

La reducción del tiempo de trabajo en el País Vasco, 1995-2005

The reduction of the working time in the Basque Country, 1995-2005

JOSÉ IGNACIO IMAZ BENGOTXEA
Universidad del País Vasco
cipimbej@ehu.es

RESUMEN

En este artículo se analiza la evolución del tiempo de trabajo en el País Vasco en la última década. En la segunda mitad de los noventa el movimiento sindical europeo lanza una fuerte ofensiva para conseguir un nuevo salto histórico en la reducción de jornada. Se consigue en algunos lugares, pero a partir del año 2000 las cosas cambian. El análisis de este fenómeno es interesante porque constituye un buen ejemplo de cómo se construye la realidad social a través de la lucha entre diferentes discursos e intereses, y de cómo en los últimos años son los intereses económicos los que han ganado estas luchas.

Palabras clave: sociología del trabajo y de las relaciones laborales, tiempo de trabajo, País Vasco, sindicatos, empleo.

ABSTRACT

This article analyzes the working time evolution in the Basque Country during the last ten years. In the second half of the 1990's the European trade unions launched a heavy offensive to achieve a new historic leap forward in the working time reduction. It has been achieved in some places, but as of year 2000 some changes have taken place. The analysis of this debate is interesting because it is a good example of how different speeches and interests fight to construct social reality, and of how the economic interests have won these fights during the last years.

Keywords: *sociology of work and labour relations, working time, Basque Country, trade unions, employment.*

INTRODUCCIÓN

El siguiente texto es un resumen de una investigación que ha analizado el tema de la reducción del tiempo de trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) entre 1995 y 2005. Los primeros años de la década de los noventa son años de crisis económica, y ante las altas tasas de paro que se arrastraban desde finales de la década de los setenta, nace un movimiento que reclama la solución del «reparto de trabajo» («trabajar menos para trabajar todos»). El debate toma mucha fuerza en países como Francia y Alemania, y hacia mediados de la década llega al País Vasco, convirtiéndose en los siguientes años en una de las cuestiones más importantes del ámbito laboral¹.

1. EL DISCURSO TEÓRICO A FAVOR DE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO²

La idea básica es la siguiente: si la economía necesita cada vez menos mano de obra para alcanzar el mismo nivel de producción, ¿por qué no aprovechar el aumento de la productividad para reducir la jornada laboral? El discurso a favor de la reducción de jornada propone distribuir más equitativamente el empleo y la riqueza. En vez de medir la calidad de vida solamente en función del crecimiento del PIB, hay que tomar en cuenta también otras variables; entre otras, el tiempo de ocio. Hay que transformar, por tanto, las ideas que rigen nuestra economía y nuestra sociedad: «Las propuestas de reparto del empleo resultan interesantes, más porque permiten introducir un debate social sobre temas básicos —cuánto y cómo producir, quién debe tener acceso al empleo y la renta...— que por tratarse de una medida técnica que solucione fácilmente el problema del paro. Por el contrario, debatir sobre el reparto del empleo puede constituir el punto de partida para plantearse los temas que su discusión suscita: los estándares socialmente aceptables en lo que respecta a condiciones de vida y trabajo, la organización del proceso productivo, la distribución de la renta, etc.» (Recio, 1997: 246).

La distribución de la riqueza no es un hecho novedoso: en las sociedades industriales se materializa mediante los aumentos de sueldo y la disminución de jornada, tal como ha sucedido desde los inicios de la industrialización. Como señalaba J. M. Keynes, cuando la sociedad pueda resolver su principal problema económico

¹ Investigación financiada por la Universidad del País Vasco y las Cajas de Ahorro del País Vasco (BBK, Kutxa, Vital). Un resumen más amplio se puede consultar en José Ignacio Imaz (2006), *La reducción del tiempo de trabajo, 1995-2005*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz (colección «Cuadernos Sociológicos Vascos»).

² En este artículo nos limitamos a exponer los postulados a favor de la reducción de jornada. Para tener una perspectiva más global del debate teórico, consultar la publicación anteriormente citada (Imaz, 2006). Para una primera aproximación a las posturas contrarias a la ofensiva planteada a mediados de los noventa: R. Hernández Núñez (1998), *La reducción de jornada a 35 horas*, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, y J. Rosell y J. Trigo (2000), *El reparto del trabajo: el mito y la razón*, Instituto de Estudios Económicos.

(ofrecer un nivel de vida digno a todas las personas), a partir de ahí, el desarrollo tecnológico debería utilizarse para trabajar cada vez menos horas y poder utilizar el tiempo para otros quehaceres (Keynes, 1988: 328-333). Las labores que únicamente nos reportan dinero y que pueden ser efectuadas por las máquinas, deben ser realizadas por aquellas, pero distribuyendo de modo más equitativo el tiempo sobrante producto de dicho desarrollo tecnológico, ya que hoy día la regulación de la jornada laboral se deja en manos del libre mercado. Al fin y al cabo, también el capitalismo liberal está obligado a repartir el trabajo. Sucede, sin embargo, que en estas últimas décadas el reparto del trabajo socialmente necesario apenas ha afectado a quienes tienen un contrato de jornada completa (en el mejor de los casos, se ha reducido la jornada unas pocas horas al año): «El desarrollo rápido del personal “externalizado” significa que la patronal ha “previsto anticipadamente” las reducciones de la duración del trabajo, dándoles una forma que refuerza su poder: la de la flexibilidad de los horarios, de los salarios y de los efectivos; dicho en otras palabras, la del paro parcial no indemnizado» (Gorz, 1994: 3) ³.

Los objetivos que se persiguen con la reducción de jornada son la creación de empleo (a través del reparto) y la mejora de la calidad de vida. Así como el debate sobre la reducción y el reparto del trabajo es un debate europeo, porque en la década de los noventa Estados Unidos consiguió mantener bajas sus tasas oficiales de paro, en el tema de la reducción del tiempo de trabajo relacionado con la calidad de vida son interesantes las aportaciones de algunos autores estadounidenses: la economista de Harvard, Juliet Schor, demostró por ejemplo como a pesar de que entre 1948 y 1992 la productividad de la economía de Estados Unidos se había duplicado, a finales del siglo xx los empleados trabajaban más que 50 años antes. El 25% de los trabajadores a jornada completa trabajaba 49 horas a la semana, a lo que habría que añadir que se habían reducido también los días de vacaciones y de bajas por enfermedad (tres días y medio menos al año). Según los datos de Schor, en la década de los noventa se trabajaban en general 163 horas más que en 1948, es decir un mes más al año (Schor, 1994). Y en los siguientes años estos datos han seguido la misma tendencia: la norma que fija la semana laboral de 40 horas no se ha cambiado desde 1938, y además cada vez se cumple menos: el año 2000, un trabajador estadounidense trabajaba como media 1.979 horas al año, 36 horas más que en 1990. Son cada vez más normales las jornadas irregulares y los empleos en lo que el trabajador «gracias» al teléfono móvil y el or-

³ Otras referencias para el discurso favorable a la reducción de jornada: Jorge Riechmann y Albert Recio, *Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*, Icaria, 1997; VVAA, *El libro de las 35 horas*, El Viejo Topo, 1998; Miguel Ángel García Calavia y Antonio Santos, *El reparto del trabajo*, Germania, 1998; José Enrique Medina Castillo, *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*, Comares, 1999; R. Jáuregui, F. Egea y J. de la Puerta, *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*, Paidós, 1998. Revistas que han dedicado números especiales al tema: *Revista de economía y sociología del trabajo*, «Reordenación y reducción del tiempo de trabajo», 1992, núm. 15-16; «Debate sobre el reparto del empleo», *Viento sur*, núm. 19, 1995; y *Documentación Social*, núm. 116 (1999).

denador portátil no desconecta nunca del trabajo. La media de días de vacaciones se sitúa en dos semanas y media al año, pero además, en muchos casos tienen que negociar esos días individualmente. Empresas que se están utilizando como ejemplo de la «Nueva Economía» (Oracle, Cisco, Apple, Amazon, etc.) han convertido sus fábricas en *campus* con todo tipo de servicios (comedor, guardería, gimnasio, bares, restaurantes...) en los que el trabajador puede llegar a pasar todo el día. Los analistas comienzan a utilizar términos como «la era del agotamiento» y «la implicación obsesiva por el trabajo» (Warde, 2002 ⁴).

¿Cómo financiar la reducción de la jornada? El PIB creció en Euskadi un 62% en el periodo 1975-2000, mientras que la población empleada aumentó solamente 9% (en 1975, había 752.640 personas empleadas; en el 2000, 823.300). Es decir, gracias al desarrollo tecnológico, se produce cada vez más con cada vez menos mano de obra. Para los defensores de la reducción de jornada, ésta sería factible si los aumentos de productividad, el desarrollo tecnológico y la riqueza se distribuyeran de otra manera. En la actualidad, vivimos en Euskadi unos dos millones de personas, pero cotizan a la Seguridad Social menos de la mitad (en el 2005, la población activa estaba compuesta por 900.00 personas). La cuestión de fondo de este debate es por lo tanto el reparto de la riqueza. La tasa de empleo femenino es inferior a la de la UE, y hay muchos trabajadores mayores de 55 años prejubilados. Pese a todo, hay todavía miles de personas buscando un empleo. Parece por lo tanto evidente el hecho de que, gracias al desarrollo tecnológico, basta con menos población para producir los bienes y servicios que nuestra sociedad necesita. En 100 años hemos pasado de trabajar 3.000 horas anuales a trabajar las 1.500-2.000 horas actuales, a la vez que ha aumentado notablemente la capacidad adquisitiva de los trabajadores. La citada reducción de jornada ha sido financiada por el aumento de la productividad, ya que los salarios han seguido subiendo durante dicho periodo de tiempo ⁵.

Hasta el año 2004, los sueldos españoles eran de los más bajos de la UE (sólo Portugal y Grecia se situaban por detrás). Sin embargo, estos datos han variado desde la entrada en la UE de 10 nuevos Estados del Este (mayo de 2004), debido a que los trabajadores de dichos estados cobran salarios inferiores a los de

⁴ Este debate («¿trabajamos demasiado en Estados Unidos?») sigue vivo, al menos en el ámbito académico. John P. Robinson y Geoffrey Godbey contestaron a J. Schor en 1999 utilizando encuestas del uso del tiempo (*Time for life. The surprising ways Americans use their time*, University Park, Pennsylvania State University Press, 2ª ed.). Para estos autores, el problema no era que trabajamos cada vez más, sino que exigimos cada vez más a nuestro tiempo de ocio, de ahí la sensación de estrés y ansiedad (es decir, el problema no era «objetivo», sino «subjetivo», porque el tiempo de ocio se había mantenido o incluso había crecido en las últimas décadas). En 2004, sin embargo, Jerry A. Jacobs y Kathleen Gerson vuelven a darle la razón a J. Schor en el libro de *The Time Divide*, Harvard University Press. La renta per cápita media de Estados Unidos es superior a la europea (aunque las desigualdades internas también son mayores), pero se trabaja más horas que en Europa.

⁵ Sobre el posible coste de la reducción de jornada y su financiación mediante el aumento de la productividad, véanse las investigaciones publicadas en la década de los ochenta por la Organización Internacional del Trabajo (Cuvillier, 1982; White, 1989).

los españoles, mientras que la jornada laboral es más prolongada. Además, el peso de otros países con las mismas características (bajos salarios y largas jornadas) en la economía internacional es cada vez mayor (China, India, Brasil...). Para algunos, esto lleva a que no sea posible seguir reduciendo el tiempo de trabajo. Para otros, sin embargo, hay todavía margen para ello. Por lo que a la globalización y a la deslocalización de empresas se refiere, los defensores de la reducción de jornada insisten en tres puntos: (1) La competitividad no puede basarse únicamente en los costes laborales; de lo contrario, la economía vasca o española no tendría nada que hacer frente a economías como la china (véase tabla 1). Estamos obligados a producir productos y servicios diferentes, basando nuestra competitividad en la calidad, la productividad, la originalidad...; (2) Desde una perspectiva progresista, lo que hay que hacer a medio y largo plazo es proponer la equiparación de las condiciones de vida y de trabajo en la UE y en todo el mundo; (3) Hay que diseñar un modelo de sociedad alternativo, utilizando el desarrollo tecnológico para vivir mejor, en lugar de hacerlo para producir y consumir más productos.

En cuanto a las diferentes posibilidades de reducir el tiempo de trabajo podríamos destacar las siguientes⁶: la reducción de la semana laboral, la ampliación de los permisos especiales (por asuntos familiares, para su propia formación, años

TABLA 1
LOS SALARIOS EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN, 2004

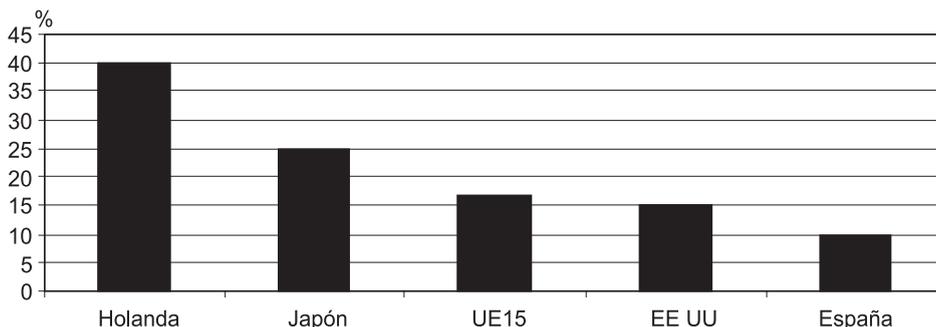
	<i>Salario medio (euros/mes)</i>
India.....	120
China.....	150
Marruecos	300
Turquía	313
R. Checa	480
México	540
Brasil.....	555
Polonia.....	570
País Vasco.....	1.850

Fuente: INE, Encuesta sobre costes laborales, IV Trimestre 2004 y OCDE, Employment Outlook, junio 2005.

⁶ Seguramente, uno de los textos más interesantes en los noventa sobre las diferentes estrategias para reducir el tiempo de trabajo es *Trabajar menos para trabajar todos*, de Guy Aznar (Aznar, 1994). Hay, por supuesto, más autores que han reflexionado sobre otras posibles maneras de organizar el trabajo. Por ejemplo, O. Giarini y P. Liedtke (Giarini y Liedtke, 1998) proponen que el Estado garantice a todos los ciudadanos un trabajo que les posibilite vivir dignamente (20 horas a la semana, o 1.000 horas al año es la propuesta). Quien desee ganar más dinero y, por tanto, quiera trabajar más, deberá recurrir al mercado privado de trabajo. Dicha propuesta fue presentada en Bilbao en marzo de 1999, en el congreso sobre «El futuro del trabajo» organizado por el Club de Roma.

sabáticos...), adelantar la edad de jubilación, ampliar el número de días festivos, luchar contra las horas extra ⁷, ampliar las vacaciones ⁸, fomentar los contratos a tiempo parcial voluntarios (véase gráfico 1), etc.

GRÁFICO 1
PORCENTAJE DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL EMPLEO TOTAL, AÑO 2000



Fuente: OCDE, Employment Outlook, junio 2001.

2. HISTORIA: LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LAS SOCIEDADES INDUSTRIALES

Una de las consecuencias del proceso de industrialización fue el aumento de las horas de trabajo, y una nueva organización de la jornada laboral. El control del tiempo de trabajo quedaba en manos de las empresas. Pero la reacción de la clase obrera no tardó en llegar: en la Primera Internacional celebrada en Ginebra por ejemplo (1866), se decidió luchar por una jornada laboral diaria de ocho horas (el lema era: ocho horas de trabajo, ocho para dormir, y ocho para cada uno). Veinte años más tarde, el 1 de mayo de 1886, los trabajadores de Chicago convocaron una huelga para pedir la reducción de la jornada laboral, y en los incidentes durante la misma, la policía mató a varios dirigentes anarquistas (por eso se celebra el 1.º de mayo el Día Internacional del Trabajo). Las primeras medidas para reducir la jornada laboral en los países industrializados llegaron a finales del siglo XIX y comienzos del XX (se reducía en la mayoría de los casos la jornada de mujeres y niños), pero en general, no se consiguió imponer el límite diario de las ocho horas hasta el fin de la Primera Guerra Mundial: el acuerdo de Versalles que

⁷ Según los datos de la «I Encuesta Vasca sobre Salud y Condiciones de Trabajo», en el 2004 el 18% de los trabajadores de la CAV trabajaba más de 40 horas a la semana (Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral, Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco).

⁸ En el 2005, los trabajadores de las grandes empresas vascas trabajaron 221 días. El 60% de los 365 días del año. El resto de días «se libra» por ser fin de semana, festivo o período vacacional.

ponía fin a esta guerra (1918) recomendaba una jornada diaria máxima de 8 horas, una semanal de 48 y que los domingos fueran día de fiesta. En 1919 la Organización Internacional del Trabajo recomendaba lo mismo, pero añadiendo que se librara la tarde de los sábados⁹.

Durante el siglo XIX y comienzos del XX, la lucha por la reducción de jornada se justificaba con la necesidad de mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores. La reducción de jornada como medida para crear empleo se propone por primera vez en Estados Unidos en la crisis de la década de 1930. Algunas empresas (entre ellas la famosa Kellogg's) instauraron una semana laboral de 30 horas. Incluso el Senado llegó a aprobar la ley que imponía un máximo de 30 horas de trabajo por semana, pero presionado por la patronal, el presidente Roosevelt derogó la ley. Después de la Segunda Guerra Mundial, los sindicatos volvieron a olvidarse del tema durante algunos años.

Sin embargo, a partir de la crisis de la década de 1970, los sindicatos vuelven a hablar de reducción y reparto del tiempo de trabajo. Esta nueva lucha de finales del siglo XX por la reducción de jornada, es una lucha europea, mientras los países anglosajones y Japón se quedan fuera de la misma. En 1978, el sindicato alemán IG Metall empieza a pedir la semana laboral de 35 horas. El mismo año, los sindicatos italianos publican un informe titulado «Lavorare meno per lavorare tutti» («Trabajar menos para trabajar todos»), eslogan que se hará muy conocido en las siguientes décadas. En el Congreso celebrado en Múnich en 1979, la Confederación Europea de Sindicatos recoge y generaliza las peticiones del sindicato alemán. El poderoso sindicato consigue para el sector del metal en Alemania seis semanas de vacaciones, y tras la huelga más larga desde la II Guerra Mundial, la semana laboral de 38,5 horas (1984).

En España, como en el resto de países industrializados, se comienza por regular y limitar los horarios de mujeres y niños (Calbet, Garriga y Lombarte, 1999). Tras una huelga del sector textil en Barcelona, un decreto del año 1913 fijó los límites en 3.000 horas anuales, 60 a la semana y diez al día. La semana laboral de 48 horas se aprobó en 1919, pero parece ser que se empezó a cumplir mucho más tarde. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 definía un límite anual de 1.827 horas (43,7 horas a la semana) y en 1983 el PSOE aprobó la ley de las 40 horas semanales. Desde entonces no ha habido cambios en la ley.

La (por ahora) última ofensiva sindical fuerte a favor de la reducción de jornada se produce en los noventa, como consecuencia de la crisis de los primeros años de esa década. En 1993, Volkswagen, la principal empresa automovilística de Europa reduce la jornada (y los sueldos) de sus trabajadores para evitar despidos.

⁹ Se denominaba a esta nueva semana laboral «semana inglesa», porque en la segunda mitad del siglo XIX los ingleses habían sustituido la fiesta del «Lunes Santo» por la tarde del sábado, con la esperanza de que fuera más pacífica. También en el País Vasco preindustrial el lunes era día de fiesta, de ahí el nombre «Astelena» (lunes en euskera) de muchos frontones: el lunes era día de feria, frontón, amigos, comida, bares y juego, sobre todo para los hombres.

Como se estaban vendiendo menos coches, la empresa necesitaba menos trabajo, es decir, menos trabajadores. En vez de despedir empleados, la solución fue reducir y repartir jornada. Se convierte así en uno de los casos más conocidos del llamado «reparto de trabajo defensivo» (ya hemos citado antes el caso de la empresa estadounidense Kellogg's en la Gran Depresión de los treinta)¹⁰.

De todas formas, la referencia en esta nueva ofensiva será la semana laboral de 35 horas, reducción que se debía conseguir sin merma salarial, siendo Alemania y Francia los ejemplos más importantes. De haberse generalizado y consolidado, hubiera supuesto un nuevo salto en la historia de la reducción de jornada. Hay que recordar que los primeros años de la década son años de crisis, llegando en Euskadi por ejemplo la tasa de paro al 25% en 1994. En esta situación, la Confederación Europea de Sindicatos celebra su VIII Congreso en Bruselas (mayo de 1995), y en ese Congreso se decide extender por toda Europa la lucha a favor de las 35 horas. Como ya hemos comentado, en esta nueva ofensiva las referencias serán Alemania y Francia, dos Estados que en esos años estaban funcionando como locomotoras de la Unión Europea, y en los que el movimiento obrero consigue su objetivo.

En Alemania occidental, el sindicato IG Metall consigue la semana laboral de 35 horas en octubre de 1995 por medio de la huelga y la negociación colectiva. Era la primera vez que en el centro del capitalismo industrial un sector tan importante como el metal conseguía un nuevo salto histórico tan significativo en la reducción del tiempo de trabajo.

En Francia, el Partido Socialista llega al gobierno en junio de 1997, y en octubre aprueba la ley que imponía para todo el Estado la semana laboral de 35 horas (la «ley Aubry», que toma su nombre de la ministra de empleo Martine Aubry). Se exigía a las empresas de más de 20 trabajadores que se prepararan para empezar a trabajar 35 horas semanales a partir de enero de 2000 (las de menos de 20 empleados tenían margen hasta el 1 de enero de 2002).

De todas formas, la reducción de la semana laboral no era la única modalidad de reducir el tiempo de trabajo: en Bélgica, entre 1982 y 1986 ensayaron la «fórmula Hansenne» en 49 empresas (se reducía un 5% de jornada y un 3% de salario); en Holanda, la tasa de empleo a tiempo parcial llegaba al 40%; en Dinamarca tenían éxito los «sistemas de permisos» (para formación, para cuidar niños, años sabáticos, etc.); en algunos lugares aumentaba el número de día festivos o el número de días de vacaciones; en otros, se reducía el número de años trabajados, adelantando la edad de jubilación o retrasando el ingreso en el mercado laboral. También se daba el caso de empresas que reducían jornada: Hewlett-Packard por ejemplo decide reducir y reorganizar la jornada laboral (algunos trabajadores pa-

¹⁰ La situación se ha vuelto a repetir diez años más tarde en empresas tan importantes como la misma Volkswagen, Siemens, Seat y Opel. En la fábrica de Volkswagen en Navarra por ejemplo (Lan-daben-Pamplona), los trabajadores aceptaron en el convenio firmado en diciembre del 2002 reducciones de jornada y de sueldo de hasta un 10% para mantener el volumen de empleo.

san a trabajar 28-31 horas semanales sin pérdida de salario, y además la plantilla ha seguido creciendo).

En general, se podría decir que mientras en el siglo XIX un trabajador industrial trabajaba 150.000 horas durante toda su vida (desde los 12 años hasta los 70), a finales del siglo XX esa cifra se había reducido hasta 60.000 horas. Desde las 3.000 horas anuales, hemos pasado a las 1.500-2.000 horas actuales (como media para los países industrializados).

En lo que respecta al convenio colectivo, la media estatal ha pasado de las 46 horas semanales de 1976 a las 37-38 horas de 2006. Pero las cosas cambian mucho del sector privado al público, de tener también en cuenta a la hora de hacer las medias los contratos a tiempo parcial a considerar sólo los de jornada completa, de la jornada pactada a la jornada real, de los convenios sectoriales a los de empresa, de un sector a otro, de los autónomos al resto de trabajadores, etc. Teniendo en cuenta las medias, los que menos horas trabajan son los empleados del sector público (1.555 horas en el País Vasco, datos del 2005, frente a las 1.688 del sector privado), los de las grandes empresas y los que trabajan en el sector servicios. Y en el otro extremo se sitúan los agricultores, los autónomos, los trabajadores de las pequeñas empresas privadas... (los autónomos del País Vasco trabajaban —«oficialmente»— 42,5 horas semanales en el 2005). En medio se sitúan los sectores de la industria y la construcción. En general, en los pactos de empresa se firman jornadas menores que en los convenios sectoriales: en el 2005, en él los convenios sectoriales del País Vasco se firmó una jornada anual de 1.688 horas, y en los pactos de empresa una jornada de 1.679. Según datos del Consejo de Relaciones Laborales (crl-lhk.org), en términos de medias generales, los trabajadores vascos trabajaron 1.686 horas en 2005 (mientras la media estatal era de 1.756 horas). Eso es al menos lo que indican los datos oficiales de la negociación colectiva (unas 37 horas semanales).

Pero una cosa es la media general que aparece en las estadísticas oficiales, y otra el número de horas que se trabaja en realidad: según los datos de la Fundación Europa para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, el 50% de los trabajadores de la UE trabajaban en el año 2000 más de 40 horas semanales (el 26% trabajaba entre 40 y 44 horas, el 16% entre 45 y 59, y el 7% más de 60). Además, como media, los trabajadores europeos pasan al día una hora en llegar de casa al trabajo y del trabajo a casa. A lo que habría que añadir el hecho de que en la mayoría de los casos, estos datos no reflejan el peso de las horas extraordinarias, porque no se declaran (según datos de la Encuesta de Población Activa, en el 2005 cada trabajador español trabajó una media de 3,7 horas extra a la semana). En los datos oficiales están sobrerrepresentados los trabajadores de la administración pública y los de las grandes empresas, los que tienen mejores jornadas (porque en la mayoría de los casos, los datos de las pequeñas y medianas empresas no se recogen en las estadísticas). Además, en los últimos años, no se ha reducido la jornada semanal, sino la anual, a base de aumentar los días festivos o los días de vacaciones. Si tuviéramos en cuenta sólo a los trabajadores a jornada completa, las medias

suben (en el 2000, la media de los trabajadores a jornada completa estaba en 41,7 horas a la semana, y España estaba por encima de la media). Y los datos cambian también según sectores y según las fuentes. En general, podríamos decir que desde la última reducción de jornada por ley (jornada laboral de 40 horas aprobada en 1983), ha sido la negociación colectiva la que ha recogido el testigo, llegando a situarse la media en el 2005 en 37-38 horas a la semana (véase tabla 2).

TABLA 2
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL DE TRABAJO
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA CAV, 1996-2005 ¹¹

Año	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Horas/Año...	1.737	1.735	1.732	1.732	1.720	1.714	1.707	1.699	1.693	1.686

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales (crl-lhk.org), Informes sobre la Negociación Colectiva, 1996-2005.

3. LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL PAÍS VASCO, 1995-2005

En Euskadi el debate comienza hacia 1995. En esta primera época destaca el papel de la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco por aquel entonces dirigida por el Partido Socialista de Euskadi. Era la primera vez que se aprobaban en España medidas a favor de la reducción de jornada y se realizó además un trabajo de propaganda considerable: se organizaron dos Congresos Internacionales sobre el tema (octubre de 1995 en Bilbao y junio de 1996 en San Sebastián), invitando a algunos de los expertos mundiales más importantes (las ponencias de estos congresos se recogieron en la revista de economía del Gobierno Vasco, *Ekonomiaz*, número 36, y en el libro colectivo *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo*) y en octubre de 1996, se aprobó un decreto que subvencionaba la reducción y el reparto de tiempo de trabajo, primero de estas características en España, pero que no tuvo demasiado éxito.

A partir de 1997 serán los sindicatos los que comienzan a presionar a favor de la reducción de jornada. En otoño de 1997, los cuatro sindicatos mayoritarios

¹¹ La jornada anual del País Vasco se sitúa en los últimos años en la media de la UE, con una media de 1.700 horas laborales. La media española se sitúa por encima de esa cifra (1.750), y también superan nuestra media los países del Este que se han incorporado a la Unión en el 2004 (con cifras que se sitúan alrededor de las 1.800 horas anuales). Las jornadas de Estados Unidos y Japón (1.800-1.900) superan la media europea. De todas formas, hay que volver a subrayar que en los datos oficiales están sobrerrepresentados los sectores más fuertes (administración pública, metal, etc.) y las grandes empresas. Es decir, para mucha gente, su jornada habitual es la de 40 horas o más a la semana (1.800 horas). Incluso para muchos de los que trabajan 1.700 horas al año, la referencia semanal sigue siendo la de 40 horas. Lo que se ha hecho en los últimos años ha sido reducir la jornada anual aumentando los días festivos (1.700 horas anuales de trabajo dan una media semanal de 38 horas, y para llegar a la media de 35 habría que conseguir una jornada de 1.580 horas).

(ELA, CCOO, LAB y UGT) y la patronal Confebask empiezan a negociar un acuerdo vasco sobre empleo. En los primeros meses de negociaciones, los sindicatos presionan para conseguir la semana de las 35 horas: campaña «menos horas, más empleo», manifestación el 28 de marzo de 1998, paro de una hora el 23 de abril... Pero el otoño de 1998 los sindicatos deciden que no había fuerza suficiente para conseguir las 35 horas. El Acuerdo Vasco por el Empleo que se firma en enero de 1999 lo conforman tres puntos: (1) Se acuerda promover los contratos de relevo; (2) Se acuerda luchar contra las horas extra; (3) Se acuerda regular las condiciones de los trabajadores de las ETT. Unos meses más tarde, el 21 de mayo de 1999, los sindicatos convocan una huelga general a favor de la semana laboral de las 35 horas, que resultó ser una de las más exitosas de los últimos años.

En lo que respecta a la administración pública podríamos destacar en esta última década cinco momentos: (1) El decreto 232/1996 aprobado en octubre de 1996 («Decreto que regula las ayudas por reparto de trabajo», Boletín Oficial del País Vasco, 18 de octubre de 1996); (2) El decreto 267/1999 aprobado en junio de 1999 (decreto que es consecuencia del acuerdo firmado por empresarios y sindicatos en el Consejo de Relaciones Laborales en enero de 1999, y que impulsa el «contrato de relevo»); (3) El «Plan de Ayudas para familias con hijos» aprobado por la Consejería de Trabajo en julio de 2002; (4) El «Acuerdo que regula el año sabático para los profesores de la educación no universitaria» firmado por la Consejería de Educación y los sindicatos ELA, LAB y STEE-EILAS el año 2002; (5) Los acuerdos firmados por los diferentes niveles de la Administración Pública autonómica y los sindicatos el año 2000 para instaurar entre sus trabajadores la semana laboral de 35 horas a partir de enero de 2001.

Por los datos de que dispone la «Dirección de Empleo y Formación» de la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco, tras la aprobación del decreto de 1996, entre 1997 y 1999 por reducir jornada se subvencionó cada año a 500 personas (véase tabla 3, p. 185). En los tres años siguientes (2000-2002), tras la firma del acuerdo en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL), la medida de reducción de jornada más utilizada ha sido el «contrato de relevo». A partir de 2003, las subvenciones se disparan hasta 6.700 en el marco de las ayudas para reducciones de jornada y excedencias del «Plan de Ayudas para las Familias con hijos» (el año 2003 se subvencionaron 6.741 trabajadores, 1.959 por excedencias, y 4.782 por reducción de jornada; al año siguiente los casos subvencionados fueron 7.000, 5.655 por reducción de jornada y 2.329 por excedencias). En cuanto al acuerdo firmado en el 2002 por la Consejería de Educación con los sindicatos para regular el año sabático de los profesores del sistema educativo no-universitario (los profesores que aceptan cobrar durante cinco años el 84% de su salario, trabajarán cuatro años y librarán el quinto, cobrando también durante ese año sabático el 84% del sueldo, gracias a las ayudas públicas y los ahorros que supone ganar un 16% menos cada año), en la primera convocatoria han sido 597 los profesores que han solicitado el permiso.

En el caso del acuerdo sobre las 35 horas del año 2000, se marca en realidad una jornada anual de 1.586 horas, que da una media semanal de 35 horas, pero

TABLA 3
CASOS MÁS IMPORTANTES DE REDUCCIÓN DE JORNADA
SUBVENCIONADOS CON DINERO PÚBLICO EN EL PAÍS VASCO

<i>Año</i>	<i>Decreto 1996</i>	<i>Contratos de relevo</i>	<i>Plan Familia</i>	<i>Sabático educación</i>
1997	516			
1998	466			
1999	373			
2000				
2001		1.685		
2002		1.682		
2003		2.486	6.741	
2004		3.250	7.000	597

Fuente: INE y Departamento de Empleo del Gobierno Vasco ¹².

que no supone como ya hemos dicho, que el límite máximo semanal sea éste (en el sector de la salud por ejemplo, muchos de los 20.000 trabajadores de Osakidetza, el Sistema Público Vasco de Salud, trabajan más de 35 y 40 horas semanales, lo que se compensa con más días libres). Tras la firma del acuerdo se dijo que la reducción de jornada podría crear entre 3.500 y 4.000 nuevos empleos, pero no conocemos estudios que analicen lo que ha pasado en estos cinco años.

Otra vía para reducir jornada es la negociación directa entre empresas y trabajadores, la negociación colectiva. Dentro de esta modalidad cabrían a su vez diferentes formas de reducción de jornada, pero en los últimos años la más habitual ha sido la reducción de la jornada anual ¹³.

Los primeros casos de reducciones de jornada considerables en la década de los noventa son los de empresas vascas que aplican ante la crisis, medidas de «reparto de trabajo defensivo». Por ejemplo, en Mondragón Corporación Cooperativa (MCC), se aprobó el intercambio de trabajadores: cuando en alguna empresa o fábrica del conglomerado de cooperativas había un excedente de personal, se trasladaba a parte de los trabajadores a otras empresas o fábricas del grupo. Cuando no existía la posibilidad de hacer esto, se instauraba un sistema de «paro rotatorio»: los trabajadores iban pasando temporadas en el paro de forma rotativa, cobrando el trabajador en paro el 80% del sueldo, con un máximo de 12 meses de paro cada dos años. Otro ejemplo es el de Explosivos Alaveses (Expal): la crisis de principios de los noventa dejó a la empresa en una situación delicada, por lo que se decide en 1995 reducir la jornada de 1.736 horas anuales a 1.163, y el sueldo medio, de 3,5 millones de pesetas a 2,5 millones (un 30%).

¹² INEbase/Sociedad-Mercado Laboral/Contratos y Colocaciones. Serie 1997-2004/Contratos por modalidad.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social/Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social/Dirección de Empleo y Formación (euskadi.net)

¹³ Los datos en este caso proceden de los «Informes de Negociación Colectiva» del Consejo de Relaciones Laborales.

Fue también MCC la primera gran empresa vasca que firmó acuerdos con la administración vasca para recibir subvenciones por reducciones de jornada tras el decreto de 1996. Más tarde, empresas como Sidenor, CAF, Michelin y Asle suscribieron el mismo acuerdo (dieciséis de las 300 empresas vascas que cuentan con más de 200 trabajadores): las empresas se comprometían a reducir las horas extras y a ensayar otras fórmulas de reducción y reparto del tiempo de trabajo, y a cambio, la administración daba subvenciones.

De momento el único convenio sectorial que marca una semana laboral de 35 horas es el de la limpieza de Gipuzkoa y Bizkaia (en Gipuzkoa, se consiguió tras una larga huelga en el 2001 para entrar en vigor a partir del 2005; en Bizkaia, se firmó el acuerdo en el 2003 entrando en vigor ese mismo año). Más que en los convenios sectoriales o provinciales, en los últimos años las 35 horas se han firmado en pactos de empresa: Metro Bilbao, Papresa, Diario Vasco, EITB (Radio y Televisión Autónoma), BBK... Por ejemplo, según datos del sindicato ELA, en el sector del metal guipuzcoano 2.500 trabajadores (el 5% de los 55.000 trabajadores de este sector) tienen una jornada de 35 horas en el 2006 gracias a pactos de empresa ¹⁴.

A partir del año 2000 las cosas comienzan a cambiar, y en las dos referencias mundiales más importantes en este tema, se da marcha atrás y se vuelve a la semana de las 40 horas. En Francia, la «ley Aubry» había recibido críticas desde la derecha y desde la izquierda. Según la derecha, la ley afectaba negativamente a los intereses de las empresas francesas, aumentaba el gasto público, perjudicaba a la competitividad internacional de la economía francesa ¹⁵... Para la izquierda, los socialistas habían aceptado demasiadas contrapartidas a cambio de la ley de las 35 horas: anualización-reorganización de la jornada, congelación de salarios, etc. (De la Fuente, 2000):

Tras perder los socialistas las elecciones del 2002, el nuevo gobierno decidió flexibilizar la semana laboral de las 35 horas: el máximo de horas extra permitidas al año subió de 130 a 220, y las primeras cuatro de cada semana (las que van de la hora 35 a la 39) se pagaban un 10% más caras que las «normales» (frente al 25% de recargo que tenían con la ley socialista) ¹⁶.

¹⁴ Otro de los casos destacables en el tema de la jornada laboral ha sido la defensa de los días festivos en los grandes centros comerciales: en febrero del 2005, el Gobierno Vasco «flexibilizó» la norma que impedía la apertura de las grandes superficies los domingos y días festivos, dando permiso a las tiendas con más de 400 metros cuadrados para abrir 8 de estos días al año (las tiendas con menos metros podrían a partir de ahora abrir todos los días del año). Pero de momento, las empresas han tenido que ceder ante la presión de los sindicatos, y han decidido seguir como hasta ahora (sin abrir ningún festivo).

¹⁵ Los defensores de la ley no estaban de acuerdo con estas ideas: según el Instituto de Estadística Francés, la semana laboral de las 35 horas entre 1997 y el 2001 creó directamente 300.000 empleos, el 18% del total de empleo creado en ese periodo; en cuanto a la pérdida de competitividad internacional, importantes empresas como Toyota decidieron instalarse en Francia tras la aprobación de la ley.

¹⁶ De todas formas, muchas empresas (Peugeot-Citroën por ejemplo), han decidido mantener las 35 horas.

En el caso de Alemania, los cambios comenzaron con el fracaso de una huelga: el poderoso sindicato IG Metall decidió intentar extender la semana de 35 horas a todo el territorio, porque en el 1995 sólo se consiguió para los *landers* occidentales. Con este objetivo, el sector del metal de la parte este del país realizó en el 2003 una huelga de cuatro semanas, pero al final no se logró el objetivo, con lo que el sindicato cosechaba uno de sus fracasos más importantes de los últimos años. Animados por el éxito de la resistencia ante la huelga, y utilizando además como en el resto del mundo los argumentos de la globalización y la deslocalización (la UE se iba a ampliar hacia el este en mayo de 2004), las empresas alemanas decidieron entonces pasar al ataque: en los convenios colectivos del sector del metal de 2004 de algunos de los *landers* occidentales más importantes (Baden Wuttenberg, por ejemplo), se amplió del 18 al 50% el porcentaje de trabajadores de cada empresa que podían «flexibilizar» su jornada hasta las 40 horas semanales. De esta forma, en 2005, muchos de los trabajadores de empresas de referencia como Siemens, Bosch, Mercedes y Opel volvieron a trabajar 40 horas a la semana.

Lógicamente, estos cambios también influyeron en España. A partir de 2000 casi no se habla sobre reducción de jornada (véanse los Acuerdos de Negociación Colectiva firmados por CCOO, UGT y la patronal entre 2002 y 2005), y cuando se trata el tema, lo que se plantea ahora es trabajar más: por ejemplo, si en la ofensiva a favor de la reducción de jornada de los noventa se pedía adelantar la edad de jubilación (con diversas fórmulas, entre las que «el contrato de relevo» ha tenido bastante éxito en el País Vasco), a partir de 2000 se cuestiona esta propuesta (utilizando argumentos como el envejecimiento de la población y la posible crisis de los sistemas públicos de pensiones, la globalización y aumento de la competencia internacional, etc.), y muchos de los gobiernos europeos empiezan a tomar medidas justo en el sentido contrario. En España por ejemplo, la norma (jubilación a los 65 años) se flexibiliza en dos pasos (2001 y 2006), premiando a partir de ahora a los que retrasan su salida del mercado laboral.

En el País Vasco, a partir de 2001, los sindicatos deciden cambiar de estrategia: entre 1997 y 1999 se buscaba un acuerdo marco interconfederal para reducir la jornada, pero no se consigue, por lo que a partir de 2000 se decide probar la vía de la negociación colectiva. Pero tampoco así se han logrado reducciones sustanciales de jornada: en los mejores convenios, la jornada anual se reduce en cinco horas. La consecuencia es que en los sectores más fuertes, la jornada anual media en Euskadi se sitúa en el 2005 en torno a las 1.700 horas, y que además, en algunos de los convenios, se ha firmado ya seguir reduciendo jornada en los dos o tres próximos años (aunque también se da el caso contrario, porque en algunos acuerdos de empresa, siguiendo el ejemplo francés y alemán, se contempla alargar la jornada laboral).

A partir de 2005, la reducción de jornada se relaciona con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (a nivel estatal habría que destacar el «Plan Concilia» y la Ley de Igualdad). Parece ser que en los próximos años este («la

conciliación de la vida familiar y laboral») va a ser el argumento más fuerte a favor de la reducción de jornada, con medidas como la prolongación de la baja maternal (la mayoría de los países del norte de Europa superan las 16 semanas españolas), los contratos de tiempo parcial (de calidad y voluntarios), los permisos especiales (excedencias), las reducciones de jornada para horarios de trabajo «atípicos» y las medidas de flexibilidad (aumentando el número de permisos para tomarse «días libres» —días enteros o medias jornadas, días que hay que recuperar y días que no es necesario recuperar—, o dando facilidades para llegar al trabajo más tarde, o para salir antes —a través de jornadas continuas o reduciendo el descanso para la comida, etc.—)¹⁷.

En el acuerdo firmado por el Gobierno Vasco y CCOO (2005) para los trabajadores de la administración vasca (colectivo de 5.000 personas, porque no incluye Osakidetza, educación y Ertzaintza), se acepta para el descanso de la comida una orquilla de 30/90 minutos, cuando hasta ahora el mínimo eran 45 minutos. Además, a partir de ahora, en los días libres que se pueden coger para «asuntos personales» se podrá elegir entre coger el día entero o sólo medio día. En el acuerdo de EUDEL, la Asociación de Ayuntamientos del País Vasco (firmado por ELA, CCOO y UGT), se da la posibilidad para el año 2006 de disponer de cuatro días más para asuntos personales (dos de ellos recuperables), con una jornada anual de 1.563 horas. En la Diputación de Bizkaia, entre las medidas de conciliación se concede una bolsa de 24 horas anuales de permiso.

CONCLUSIONES

La reducción del tiempo de trabajo es uno de los temas importantes de las relaciones laborales desde los inicios de la industrialización, con épocas en las que el debate toma mucha fuerza, y con otras épocas en las que queda en un segundo plano. En el periodo analizado, los primeros cinco años (1995-2000) constituyen un ejemplo de uno de esos periodos en los que se convierte en uno de los debates sociales más importantes (con fuerte presencia en los medios de comunicación), mientras en la segunda parte (2001-2005) disminuye el interés por el tema.

Esta última ofensiva europea de la década de los noventa a favor de la reducción de jornada ha tenido una fuerte influencia en el País Vasco. El objetivo era lograr un nuevo salto histórico (trabajar cinco horas menos a la semana). ¿Se ha conseguido? Algunos dirán que a pesar de los esfuerzos de los sindicatos en estos diez años, la mayoría de los trabajadores no han conseguido la semana de

¹⁷ M. T. López y A. Valiño, *Conciliación de la vida familiar y laboral en Europa*, Consejo Económico y Social; monográfico de *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2004; «Tiempo de trabajo: una aproximación desde la conciliación», 2005, vol. 23., núm 1, Universidad Complutense de Madrid. Una de las principales conclusiones de la *Encuesta de Presupuestos del Tiempo 2003* realizada por el Instituto Vasco de Estadística es la fuerte desigualdad de género que existe en el reparto del tiempo (Eustat, 2006). Las mujeres siguen cargando con la mayor parte de trabajos no remunerados y no reconocidos.

TABLA 4
EL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA, 2004

<i>País</i>	<i>Horas de trabajo semanales</i>	<i>Días de vacaciones</i>	<i>Días festivos</i>	<i>Horas de trabajo anuales</i>
Estonia.....	40	20	8	1.856
Lituania.....	40	20	8	1.856
Polonia.....	40	20	8	1.856
Eslovenia.....	40	20	8	1.856
Hungría.....	40	20	9	1.856
Rumania.....	40	24	7	1.832
Bulgaria.....	40	21	13	1.804
Grecia.....	40	23	11	1.808
Irlanda.....	39	20	9	1.801
Malta.....	40	24	13	1.784
Eslovaquia.....	38.5	20	12	1.755
Bélgica.....	38	20	10	1.748
España.....	38.5	22	11	1.747
Portugal.....	38.4	24	9	1.739
Luxemburgo.....	39	28	9	1.739
Chipre.....	38	20	12	1.732
Re. Checa.....	38	25	8	1.725
Austria.....	38.5	25	11	1.724
Noruega.....	37.5	25	9	1.695
CAV.....	37.7	25	12	1.693
Reino Unido....	37.2	24	9	1.685
Suecia.....	38.8	33	11	1.676
Finlandia.....	37.5	25	12	1.672
Italia.....	38	28	12	1.672
Alemania.....	37.6	29	10	1.656
Holanda.....	37	31	8	1.633
Dinamarca.....	37	30	11	1.620
Francia.....	35	25	10	1.575

Fuente: EIRO (European Industrial Relations Observatory), Working times developments 2004 y Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, Informe sobre la Negociación Colectiva 2004.

35 horas. Incluso en los pocos casos en los que se dice haber logrado la semana de 35 horas, en realidad de lo que se trata es de la reducción de la jornada anual hasta 1.586 horas, lo que da una media de 35 horas a la semana. Pero esto no significa que se trabajen un máximo de 35 horas a la semana (en realidad la referencia sigue siendo 5 días a la semana x 8 horas al día): la reducción se ha conseguido con más días festivos o con más días de vacaciones, o con menos horas en algunos días especiales o en ciertas épocas (verano...). Parece además que las reducciones sólo se han conseguido en los sectores y empresas más fuertes. Otros, sin embargo, podrán decir que entre 1995 y el 2005 se ha seguido reduciendo jornada para muchos trabajadores y que la consecuencia de esta tendencia es que Euskadi se sitúa en este tema entre las regiones europeas y mundiales más punteras (es decir, entre las regiones que menos trabajan).

¿Y a partir de ahora qué? Puede que en los próximos años haya que justificar la reducción de jornada más a través de la mejora de la calidad de vida que a través de la creación de empleo. Por una parte, porque en los últimos años se ha creado empleo y ha bajado el paro, por lo que el lema «trabajar menos para trabajar todos» ha perdido fuerza. Por otra parte, porque en medio de un fuerte desarrollo tecnológico, la mayoría de la población de los países industrializados o postindustrializados cada vez tiene menos tiempo. Por ejemplo, según los datos del Eustat, los vascos disfrutamos en el 2003 media hora menos de ocio al día que en 1993 (Eustat, 2006). Además, el trabajo se intensifica y aumenta el número de trabajadores con horarios atípicos: sistemas de turnos o relevos, trabajo de noche, de fin de semana, trabajo en los días festivos, etc. (la UE define este tipo de horarios como «antisociales»). Aumenta también el tiempo que se necesita para el desplazamiento casa-lugar de trabajo (según el Eurostat, la media europea se sitúa en una hora diaria de trayecto). Para los críticos, lo que pasa es que la gestión neoliberal del tiempo de trabajo ha tenido las mismas consecuencias que han tenido las políticas neoliberales en otros ámbitos: desregulación, heterogeneidad, individualización y precarización (en este caso de la jornada). La pérdida de calidad del empleo en general, se refleja también en la pérdida de calidad en este tema. Para esta perspectiva crítica, los cambios de las últimas décadas suponen dar marcha atrás en muchas de las conquistas conseguidas por el movimiento obrero en el siglo XX: por ejemplo, en la Primera Internacional celebrada en Ginebra en 1866 se pedía la reducción de la jornada laboral hasta las ocho horas diarias (el lema era: «ocho para trabajar, ocho para dormir y ocho para todo lo demás»); 140 años más tarde, en el 2006, el presidente de la «Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles con los demás países de la UE» se ve en la necesidad de volver a reclamar el mismo esquema 3 × 8 (Buqueras y Bach, 2006).

De cualquier forma, seguramente el debate sobre la jornada laboral va a seguir siendo importante también en el futuro, como lo ha sido desde los inicios desde la industrialización, porque en el fondo, la reducción del tiempo de trabajo es, junto con la subida salarial, la principal forma de reparto del desarrollo tecnológico y de los incrementos de productividad (y en general la forma de repartir el crecimiento económico y la riqueza).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AZNAR, G. 1994. *Trabajar menos para trabajar todos*, Madrid, Hoac.
- BUQUERAS Y BACH, I. 2006. *Tiempo al tiempo*, Barcelona, Planeta.
- CALBET, I.; GARRIGA, S. y LOMBARTE, X. 1999. «La reducció de la jornada a trenta-cinc hores», *Papers*, 58: 147-183.
- CUVILLIER, R. 1982. *¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?*, OIT, Ginebra.
- DE LA FUENTE, M. 2000. «Un comentario sobre la Ley Aubry II del tiempo de trabajo en Francia», *Sistema*, 157: 30-50.

- 2002. *El régimen jurídico de las horas extraordinarias*, Granada, Comares.
- EUSTAT. 2006. *Encuesta de presupuestos de tiempo 2003*, Vitoria-Gasteiz, Instituto Vasco de Estadística.
- GIARINI, O. y LIEDTKE, P. 1998. *El dilema del empleo. El futuro del trabajo* (Informe al Club de Roma), Barcelona, Galaxia Gutenberg-Círculo de Lectores.
- GORZ, A. 1994. «Salir de la sociedad salarial», *Debats*, 50: 27-49.
- 1995. *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*, Madrid, Sistema.
- HERNÁNDEZ NÚÑEZ, R. 1998. *La reducción de jornada a 35 horas*, Madrid, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales.
- IMAZ, J. I. 2006. *La reducción del tiempo de trabajo, 1995-2005*, Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco (colección «Cuadernos Sociológicos Vascos»).
- KEYNES, J. M. 1988. *Ensayos de persuasión*, Barcelona, Crítica.
- MARTÍN ARTILES, A. 2002. «“Flexiguridad”»: tiempo de trabajo y empleo en los pactos de empresa», *Sociología del Trabajo*, 46: 70-90.
- MEDINA, J. E. 1999. *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*, Granada, Comares.
- RECIO, A. 1997. *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*, Barcelona, Icaria.
- ROSELL, J. y TRIGO, J. 2000. *El reparto del trabajo: el mito y la razón*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- SCHOR, J. 1994. *La excesiva jornada laboral en Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TOURAINÉ, A. 1997. «La ordenación del tiempo en la sociedad post-industrial: trabajo, ocio y movimientos sociales», en VVAA, *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, sociología y ética del reparto de trabajo*, Vitoria-Gasteiz, Consejería de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- VVAA. 1996. monográfico de la revista *Ekonomiaz* (Revista Vasca de Economía) sobre «El reparto de trabajo», núm. 34.
- 1997. *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo. Economía, sociología y ética del Reparto de trabajo*, Vitoria-Gasteiz, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.
- WARDE, I. 2002. «Esas empresas americanas donde la gente se agota con alegría», *Le Monde Diplomatique*, edición española, 77: 5-6.
- WHITE, M. 1989. *Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas*, Ginebra, OIT.