalor absoluto), pues como explica Marx:

“...la *economización de trabajo*, mediante el desarrollo de la fuerza productiva del trabajo, de ningún modo tiene por objeto, en la economía capitalista, la *reducción de la jornada laboral*. Se propone, tan sólo, reducir el tiempo de trabajo necesario para la producción de determinada cantidad de mercancía. (...) En el marco de la producción capitalista, el desarrollo de la fuerza productiva del trabajo tiene por objeto *abreviar la parte de la jornada laboral* en la cual el obrero tiene que trabajar para sí mismo, y precisamente por eso, *prolongar la otra parte de la jornada laboral*, en la aquél tiene que trabajar de balde para el capitalista”

Esta realidad histórica, en la que de forma simultánea se acrecienta a niveles récord la productividad, la intensidad en la explotación de la fuerza de trabajo y la prolongación de la jornada, está en condiciones de ser verificada hoy, sólo con contemplar y vivir el panorama laboral y social¹⁰. Como ilustración, según fuentes oficiales estadounidenses -el país capitalista del mundo a la cabeza, entre otras cosas, en tecnología aplicada a la industria- su productividad se ha duplicado desde 1948, pero sus trabajadores soportan 163 horas de trabajo más al año (casi todo un mes) que entonces, y disponen de una tercera parte menos del tiempo libre que tenían, ¡hace ahora más de cincuenta años! Por su parte, en Europa, cuatro millones de británicos –un 24% de los ocupados- trabajan más de 48 horas a la semana, un 41% más que en 1984 y más de esos cuatro millones tienen menos de tres semanas de vacaciones pagadas, mientras que 2,5 millones ¡carecen en absoluto de ellas!. Así, el Gobierno de uno de los país europeo más avanzado ha tenido que ser requerido por el Tribunal Europeo de Justicia para que trate de limitar la semana laboral oficial ¡a 48 horas!, pues la situación actual, en el Reino Unido, ya no cumple siquiera los baremos laborales internacionales establecidos.

Ahora bien, esta explotación creciente de la fuerza de trabajo tiene sus límites. En *El Capital*, Marx aborda los límites de la jornada laboral tanto en términos morales y políticos como económicos y sociales, afirmando que el “afán de prolongar desmesuradamente la jornada laboral” es un sin-sentido económico que exige una “limitación coactiva por parte del Estado” para evitar que se transgredan “no sólo los límites morales”, sino también “las barreras máximas puramente físicas”.

Lo límites actuales son evidentes. De una parte, los topes legales a ritmos y horas extraordinarias, y el control que se aplique sobre los mismos. De otra parte, por la resistencia que la clase trabajadora oponga a aquellos manejos. No es lógico suponer, como se suele hacer, que los trabajadores, tras el esfuerzo movilizador practicado para lograr arrancar una reducción general de la jornada laboral, permanezcan impasibles ante las maniobras escamoteadoras de los capitalistas en lugar de aprovechar al máximo el éxito táctico conseguido. Tal incoherencia conduce

¹⁰ Citado por Ramón Jáuregui, en *El País* de 14 de diciembre de 1997.

a considerar que las objeciones planteadas en este sentido descansan en una percepción unilateral del campo de batalla: sólo se ve a los empresarios; y frente a éstos, la reducción de la jornada laboral aparece como una bandera sin ejército.

Los hechos, sin embargo, ponen de manifiesto que las experiencias pasadas de reducción de la jornada han tendido efectos positivos sobre el reparto del trabajo. Así lo pone de manifiesto la información difundida sobre el particular, tanto por la CEE como la OCDE (véase Cuadro)¹¹.

4) Reducción de la jornada laboral y salarios

Finalmente, otro de los puntos en disputa se refiere a los efectos que una reducción de la jornada puede tener sobre los salarios. Aquí, suele plantearse básicamente dos supuestos: uno, en caso de que los empresarios acepten la reducción de la jornada, pero acompañada de una reducción de salarios; y el otro, el genuino, que la reducción de la jornada laboral se lleve a cabo sin reducción de salario.

En el primero de estos supuestos, se considera a su vez, dos situaciones, pues dependiendo de que la reducción del salario sea sólo parcial o de igual intensidad al de la reducción de jornada, la masa salarial permanecerá constante o disminuirá, respectivamente. Algunas de las propuestas planteadas se basan en la financiación parcial a cargo de los salarios de los ocupados, pero con incidencia desigual según nivel salarial. Tras este tipo de planteamientos de financiación asimétrica, se encuentra el reconocimiento de que una parte importante de la población asalariada tiene un salario demasiado bajo como para poder hacer frente a reducciones del mismo sin mermar de forma significativa su nivel de vida¹². Otras propuestas plantean fijar una caída de la jornada laboral de igual intensidad al aumento de la productividad, en cuyo caso se podría conseguir mantener los salarios reales y la participación de los beneficios en la renta constantes. En cualquiera de estos casos, el resultado es que mejora la participación de las rentas de capital. Es decir, con carácter general, estas modalidades de reducción de la jornada beneficiarán a los capitalistas y perjudicarán a los trabajadores.

Por su parte, en el supuesto de una reducción de jornada sin reducción salarial, se estaría ante un aumento de los salarios reales por hora y ante una disminución de la participación de los beneficios en la renta de igual intensidad.

El problema de este último supuesto teórico, según se aduce, es que implica situarse claramente en contra del discurso dominante, por lo que su aplicación

¹¹ Al respecto, el *Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo* concluye, "La reducción del número de horas trabajadas en la Comunidad durante la década de los 80 no es importante en la mayoría de los países, a excepción de los Países Bajos. No obstante parece que en los Estados miembros septentrionales, a excepción del Reino Unido, ha afectado al mercado laboral. El volumen de trabajo realizado, desde el punto de vista del número total de horas trabajadas, aumentó sólo en torno al 2% en Dinamarca y Bélgica pero, debido a la reducción del promedio de horas trabajadas, el número de personas ocupadas aumentó en un 8%. En Alemania, el volumen de trabajo aumentó en un 7%, y el número de personas ocupadas en un 12%. En los Países Bajos, más de la mitad del aumento del empleo (30%) parece atribuible a la caída de la duración media del tiempo de trabajo". (CCE: *Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo*. Bruselas, 1993)

¹² De ahí que algunas de las propuestas de reducción generalizada del tiempo de trabajo tengan como uno de sus pilares la puesta en marcha de lo que denomina "segunda nómina" (Aznar, 1994), mediante la cual los ingresos de los trabajadores afectados por la reducción del tiempo de trabajo se verían complementados por una nómina de financiación pública (que a su vez se nutriría, al menos parcialmente, de la caída en los gastos de protección al desempleo).



requeriría, previamente, desarrollar en la sociedad una “cultura económica” diferente. En resumidas cuentas, por el momento, este supuesto es impracticable; si los trabajadores quieren reducir su jornada de trabajo ha de ser a cambio de un aumento del grado de explotación y un empeoramiento de sus condiciones de vida - cuando menos, en términos de renta y consumo-.

Tales consideraciones adolecen de fundamentación, tanto teórica como práctica. Obsérvese que no tienen en cuenta la relación que existe entre el movimiento de los salarios y las fluctuaciones de los efectivos de la fuerza de trabajo en paro. El salario, como precio de la mercancía trabajo, depende de la correlación de las fuerzas que se enfrentan en el mercado laboral. La reducción de la jornada, al obligar a aumentar la demanda de trabajadores, desarrolla entre los capitalistas cierto grado de división y los debilita como compradores; y por el contrario, fortalece la posición de la clase obrera. Por dos razones: primero, al disminuir el paro se atenúa la concurrencia entre trabajadores en activo y trabajadores en paro; y además, porque al aumentar el número de trabajadores en activo aumenta su fuerza para exigir mayores salarios. La conclusión es que la reducción de la jornada y la subida del salario-hora tienen lugar simultáneamente, según un mecanismo de causa-efecto derivado de las relaciones de clase y la correlación de fuerzas que se dan en el mercado de trabajo. Y esto, mientras llega el anhelado cambio de “cultura económica” de la sociedad.

En el Cuadro adjunto puede observarse, según la información facilitada por la OCDE, que las reducciones de jornada fueron siempre acompañadas de aumentos de la masa salarial y del salario-hora:

Cuadro. Reducción de la jornada de trabajo en Europa

País	Medidas Gubernamentales	Medidas Negociadoras	Efectos sobre:	
			Empleo	Salarios
Francia	1982. Reducción legal de la jornada semanal: de 40 a 39 horas.		Aumentó en 70.000	Aumenta Masa salarial Salario-hora
Bélgica	1983-86. Plan “5-3-3” 5% Reducción jornada 3% Reducción salarios 3% Aumento empleo		Aumentó en 23.000	



Alemania		1984. Metalurgia (IG-Metall) Reducción de 40 a 38,5 h. semana 1987. Metalurgia (IG-Metall) Reducción de 38,5 a 37 h. semana	Aumentó en 97.000 Aumentó en 92.000	Aumentan Masa salarial Salario-hora
Reino Unido		1979. Industria mecánica. Jornada de 39 horas semanales. 1990. Industria mecánica. Reducción de 39 a 37 h. semana	Sin datos (débil efecto) Sin datos (débil efecto)	Aumentan Masa salarial Salario-hora

Fuente: OCDE (1994): *L'étude sur l'emploi*. (tomado de Ruiz Galacho, D. 1998)

A modo de conclusión

Al aproximarnos a la tesis del reparto del tiempo de trabajo sobre la base de la reducción general de la jornada laboral, destacamos los siguientes efectos inmediatos que cabría esperar de dicha intervención:

- Reduce el tiempo de trabajo que, para una buena parte de los trabajadores es un suplicio agotador -incluso, peligroso- y, con ello, el tiempo que está sometido al despotismo del capital. Esta reducción se traduce, por tanto, en una mejora sensible de las condiciones físicas y emocionales de trabajo.
- Amplía el tiempo disponible para el ejercicio libre de actividades en las que desarrollar las potencialidades intelectuales, artísticas, o incluso la propia actividad sindical y política. Esto contribuye al fortalecimiento material y moral de la clase trabajadora en su conjunto y la anima en la lucha por su emancipación.
- Aumenta el número de los que trabajan y disminuye el de los parados. Se aligera así la presión negativa que los segundos ejercen sobre los primeros, presión sempiterna aprovechada por el capital para contener los salarios, aumentar la jornada laboral y empeorar las condiciones de trabajo y de contratación. Lo que, además de reforzar los efectos positivos antes señalados, debilita directamente el poder del capital.
- Si la reducción de la jornada no viene acompañada de una disminución “compensatoria” del nivel de los salarios y estos permanecen invariables, la masa salarial aumenta y con ella las condiciones de vida de la clase trabajadora en su conjunto. Es decir, disminuye el grado de explotación a la que se ve sometida la



fuerza de trabajo, mientras se reduce la tasa de beneficios del capital, dependiendo el volumen total de sus ganancias de la reacción “inversora” de los capitalistas.

Estos efectos acompañan a toda reducción de la jornada de trabajo, cualesquiera sean los resultados que se pretendan obtener; de manera que su grado de eficacia dependerá de la cuantía en que ésta se reduzca. Y en efecto, el carácter de clase de esta medida queda patente por los distintos efectos que produce sobre las condiciones materiales de la relación capital-trabajo y, por tanto, influye directamente en su correlación de fuerzas. Se comprende así la tozuda oposición del capital a toda reducción general de la jornada normal de trabajo, por muy racional que ésta pueda presentarse, según los términos en que ha sido popularizada.

Sin embargo, tras una revisión de las principales argumentaciones acerca de la “ineficacia” de la reducción general de la jornada laboral como medida instrumental contra el paro, merecen ser subrayadas las siguientes observaciones:

- 1) no se logra demostrar que la reducción de la jornada laboral sea una medida inadecuada para combatir el paro, y ello pese a destacar todos los condicionantes que reducirían su impacto sobre el crecimiento del empleo;
- 2) hay una tendencia a sobre valorar el discurso dominante -naturalmente interesado en que la medida no sea implantada-, y por el contrario, se subvalora la capacidad de lucha de la clase trabajadora, lo que conduce finalmente a
- 3) defender medidas enmarcadas en dicho discurso dominante, tales como la congelación salarial o el tiempo parcial “voluntario”.

Más las condiciones objetivas son las que son. El capitalismo sigue y seguirá adelante, con su inexorable lógica de reproducción ampliada de capitales, hasta llegado el momento de su final. Mientras tanto, como límite necesario a la sobreexplotación y precarización de la fuerza de trabajo, la política de reparto del trabajo y la reducción de la jornada basada en ella representa el camino que más tarde o más temprano habrá de seguirse. De los trabajadores y trabajadoras, de sus organizaciones sindicales y políticas, depende que esto se haga lo antes posible. Esto es, que sea asumida y abanderada como una estrategia transformadora del orden social dominante.

Mencía González Ruiz

Sevilla, septiembre 2003

Bibliografía

- **ALARCÓN CARACUEL, M. R.** (1992): "Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo", en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Núm. 15-16, Enero-Junio de 1992 (pp.20-27).
- **ALBARRACIN, J. y MONTES, P.** (1994): "El debate sobre el reparto del empleo" en *Utopías. Nuestra Bandera "Paro y reparto de trabajo"*, NUM. 158, Enero - Marzo 1994 (pp. 55-66).
- **ALONSO, L. y PÉREZ, L.** (1996): *¿Trabajo para todos? Un debate necesario*; OIKOS NOMOS.
- **AZNAR, G.** (1994): *Trabajar menos para trabajar todos*. Ediciones HOAC. Madrid
- **BALBO, L.** (1990): “Una ley para las horas futuras”, en *Mientras Tanto*. Septiembre-Octubre. (pp.59-63)



- **BENERÍA, L.** (1990): "Capitalismo y socialismo: algunas preguntas feministas", en *Mientras Tanto*. Septiembre-Octubre. (pp.65-75)
- **CASTELLS, M.** (2000): *La Era de la Información*. Alianza. Madrid.
- **CROUCH, C.** (1998): *Estado y Economía en el Capitalismo Contemporáneo*. Ediciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- **COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS** (1993): "*Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo*". Bruselas.
- **DRÉZE, JACQUES H.** (1991) *Underemployment Equilibrio*. Cambridge University Press. Cambrig. Reino Unido.
- **FINA SANGLAS, LI.** (1992): "Por una nueva cultura de la organización del tiempo", en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Núm. 15-16, Enero-Junio de 1992 (pp.10-19).
- **GORZ, A.** (1995): *Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda de lo posible*. Editorial Sistema. Madrid.
- **HARNECKER, M.** (2000): *La Izquierda en el umbral de Siglo XXI. Haciendo posible lo imposible*. Siglo XXI. Madrid
- **IGLESIAS FERNÁNDEZ, J.** (1995): "Del reparto del trabajo al reparto de la renta", en *Mientras Tanto*. Núm. 61. Primavera, 1995. (pp.73-95)
- **JAUREGUI, R.** (1997): "¿Repartir el trabajo? La respuesta vasca", en *Sistema "Trabajo, mercado y sociedad. Las relaciones laborales en la encrucijada"*, Fundación Sistema, Núm. 140-141, Noviembre 1997 (pp. 229-244).
- **MARX, K.** (1985): *El Capital*. Fondo de Cultura Económica. México.
- **MARTÍN, V.** (1992): "Jornada, incentivos y pendiente de la curva de oferta de trabajo", en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, NUM. 15 - 16, Enero - Junio de 1992 (pp. 164 a 174).
- **MORGENSTERN, S.** (1993). "El Reparto del Trabajo y el Reparto de la Educación".
- **MORGENSTERN, S.** (2000): "La crisis de la sociedad salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 6. nº 11. 2000. pp: 117-148
- **MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R.** (1998): "Políticas de reducción de tiempo de trabajo y creación de empleo" en *Gaceta Sindical "Empleo y tiempo de trabajo"*, Confederación Sindical de CC.OO, NUM. 167, Septiembre 1998 (pp. 7 a 17).
- **RECIO, A. y RIECHMANN, J.** (1997): *Quien parte y reparte..., el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*; Icaria-Más madera, Barcelona.
- **RECIO, A.** (1997): *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*; Icaria, Fuhem. Economía Crítica.
- **RUIZ GALACHO, D.** (1997) "Por la Jornada de 35 horas" (I y II), en *Realidad*. Publicación de la U.P. de CC.OO. Núm 5-6. Sevilla
- **SANTOS ORTEGA, A. y GARCÍA CALAVIA, M.A.** (Eds.) (1998): *El reparto del Trabajo*. Germania. Vol. I y II. Valencia.
- **SAYER, A. Y WALKER, R.** (1984): *La Nueva Economía Social. Reelaboración de la División del Trabajo*. Mº de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- **SHARP, R.** (1984): *Conocimiento, Ideología y Política Educativa*. Akal.
- **STRINATI, D.** (1988): "Capitalismo, Estado y Relaciones Laborales", en Crouch, C. (1988).
- **TADDEI, D.** (1992): "Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo", en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, Núm. 15-16, Enero-Junio de 1992 (pp. 118 a 132).
- **VARIOS AUTORES** (1998): *El libro de las 35 Horas*; 1ª Edición, Barcelona: Ed. El Viejo Topo.