

EL TIEMPO ES ORO.
REFLEXIONES DESDE LA HISTORIA ACERCA DE LA
REDUCCIÓN DE LA JORNADA
Y EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO

ANTONIO RIVERA

Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

■ *La reactualización del debate sobre la reducción defensiva de la jornada laboral no puede ocultar o desvanecer la raíz profunda de las relaciones laborales: una relación desigual y cambiante. A lo largo de la historia, los trabajadores han tratado de retener el control del trabajo, incluyendo en el mismo el tiempo de trabajo, sus formas, su equivalente salarial...*

Las reducciones horarias sintetizadas en los “tres ochos” se apoyaron activamente en la hipótesis de una más factible emancipación obrera por la vía de la cultura. En realidad, se demostró que el tiempo de no trabajo no tiene por qué no estar regido por pautas mercantiles, y, sobre todo, que cualquier cambio producido en ese tiempo da lugar a nuevas relaciones y hábitos sociales, no necesariamente controlados por “los de abajo”. La reducción de jornada hoy, con ser un discurso positivo y solidario, puede contribuir a reforzar por la vía de la liberalización de normas el control que sobre el trabajo (y también el tiempo) ejerce el empleador, haciendo con ello más dependiente y menos autónomo al trabajador.

■ *Lanaldiaren defentsazko murrizteari buruzko eztabaida berreguneratzeak ezin du ezkutatu, ez ahularazi lan harremanen sustrai sakona: harreman desorekatu eta aldakorrak izatearena. Historian zehar langileek saioak egin izan dituzte lana-*

ren kontrola izan nahian, hala lanarekin batera hartuta lan denbora, lan erak, lanari dagokion ordainsaria... "Hiru zortzietan" laburbilduriko ordu murrizketek oinarri nagusitzat hartu zuten kultura bidez langileen emantzipazioa eskuraerrazagoa izatearen hipotesia.

Baina egiatan frogatu zutena zera izan zen, alegia, lan gabeko denborak ez zuela zertan merkataritza ereduetatik aske egon, eta batez ere, denbora horretan gertatutako edozein aldaketak beti "behekoen" eskura ez dauden harreman eta ohitura berriak sortarazten dituela. Gaur egun, lanaldiaren murriztearena, elkartasun eta itxaropen diskurtsoa bada ere, kontrol-arauen liberalizazioaren bidez lan-emaileak duen lana (eta denbora)-ren gaineko kontrola areagotzeko lagungarria gerta daiteke, eta azkenean, langilearen menpekotasuna areagotu eta autonomia murrizteko tresna bihurtu.

■ *The renpelating of the argument about the defensive reduction of the hours of work cannot hide or dissipate the deep root of the labour relationships: an unequal and changeable relationship. Through the history, workers have tried to retain the control of work, including the hours of work, its ways, its wage equivalent...*

The time reductions summarized in the "three eights" were actively supported in the hypothesis of a more workable emancipation of the workers by the culture. In fact, it was proved that the no work time has not have to be ruled by the mercantile guideline and, especially, that any change produced in this time creates new relationships and social habits, no necessarily controlled by "the under-privileged". The reduction of hours of work nowadays, being a positive and jointy shared speech, cans coutribute to reinforce, by the liberation of rules, of the control that the employer bears over the work (and even time), making the worker more dependent and less automomons.

PALABRAS CLAVE:

jornada laboral
control del trabajo
trabajo y ocio

Aunque el trabajo ha perdido hace décadas la centralidad que ocupó en otro tiempo a la hora de organizar la vida de las sociedades y de los colectivos de trabajadores, sigue hablándose del mismo con preocupación. Después de ser condenada sobre el género humano y generadora de la riqueza privada y pública, hoy es contemplado como bien escaso, y, como si de tal riqueza en sí misma se tratara, se habla de su adecuado reparto. El mundo occidental se halla desasosegado en los últimos tiempos por la falta de trabajo, por el temor y luego por la evidencia de que sus ordenadas sociedades de pleno empleo han pasado a mejor vida, por la convicción plena de que esa situación confirma para el futuro inmediato una sociedad con graves problemas de articulación/integración debido a la presencia de un amplio sector de población sin posibilidades de ganar su sustento con el trabajo. La amenaza de la sociedad de los “tres tercios” –bien empleados, precarios y desempleados– ya no es tal: el futuro ya está aquí. Y ante semejante nubarrón, se difumina el hecho de que todo sigue siendo un problema de organización de la sociedad y de reparto de las diferentes riquezas, de redefinición de la relación de poder y dependencia del empleador y del empleado, por mor de las grandes transformaciones tecnológicas presentes y por mor del resultado provisional del combate político desarrollado en estos años. La revolución tecnológica, como dijera el viejo Marx, el cambio profundo en la realidad y posibilidades de los medios de producción, ha propiciado un combate a todos los niveles (político, ideológico ...) del que ha salido una nueva relación de producción que sin dejar de ser la presidida por el salario, es sustancialmente distinta a otras anteriores. La flexibilidad que hoy gobierna el tiempo de trabajo y el control del mismo que ejerce la parte contratante son el producto y la realidad de esos cambios. Incidir sobre el reparto del trabajo, como si de una riqueza en sí se tratara, no debería ocultar la cuestión principal: el tiempo (de trabajo) es oro, y quien lo controla, distribuye y gobierna es su propietario.

En todo caso, no es la primera vez en la historia que el reparto del tiempo de trabajo se instala como debate protagonista en la sociedad y en el movimiento obrero. En realidad, como trataremos de explicar, el control, más que el reparto, del tiempo de trabajo es la cuestión principal que ha movido al movimiento sindical desde su origen. En ese contexto, la parte del debate sobre la reducción de la jornada laboral ha tenido diferentes enfoques e intenciones a lo largo de la historia, acentuando en ocasiones en el carácter lúdico, otras en el solidario, otras en su potencial manumisor, otras en el económico ...

También desde la historia, interesa venir a desechar ese lugar común de que la relación con el trabajo haya sido siempre difícil por su escasez. Es sabido que es la máquina, y lo que le sigue en el terreno de la economía y de los comportamientos sociales, lo que trastoca profundamente el concepto de tiempo de trabajo. Y en ese sentido, ni el paro forzoso ni la jornada tal y como se entiende en la actualidad son algo permanente sino propios de determinado momento histórico.

El trabajo antes de la industrialización

En aquel artículo de E.P. Thompson, “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”, el desaparecido historiador británico nos introducía en el tránsito del tiempo de trabajo irregular al tiempo de trabajo medido, industrial. (Para ello, comenzaba hablándonos del reloj y de su historia, y no es casual que la fidelidad del obrero a la fábrica se haya pagado hasta hace bien poco con semejante artilugio: veinticinco años, un reloj de oro de la empresa.) Antes de la revolución industrial no existe una ruptura radical entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio. Las jornadas son ocupadas por el trabajo, en periodos prolongados y ritmos marcados por límites “naturales” (la luz, de sol a sol, la capacidad de resistencia ...) o por la costumbre. Se trataba entonces de un tiempo tan largo como laxo, flexible, no industrial, de manera que la actividad y la dejación de ésta se alternaban informalmente, había gran cantidad de fiestas no oficiales (solo el Viernes Santo y la Navidad lo eran), de vecindad, de localidad, de oficio ..., y el artesano, y esto es lo sustancial, regulaba la intensidad del trabajo.

El control del tiempo de trabajo por parte del trabajador se aprecia bien en la organización de su ritmo laboral a lo largo de la semana, y se visualiza a la perfección en la singular holganza del San Lunes. No es nada casual que alguno de los históricos frontones vascos se llamara “astelena”, como recordaba el socialista eibarrés Toribio Echevarría (1990, p. 67). El lunes había tiempo para el frontón, el juego, el recuerdo y comentario de la celebración dominical ... El martes se recuperaba lentamente la actividad y hasta el sábado se iba elevando hasta intensificar frenéticamente el ritmo laboral en los últimos días de la semana, tratando de alcanzar la cantidad de producción necesaria para llegar al salario previsto. Como decía una canción popular de finales del XVIII, el taladro de un cuchillero de Sheffield repicaba los viernes con el febril ritmo con que su mujer le reprochaba su hacer ocioso en los primeros días de la semana (Thompson, 1995, p. 419-420; Rule, 1990, p. 193-194).

La relación jornada-trabajo-salario la marcaba el propio trabajador, como hace el campesino propietario todavía hoy, al punto que las presiones para incrementar jornada y así salario resultaron un general fracaso. El estímulo de una mayor cantidad de bienes a cambio de una mayor disponibilidad horaria para el

trabajo no prosperó. Max Weber identificaba lo que él llamaba “tradicionalismo económico” con el espíritu común de ese trabajador que se planteaba “cuánto tendría que trabajar para (...) cubrir sus necesidades” y no “cuánto podría ganar al día rindiendo el máximo posible de trabajo” (Weber, 1985, p. 58). Lo mismo que Sombart, en *El capitalismo moderno*, denominaba “satisfacción de las necesidades”, para contraponerlo como *leit motiv* principal en la historia económica al “lucro”. Sombart era radical al respecto: “El hombre precapitalista es el hombre natural, el hombre tal y como ha sido creado por Dios, (...) el hombre que no corre alocadamente por el mundo como nosotros hacemos ahora” (Sombart, 1986, p. 20). En cualquier caso, solo se afirma que había un (mayor) control del trabajo por parte del trabajador, lo que no es óbice para que en muchas ocasiones éste fuera también penoso y extenuante. Solo habría una mayor “naturalidad” en los ritmos, ... si por tal se entiende una más liviana escisión entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo.

El factor singular que está detrás de la ruptura de esa manera de organizar el tiempo de trabajo es la máquina. Cuando la inversión en capital fijo (maquinaria) se convierte en determinante económico, la filosofía del tiempo industrial se extiende. Después, cuando la fábrica “obliga” a la disciplina para rentabilizar la acción combinada de un número creciente de trabajadores, distribuidos conforme a una racionalizada y medida división del trabajo, un nuevo factor ratifica el nuevo tiempo industrial. Cuando aparece la máquina, ésta debe ser amortizada en el menor tiempo posible para propiciar la adquisición de otra más productiva. En ese momento, el sujeto activo y protagonista que es el trabajador pasa a pasivo y dependiente. Como explicó muy bien Marx, el salto de la herramienta a la máquina (y, después, a la fábrica) altera (invierte) la posición del trabajador y da lugar al fundamental y complejo problema de la alienación en el trabajo.

El control del (tiempo de) trabajo y la nueva disciplina

Ese es el problema fundamental. El objeto del movimiento obrero, y antes de los artesanos agremiados, es controlar el trabajo; el control del tiempo del trabajo, de la jornada, es otro aspecto más.

Esa situación ideal del artesano adueñado del tiempo y del trabajo se corresponde con momentos históricos en los que este grupo controlaba el trabajo en tanto que manejaba y era propietario del mayor valor de éste, su destreza, lo que le permitía a su vez controlar y regular la cantidad de mano de obra puesta en mercado (y, directamente, la relación de ésta con la contraprestación dineraria o salarial). Las regulaciones gremiales, pero también luego la práctica del *close shopping* por parte de los sindicatos de oficio, trataban de no ver rebajados sus salarios así como de que no hubiera en ningún momento mayor oferta que demanda de posibles trabajadores, lo que impactaba negativamente en las exigencias de

productividad por parte de los propietarios. La relación entre el conocimiento del oficio y el control del trabajo es indiscutible. Benjamín Coriat arrancaba el segundo capítulo de *El taller y el cronómetro* con un título (tan largo) que en realidad era una declaración: “el propósito del ‘scientific management’ (u organización científica del trabajo): acabar con el ‘oficio’ para acabar con el control obrero de los tiempos de producción”. Se trata, afirmaba acudiendo a Linhart, de “una cuestión de relación de fuerzas y de saber. Precisamente, de relación de fuerzas en el saber” (Coriat, 1982, p. 23-24). La sabiduría de Taylor radicaba en descomponer el conocimiento, con ayuda de la máquina, en multitud de movimientos desprovistos de saber previo, mecánicos las más de las veces. La descualificación de los oficios propiciaba el “obrero masa”, rompía el equilibrio entre la cantidad de trabajo y la cantidad de posibles trabajadores, y ello repercutía inmediatamente en la relación de clase anterior: de la autonomía del artesano se pasaba a la absoluta dependencia del proletario.

Pero incluso en condiciones de control del trabajo, a mediados del siglo XVIII, en Inglaterra, el artesano trabajaba catorce horas en una jornada normal. Catorce horas presididas por esa filosofía del trabajo. Entre ocho y diez trabajaban los mineros. En torno a catorce también los trabajadores a domicilio (Rule, 1990, p. 196-199). La irrupción de la máquina, la desvalorización progresiva de la actividad (y de los oficios) y la consiguiente bajada de las tarifas obligaron a incrementar la cantidad de horas de trabajo. La llegada de la máquina condujo a que los sectores más “industriales” (mujeres y niños; los varones con oficio mantuvieron sus horarios) pasasen a trabajar 14, 16 y hasta 18 horas, con un pequeño descanso para la comida (según la investigación de Mantoux, referida a 1816). El socialista utópico Robert Owen revolucionó el sistema de trabajo en New Lanark reduciendo la jornada de 16 a 12 y media y luego 10 y media horas (en 1816), sin bajar a la vez el nivel de producción.

La fábrica introdujo definitivamente la nueva disciplina horaria, por la vía de castigar la impuntualidad o la ausencia con descuentos del salario o multas (o el despido por esa jornada o la no contratación nueva). La formalidad del Código de Trabajo sustituía a la tradición. A la vez, se perseguían otros malos hábitos como la irregularidad laboral, el trabajo mal hecho, el no respeto de la autoridad, la embriaguez ... El “palo” se podía combinar con la “zanahoria”, estimulando a los trabajadores a asumir la nueva disciplina por la vía de las primas. Se trataba de “fabricar” una nueva generación de trabajadores, no influida por las costumbres y manera de ver el tiempo de trabajo de sus anteriores, y capaz de asumir un tiempo reglado y una serie de hábitos y pautas morales diferentes. Fue un trabajo muy costoso: en Inglaterra, hasta la segunda mitad del XIX no se hizo más o menos general. En España, la proletarización que lleva consigo la industrialización del país en los años sesenta del siglo XX dio lugar a cantidad de expresiones de este género. Así, era común el procedimiento clásico de descontar la casi totalidad del jornal diario por un retraso de minutos en la entrada al trabajo. O, en

otro sentido, la bolsa común de multas por impuntualidad u otras infracciones, era sorteada en una fecha señalada (la Navidad, por ejemplo) entre los trabajadores, o adjudicada al trabajador más cumplidor. Piénsese que esa industrialización acelerada se lleva a cabo con mano de obra expulsada del campo, y que el proceso de aprendizaje de la disciplina y de la subordinación a un tiempo reglado, industrial, no fue muy distinto del que vivieron los *first comers* algún siglo antes (Thompson, 1995, p. 444-448). En sentido contrario, las nuevas generaciones obreras, educadas social e inconscientemente en “valores industriales”, no manifiestan en los noventa grandes problemas para incorporarse al mercado laboral en condiciones que sus mayores hubieran tomado por insoportables (por falta de hábito, por indignas o por buscar una productividad exagerada).

Se trataba de alterarlo todo. Veamos dos aspectos. El primero, la relación entre el salario y el tiempo de trabajo necesario para alcanzarlo. O mejor, la propia consideración del tiempo. Los artesanos despreciaban su incremento, el del salario (y el del tiempo de trabajo correspondiente), porque no tenían un hábito de consumo. Preferían vivir como hasta entonces y conformarse con lo que tenían. Los nuevos trabajadores asumen (y hasta apoyan) esos incrementos, justificados en su capacidad de consumo en los días de asueto (el fin de semana). Es un profundo cambio de mentalidad, de cultura. John Rule acudía a la novela *Sábado noche, domingo mañana* (escrita por W.H. Allen en 1958, éxito de ventas literario, luego llevado al cine) para explicar esa transformación en un obrero de Nottingham: para su padre, el trabajo había sido el medio de vida; para el protagonista, un típico obrero “fordista”, era un estilo de vida. En la medida en que la cualificación había desaparecido, la satisfacción se buscaba fuera del trabajo, necesitando para ello un salario suficiente como para participar del consumo de masas. A la hora de elegir entre tiempo libre o dinero (luego, más tiempo de trabajo), se opta por lo segundo, cuando el primer trabajador de fábrica habría visto el tiempo de no trabajo como un tiempo de libertad, lejos de la mirada y control del patrón. El tiempo industrial va de la mano de ese salto que se produce de las *necesidades* a las *expectativas*, del trabajar para vivir al trabajar para alcanzar la posición social buscada (Read, 1994, p. 391-397).

El otro aspecto relaciona el tiempo con la comunidad o con el ámbito social. La industrialización, el tiempo industrial y la civilización industrial destruyen el “tiempo social”, el tiempo articulado y organizado conforme a las anteriores costumbres de la sociedad. La sirena de la fábrica establece ritmos rígidos, incompatibles las más de las veces con otras necesidades: jornadas largas, las mujeres no pueden “colocar” a sus niños, las festividades locales van desapareciendo, lo social se ve gobernado por lo económico ... Otra afirmación clásica: el liberalismo económico (acompañante ideológico fundamental de la civilización industrial y, sobre todo, de la sociedad de mercado) promueve el progreso al precio de la dislocación social (Polanyi, 1989, p. 15).

Alterado progresivamente todo, solo quedó en lo más profundo de la tradición obrera (tan profundo que casi siempre queda oculto entre las reivindicaciones) la demanda del control perdido de aquel trabajo (y también de su tiempo; en realidad, lo único que tiene el trabajador cuando el trabajo se descalifica y desvaloriza).

La consideración del trabajo y el pulso por la reducción del tiempo de trabajo

La tradición cristiana ensalza el valor del trabajo. El espíritu burgués –“el tiempo es oro”– hace otro tanto. La civilización industrial difundió la idea positiva del trabajo, al punto que ésta prendió en la mentalidad obrera. El trabajo, el trabajador, el trabajo bien hecho, el orgullo del trabajo, la prosperidad sufriente ... son valores típicamente proletarios. El socialismo, en sus diferentes versiones, es pro-trabajo (Aizpuru y Rivera, 1994, p. 21). La iconografía obrerista es pro-trabajo: el obrero esforzado crea la riqueza mientras el burgués se enriquece desde su holganza. El parásito, el vampiro, son sus representaciones más reiteradas. Lafargue denunció pronto, en *El derecho a la pereza*, esa sumisión a la “religión del capital” que imponía un doble deber: “renunciar a todo y el deber del trabajo” (Lafargue, 1983, p. 175). Preso de un casticismo propio de futuros hispanistas, ensalzó el hecho de que España tuviera menos fábricas que cárceles y cuarteles los franceses, y de que el peor de los mendigos tratara de tú al duque de Osuna. Lo primitivo y natural frente a lo industrial y reglado. El trabajador moderno, decía, “se ha dejado pervertir por el dogma del trabajo”. El trabajo, el sufrimiento que conlleva, se proyectaba así como la inversa de las pasiones y sus posibilidades de autorrealización y libertad.

La tradición socialista se corresponde con la generación segunda en el proceso industrializador. La primera trató de reaccionar a los nuevos modos, a su descontrol (como pérdida del control) del proceso productivo. Fue el tiempo del ludismo, de la destrucción de máquinas y de las canciones contra el Gran Satán que éstas suponían. La segunda fue la de los comités para la reducción del tiempo de trabajo. (La tercera, la que instituyó las horas extras y su compensación salarial por encima de lo ordinario: el obrero “fordista” atrapado en su nivel de vida) (Thompson, 1995, p. 435-437). En 1866, el primer Congreso que celebró en Ginebra la Iª Internacional incluyó entre sus demandas principales la de “los tres ochos”. En el fondo, era la manera de reconocer implícitamente, si no la derrota, sí la interiorización generalizada del discurso del oponente. Thompson lo aprecia así: “Habían aceptado las categorías de sus patronos y aprendido a luchar con ellas. Habían aprendido la lección de que el tiempo es oro demasiado bien” (Thompson, 1995, p. 437). Ahora se trataba, no ya de protestar u oponerse al control externo del trabajo por parte del patrón, sino de asumir ese hecho y esta-

blecer un canje salarial adecuado a la vez que una reducción de ese tiempo de trabajo. Pero, ¿en base a qué se defendía esa reducción?

Los tres ochos venían a consagrar un reparto del tiempo típicamente industrial, aunque en parte sancionado por los trabajadores, donde a ocho horas de trabajo correspondieran otras tantas de descanso (o de regeneración del esfuerzo) y otras tantas para el ocio, la cultura, la formación personal o, simplemente, el “no trabajo”. “Ocho de trabajo, ocho de instrucción, ocho de descanso”, decía una ilustración conmemorativa del Primero de Mayo de 1896 en *La Lucha de Clases*, de Bilbao. Este aspecto es interesante. En principio, parecía primar una suerte de racionalidad en ese reparto. Incluso, contradictoriamente, de naturalidad, en tanto que “lograr una jornada laboral más corta puede considerarse como la reivindicación de un derecho ‘natural’” (Rule, 1997, p. 29). Pero hay otras cuestiones. Desde el punto de vista de los patronos más humanitarios o de los políticos “sociales”, la reducción horaria se justificaba por razones morales o de salud (“higiénicas, económicas y morales”, decía Segismundo Moret). Se atendía a uno de los ochos, el referido a un mayor descanso para regenerar la fuerza laboral o, referido al mismo, el que centraba las denuncias por el esfuerzo físico (y moral, para mujeres y niños) a que se veía sometido el trabajador.

Desde un punto de vista económico y defensivo, la reducción horaria suponía una manera de reducir el impacto negativo sobre el empleo que producía un incremento de la productividad por la vía del maquinismo. Si las nuevas técnicas de trabajo eran capaces de crear más producto en menos tiempo, el trabajo entendido como esfuerzo del obrero cada vez valdría menos, y la cantidad de mano de obra precisa cada vez sería menor. “El trabajo se enfrenta al trabajador”, que, de nuevo, decía Marx.

Pero esta intención se hizo menos explícita desde el movimiento obrero que la que atendía al ocho dedicado al ocio y a la cultura, depositando en él la confianza del obrero organizado en sus posibilidades manumisoras. Obsérvese que la ilustración del periódico socialista bilbaíno decía “ocho de instrucción”. Dedicando más tiempo a la formación se podría crear una clase obrera consciente de sus derechos y capacitada para liberarse de la subordinación. Mezclando todos esos conceptos, Fabra Ribas decía en 1926:

“La jornada de ocho horas ha elevado el “nivel físico” de los trabajadores, disminuyendo las enfermedades y la frecuencia de los accidentes; ha mejorado la vida familiar y social de los obreros; ha fomentado la instrucción de éstos; ha hecho descender las terribles cifras que acosaban las estadísticas de alcoholismo. Por lo que la jornada de ocho horas es, en este sentido, una victoria de la civilización sobre la barbarie”.

El optimismo que encierra esa declaración nos conduce al que escondía la intención más política de los “tres ochos”, y que no estaba lejos del históricamente asociado a otra demanda del movimiento obrero: el sufragio universal. La optimista previsión partía de que teniendo todos los obreros y populares voto,

cambiarían la realidad política y con ello la económica. Es el viejo dogma cartista. Otro tanto pasaría con la jornada: dedicando más tiempo a la formación cultural, el proletariado se emanciparía antes y mejor. Sin embargo, ni los obreros pasaron a votar unánimemente a sus partidos, ni los obreros pasaron a dedicar el menor tiempo trabajado a actividades de formación.

Habría que partir de dos consideraciones. La primera, que la reducción de jornada es consecuencia de una determinada presión e intención; la segunda, que en la sociedad de mercado la mercantilización del tiempo no se limita al de trabajo sino que alcanza al de no trabajo. Como conclusión de esos dos considerandos: que las modificaciones en la jornada de trabajo dan lugar a nuevas realidades que afectan a lo que se hace dentro y fuera del tiempo de trabajo.

El movimiento por la reducción de jornada se intensificó a partir de los años sesenta del siglo XIX. Si en 1866 la Internacional reclamaba las ocho horas en Ginebra, tres años más tarde se creaba La Liga de los Tres Ochos en Boston. En 1886 se acordó en Chicago la huelga general por la reducción de jornada, y en ese marco se produjeron los hechos –el encausamiento y ejecución de varios dirigentes anarquistas– que dieron lugar a la futura celebración mundial del Primero de Mayo. Para esa fecha, unos doscientos mil trabajadores industriales de diversos estados de los Estados Unidos habían logrado legislaciones o impuesto acuerdos de reducción de jornada a ocho horas. Pero la primera legislación con ese cómputo horario fue la de Nueva Gales del Sur, en 1855, al que siguieron otros estados del continente australiano. El último cuarto del siglo vio cómo se legisla en Europa reduciendo la jornada y limitando el trabajo, solo para los niños y las mujeres, o reduciendo la jornada general con tantas excepciones que no tuvo efectividad (Ley Benot en España, leyes de 1874 y 1892 en Francia, 1891 en Alemania ...). Fue a partir de que comenzara el siglo XX cuando la legislación estatal estableció reducciones progresivas de jornada. Así ocurrió en España, con las leyes de Dato (mujeres y niños; también 8 horas en minas o en establecimientos del Estado, ley de accidentes o descanso dominical ...), en Francia (8 horas en minas y descanso semanal) o en otros países europeos. Pero el logro legal de la jornada de ocho horas llegó a continuación de la Primera Gran Guerra, entre 1918 y 1919. Y no es casualidad. El Tratado de Versalles, que ponía fin a la contienda, recomendaba generalizar la jornada de 8 horas y la semana de 48 (y el descanso semanal en domingo), y la Conferencia de la OIT de Washington, en 1919, reafirmó esa demanda (Soto Carmona, 1989, p. 583-587) (junto a la de la “semana inglesa”, aunque aquí no tuvo suerte. El descanso en la tarde del sábado, más respetable, había sustituido en Gran Bretaña al alocado “San Lunes”, por lo menos desde mediados del pasado siglo (Rule, 1997, p. 29-30)). Años más tarde, dentro de otra guerra, en 1941, la Carta Atlántica establecía el mismo criterio social a aplicar a la salida del conflicto, y el presidente Roosevelt, entre sus “cuatro libertades”, señalaba la de “verse libres de la necesidad y del temor”, consciente de la importancia de compensar en ese momento al mundo del trabajo. La

OIT, en su reunión de Ginebra en 1921, aprobaba un Convenio sobre descanso semanal donde se decía que “se concedería al mismo tiempo, mientras sea posible, a todo el personal de un establecimiento”, que vendría a coincidir con los que la tradición, costumbres o religión marcara. Se consagraba así el “tiempo social”.

Entre 1918 y 1919 confluían el fin de una guerra brutal, la necesidad de aportar nuevos horizontes a quienes la habían sufrido (las masas obreras, ayer soldados) y la crisis social que daba lugar a revoluciones o a intentos revolucionarios (Rusia, Alemania, Hungría, Italia, España ...). Versalles, la OIT y las recomendaciones estatales iban a la par de ese clima.

Pero, ¿qué ocurrió con la reducción a ocho horas, por ley, de la jornada laboral? El ascenso de la sociedad de masas y la difusión de un cierto consumo coincidieron con ello. La consecuencia fue la aparición de las horas extraordinarias, reguladas en cuanto a su plus salarial y que pasaban a constituir un añadido permanente al salario. Cuando llegaron la depresión y el paro masivo, lo primero que se hizo fue eliminar esas extras, reducir el horario y con ello el salario. Lo que ocurre con la reducción horaria no es un cambio de comportamiento obrero en el terreno de la manumisión sino en el de su diferente integración social. El tiempo de no trabajo se constituye a su vez en otro espacio del mercado, y coincide con la mercantilización inicial del ocio: teatro, cine, deportes, consumo ...

Control obrero y taylorismo

La segunda revolución industrial de finales del XIX y comienzos del XX supuso la generalización del sistema fábrica, del asalariado y, particularmente, de la Organización Científica del Trabajo. Esta OCT se concretó en diversos procedimientos tendentes a incrementar la productividad: en concreto, el taylorismo y el fordismo.

Pugnaban, entonces, la emergente OCT y la tradición del control obrero. Este era un conjunto de técnicas, costumbres y actitudes tendentes a mantener la autonomía obrera y el control del proceso productivo, y eran típicas de sectores artesanales pertrechados en el control de su oficio. Sindicados o no, establecían el mecanismo de contratación, de ascenso, el uso de las máquinas, la determinación de salarios y rentas, los niveles de rendimiento satisfactorio, las sanciones o el tiempo. El “label” sería la quintaesencia de ese momento.

La OCT rompió ese esquema, introduciendo trabajadores no sindicados o no controlados desde el gremio de oficiales. Asignaban una cantidad de trabajo conforme a la medición de rendimientos medios: el sistema de trabajo por rendimientos, las primas. En paralelo, la técnica y la maquinaria permitieron ir prescindiendo de los oficios y generalizar el proletariado multifuncional. El objetivo no era inicialmente reducir costos, sino asegurar la autoridad en la fábrica.

Incluso se podían pagar más salarios a cambio de asegurar ese control. A la vez, ello les permitía introducir innovaciones tecnológicas en la fábrica sin pasar por la tutela del sindicato o del gremio.

La pérdida del control obrero clásico se sustituyó por la legalización de la acción sindical, vía convenios colectivos o comités obreros en las empresas. Parecía ser lo mismo pero no lo era: el control pasó a manos del empresario. El tiempo de trabajo, la jornada, pasó a constituir un ingrediente más de ese cambio en los mecanismos de control del trabajo.

Control del trabajo y tiempo social

Insistiremos en la doble cuestión principal que encierra el problema del tiempo de trabajo. Se trata, por un lado, de quién controla ese tiempo, de quién controla el trabajo, y, por otro, de la concepción del tiempo social.

¿Quién controla el trabajo? La tendencia histórica ha conducido a un control progresivo por parte del empleador. El movimiento sindical no trata sino de fijar condiciones (salariales, horarias, de disponibilidad) a ese tiempo de trabajo. El extremo más degradado es la imagen del proletariado rural esperando a su contratación en la plaza del pueblo. El propietario dispone al completo del tiempo obrero. El sindicalismo trata de negociar colectivamente ese tiempo. En su extremo, el sindicalismo tradicional cuando va a una huelga afirma: “cúmplase determinada condición *o el sindicato retirará a sus trabajadores de la fábrica*”. Parece un reflejo gremial, y algo de ello tiene. Pero se trata de asegurar y fijar el precio de la autonomía del trabajador, comenzando por su tiempo.

¿Cuál es el presente? La tendencia es a liberalizar ese tiempo, a desregularizarlo, aunque sea a cambio de un nuevo tipo de control sindical. Hay cantidad de ejemplos: bolsas horarias de libre disposición del empleador para atender a la evolución de la demanda (picos de producción); turnos múltiples que se solapan; ampliación de los periodos temporales en los que se inscribe el disfrute vacacional; contratación puntual por la vía de las empresas de trabajo temporal (etr's) (por días o hasta por horas); bolsas de trabajo para contratación puntual; horas extras excesivas, legales o no declaradas; trabajadores de fin de semana o para responder a los antes citados picos de producción; bloques de disfrute por acumulación de más horas trabajadas; obligación individual de hacer horas extras pactadas por el comité en negociación colectiva (art. 35, párrafo 4º, del Estatuto de los Trabajadores) ...

De lo dicho, con ser importante la cuestión de la reducción del tiempo de trabajo, su reparto y la posibilidad de que sean más quienes ganen su sustento con el salario, lo esencial que queda en pie es determinar quién controla ese tiempo, de quién depende más la autonomía del trabajador. Dicho de otra forma:

de ese proceso complejo que tiende a reducir la jornada laboral, sale y saldrá una renovada relación entre el trabajador y el empresario. Ante ello se manifiestan en el terreno sindical posturas rígidas o resistentes (luchas contra el 4º ó 5º equipo, contra la actividad de las ett's, contra cualquier avance patronal en la liberación del tiempo ...) y posturas pragmáticas o transaccionistas (negociación del proceso de liberalización del (control obrero del) tiempo de trabajo a cambio de controles sindicales, incrementos salariales o nuevas contrataciones ...). Esta segunda estrategia sindical, la más común, es la que pasa por ser la más razonable y la más adecuada a los tiempos que corren. Así, regula la entrada de ett's en sectores que antes tenían vedados, a cambio de un determinado control sindical o de que los empleados por éstas cobren salarios similares a los de las empresas que los solicitan (en el resto de condiciones sociales persiste la diferencia entre unos y otros. El acuerdo sobre empleo firmado en enero de 1999 entre los sindicatos, la patronal y la administración vasca tiene en este punto una de sus tres patas (*Acuerdo ...*, 1999)). En ese sentido, la transacción tiene de nuevo el efecto ambivalente de mejorar la condición de los trabajadores peor tratados ... a cambio de aceptar generalizadamente la lógica del mercado (en este caso, la contratación mediante ett's). Siguiendo con los ejemplos, cambia nuevos turnos de trabajo por contratación de bolsas de trabajadores jóvenes para jornadas especiales (fines de semana, quinto turno ...). Aquí aparece de nuevo la contradicción. Un anterior Consejero de Trabajo vasco, Ramón Jáuregui, ponía ese ejemplo producido en la factoría Michelin de Vitoria como paradigma de cómo introduciendo un quinto equipo se reducía y reorganizaba la jornada laboral, se incorporaba a 200 nuevos trabajadores a la plantilla y se convertía el acuerdo en quintaesencia del "reparto 'ofensivo' del trabajo" (*Empleo y tiempo de trabajo*, 1997, p. 12). Esto es cierto solo en parte. Por el contrario, esa factoría tiene cada vez menos trabajadores directos. (Puede quedar el consuelo no comprobado de que se haya incrementado el de los indirectos o expulsados que ahora se autoemplean en actividades dependientes de la casa matriz.) La reorganización de la jornada laboral mediante turnos permite extraer el máximo rendimiento a las máquinas, incrementar la productividad y reducir a medio plazo la plantilla global. Un último y constante ejemplo: la negociación (y asunción) sindical de la jornada en cómputos anuales con la correspondiente (casi) libre disposición del empleador para repartir el trabajo de sus trabajadores conforme lo dictan las necesidades del mercado. Una posibilidad que, como veremos más adelante, se plantea de manera factible como intercambio para aceptar reducciones de jornada laboral. A cambio, se resiente por completo la autonomía del trabajador.

La otra opción sindical, minoritaria y cada vez más puntual y marginal, la resistencial, se enfrenta a evoluciones sociales imparables. Es esencia se resume en prepararse para perder, en dilatar la derrota, a veces perdiéndolo casi todo (menos cierta dignidad del grupo original, normalmente "producido" en densas experiencias de conflicto sindical).

La segunda cuestión principal tiene que ver con lo que llamaremos “el tiempo social”. No se trata solo de reducir la jornada sino de tratar de hacer coincidir esa reducción con el “tiempo social”, poder disfrutar esa reducción horaria a la vez que la comunidad del entorno (familiar, local ...). Lo apuntaba la OIT en Ginebra en 1921: el conjunto del personal del establecimiento disfrutará del descanso al mismo tiempo. Reducir horas a cambio de trabajar los fines de semana o de librar dos semanas en meses poco sociales (marzo, noviembre ...) no parece un gran logro si se contempla desde el tradicional pensamiento comunitario. Esto mismo ocurrió con el fenómeno de las horas extras necesarias para iniciar o mantener un deseado nivel de vida por parte de los trabajadores jóvenes. Rule lo señala en los años sesenta para los trabajadores británicos. Trabajaban tantas horas extra para tener “casa y coche” que cuando llegaban al hogar “solo servían para sentarse frente al televisor”. G. Moorhouse, en *La otra Inglaterra* (1964), se preguntaba “¿cómo se espera que en un clima así sobreviva un sentimiento hacia la comunidad?” (Rule, 1997, p. 33). En España pasó también en esos años sesenta, pero, como entonces, ahora resucita ese mismo problema, que tiene que ver con el asunto de la reducción de jornada.

La tal reducción puede llevarse a cabo en grandes empresas sin mayores dificultades siempre que, para mantener o elevar la productividad, a cambio se conceda al propietario el derecho pleno a organizar el trabajo y la jornada. Ello supone trabajar menos horas por trabajador pero tener que hacerlo fuera del tradicional 3 X 8 de lunes a viernes. Ante la perspectiva de trabajar en fines de semana o en meses de tradicional asueto comunitario (julio-agosto), se enfrentan el “tiempo social” y el tiempo “postmoderno”. El trabajador clásico, integrado en la sociedad de manera tradicional (familia, casa, a veces segunda residencia, amigos con familia, obligaciones sociales ...), defiende su percepción del tiempo de trabajo y de no trabajo enfrentándose a nuevas generaciones obreras. Estos nuevos trabajadores se ven obligados a aceptarlo casi todo. Primero a regañadientes, pero luego modelando su tiempo conforme a esa nueva realidad. Para el nuevo trabajador, con otro tipo de ligazones sociales (sin familia tradicional, en pareja sin hijos o en familia monoparental, sin un uso del tiempo tradicional, sin demasiadas “obligaciones” familiares o sociales ...), no es tanto problema ganar el sustento trabajando el fin de semana para vivir plenamente en los días habituales de trabajo, o vacacionar en meses “extraños” (es más barato, hay menos gente, escapa a los circuitos habituales ...). Por no hablar del atractivo que para ellos también tiene el eterno reclamo del trabajo instrumental a que se les condena: un buen salario para ganar bienes muebles (el coche, la vida rápida ...). O su adaptación progresiva al hecho de la inseguridad, del no futuro (laboral, vital ...), que acaba constituyendo un marco “normal” de vida.

Se trata, entonces, de un auténtico pulso generacional, de la vieja clase obrera curtida en batallas y celosa de sus trabajados derechos, ahora conservadora de los mismos, frente al nuevo proletariado, cada vez más adaptado a las exigencias de

flexibilidad e inseguridad del capital y del final del milenio. Esa nueva clase obrera puede que acabe imponiéndose a medio plazo, e imponiendo con ello también sus conceptos del uso y compra-venta del tiempo (de trabajo). Como ocurrió en otras épocas –la clase, es sabido, no es una entidad inmutable o eterna–, las transformaciones en los comportamientos derivados de cambios en la relación de trabajo y en la relación empleador-empleado, dieron lugar a nuevas realidades en la caracterización de esa clase. Por ejemplo, el atractivo por el consumo y la seducción de las horas extras contribuyeron sobremanera a la desintegración de la clase obrera como tal clase (Rule, 1997, p. 31).

El sindicalismo debiera plantearse ese hecho y jugar con inteligencia en el marco que dibujan el resistencialismo y el pragmatismo. El primer extremo conduce a morir gloriosamente, pero morir seguro; el segundo a mantener algo perdiendo de nuevo lo principal: el control.

¿No está lejos 1919?

Desde hace ¡setenta años! la jornada de ocho horas es normal. Ciertamente, eran ocho horas seis días a la semana, en años más cargados de jornadas laborales y sobre biografías con más años de tiempo laboral (el incremento del tiempo correspondiente a la etapa de jubilación y, en menor medida, a la preescolar y escolar, se ha calculado en los varones norteamericanos en siete puntos entre 1900 y 1970, pero sobre una esperanza de vida diecinueve años más alta). En los primeros setenta y cinco años de este siglo, el tiempo de trabajo se redujo entre un 25 y un 35% en los países progresados (Dunlop y Galenson, 1985, p. 12). Sin embargo, esa visión secular esconde un hecho singular: la reducción de jornada se aceleró entre 1929 y 1945, y fue muy limitada desde el año del fin de la segunda guerra mundial hasta hoy (Dunlop y Galenson, p. 33-34 (para los Estados Unidos), 111 (Gran Bretaña), 272-273 (Francia), 348 (Japón)). En ese tiempo, el salto tecnológico ha sido espectacular, y el problema del desempleo ha cobrado una entidad como no se recordaba desde la Gran Depresión. Pero es que, además, aunque la jornada legal se haya visto reducida progresivamente, las horas extraordinarias características de los años de postguerra hicieron que la reducción de jornada real fuera más limitada y que, como ha llegado a suceder en España no hace ni siquiera un lustro, de un año a otro se haya incrementado esa jornada real.

Veamos qué ha pasado en nuestro país. El Estatuto de los Trabajadores, indirectamente, estableció una jornada anual de 1.827 horas, en 1980; o, lo que es lo mismo, de 43,7 horas semanales. En 1983 fue reformado al establecerse la jornada legal de 40 horas. No ha habido más cambios en ese sentido. La negociación colectiva hizo pasar la jornada pactada de las alrededor de 46 semanales de 1976 a las 38,8 de 1997 (37,7 en la Comunidad Autónoma Vasca (*Memoria*

Anual del CES, 1998, p. 123)). Pero esa reducción fue a saltos, de manera que si en los primeros ocho años se bajó en seis horas, desde 1984 hasta hoy, en quince años, ha bajado en poco más de dos. El salto –y la parálisis en la reducción durante los últimos años– es más evidente si se ve la jornada anual. Esta pasa de 1.966 en 1978 a 1.845 en 1983. 121 horas menos en cinco años. En el siguiente lustro la reducción anual de jornada fue ya solo de 67 horas. Pues bien, en el siguiente decenio, entre 1988 y 1997, fue de 11. En la década inmediata a la transición a la democracia, 188 horas menos al año; en la década posterior, 11.

Estas cifras, junto con el hecho de que sea la Constitución Española la que especifica que es responsabilidad de los poderes públicos tanto el limitar la jornada de trabajo como el adoptar una política enfocada al pleno empleo, conducen a M.R. Alarcón Caracuel, catedrático de Derecho del Trabajo de Sevilla –y a quien venimos siguiendo en este epígrafe– a despejar sin lugar a la duda un debate actual: la reducción de jornada –a 35 horas, como se plantea– no es cuestión de negociación colectiva sino de legislación.

Así se ha planteado en algunos países, aunque sea combinando a posteriori la negociación por empresas tras la emisión de la norma legal. Es el debate actual, no cabe duda. Pero ahí reaparece la cuestión que venimos planteando en estas líneas. Las grandes empresas podrían y pueden aplicar la jornada de 35 horas a cambio de una nueva cesión en el control del tiempo, concretada en la anualización de la jornada y en una amplia posibilidad para organizar la misma. Si se acepta el cómputo anual y la flexibilidad, no hay dificultad en poner 35 horas. Pero eso, como se ha tratado de explicar, repercute negativamente en el “tiempo social”, en la creación de diversas categorías obreras, en el control del tiempo y de la autonomía, y, particularmente, en un incremento de la productividad real que trabaja a la postre en contra de futuras contrataciones.

Además, quien no puede beneficiarse de esa reducción o a quien no se le concede es a la estructura empresarial pequeña, de pocos empleados, caracterizada muchas veces por una productividad prefijada, difícil de modificar y, por lo tanto, difícil de canjear por reducciones horarias y nuevos contratos. Por ejemplo, en un pequeño establecimiento hostelero el control del tiempo por parte del propietario no permite incrementar suficientemente la productividad. El control del tiempo no opera de la misma manera. Las 35 horas “no sirven”. No es casual que en Francia la ley de las 35 horas sea diferente para empresas grandes y para pequeñas y medianas, o que se haga a cambio de anualizar la jornada. Así parece que va a ocurrir en otros lugares. Ni tampoco es casual que grandes factorías ya apliquen esa reducción en fórmulas “agresivas” (como decía el ex-consejero de Trabajo en el caso de Michelin) o “defensivas” (como hizo famosa la crisis puntual de la Volkswagen en Alemania). O que se proponga para administraciones o sectores públicos que trabajan de media en torno a esas horas (es todavía reciente

un acuerdo en ese sentido en Andalucía, denunciado, curiosamente, por los sindicatos no firmantes al argumentar que esas horas ya se trabajaban).

Trabajar todos para trabajar menos o trabajar menos para trabajar todos

El pulso sindical por la reducción horaria del tiempo de trabajo puede atender a una intención lúdica o a otra defensiva. Aquel obrero anterior al fordismo identificaba las horas de no trabajo con un tiempo no dependiente de la disciplina del contratador, y, en general, el no trabajo se ve como el escenario de la autonomía del trabajador. Thompson afirmaba que “el tiempo de trabajo es el tiempo de los patronos”. De ahí la escisión radical entre trabajo y vida.

Es una evidencia que en la actualidad el argumento para la reducción de la jornada laboral se apoya en su posibilidad de que de ella se deriven un mayor número de empleos y una reducción del paro obrero, lo que identifica la posición defensiva del movimiento sindical. No se trata tanto de aspirar a vivir mejor sino de que puedan vivir todos. No es trabajar todos para trabajar menos, proclama que se entendería como egoísta e insolidaria. Incluso hasta su inversa se entiende también así desde algunos sectores obreros o de opinión pública.

El pulso actual por la reducción horaria del trabajo, en esa intención solidaria de estirar el empleo para el mayor número posible –trabajar menos para trabajar todos–, tiene buena venta, encaja bien en lo que la sociedad ya está asumiendo mayoritariamente. De hecho, solo parece importar ese criterio de la creación de empleo, y no cómo queda a partir de ahí el complejo mundo del trabajo. La ministra francesa del ramo, Martine Aubry, señalaba que en solo ocho meses de aplicación de la ley se han creado cincuenta mil empleos. A cambio, en un diario de la solvencia de *Le Monde* se pueden leer críticas que profundizan un poco más acerca de la calidad de esos empleos o del cambio que se opera en ese mundo del trabajo. El problema radica en la aplicación real y, sobre todo, en las implicaciones sociales que cualquier modificación tiene a ese respecto. En definitiva, que la reducción del tiempo de trabajo se hace de determinada forma, como resultado de diversas contrapresiones, y que da lugar a usos sociales del tiempo nuevos, que configuran relaciones y sociedades también diferentes (y no necesariamente controlables desde los de abajo). Volvamos por última vez a Thompson, echando mano de Marx, cuando señalaba que un cambio en las condiciones materiales del trabajo y del no trabajo suponen cambios en la percepción de uno y otro. El tiempo y el espacio son los dos parámetros en los que se mueve la vida personal y colectiva. De ahí la importancia de quién los controle.

Bibliografía

- Acuerdo Interprofesional en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios* (1999)
- Aizpuru, M. y Rivera, A. (1994) *Manual de historia social del trabajo*. Madrid. Siglo XXI
- Alarcón Caracuel, M.R. (en prensa) “La jornada de trabajo en la ley y la negociación colectiva en España, *La jornada laboral en la Unión Europea*. Sevilla. CGT de Andalucía y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Coriat, B. (1982) *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid. Siglo XXI (ed. original París. Christian Bourgois Editeur. 1979)
- Dunlop, J.T. y Galenson, W. (comps.) (1985) *El trabajo en el siglo XX*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ed. original New York. Academic Press. 1978)
- Echevarría, T. (1990) *Viaje por el país de los recuerdos*. San Sebastián. Sociedad Guipuzcoana de Ediciones y Publicaciones (ed. original México. Impresiones Modernas. 1968)
- Gobierno Vasco. (1997), *Empleo y tiempo de trabajo: el reto de fin de siglo* Bilbao. Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- Lafargue, P. (1983) *La organización del trabajo. El derecho a la pereza y La religión del capital* (edición de Manuel Pérez Ledesma). Madrid. Fundamentos. 4ª edición
- Consejo Económico y Social Vasco. (1998), “Situación económica de la Comunidad Autónoma del País Vasco 1997” en *Memoria Anual del Consejo Económico y Social Vasco*. Bilbao.
- Polanyi, K (1989) *La gran transformación. Crítica del liberalismo económico*. Madrid. La Piqueta (ed. original Nueva York. 1944)
- Read, D. (1994) *The age of urban democracy. England, 1868-1914*. Londres (citado en Castells, L. y Rivera, A. (1995) “Vida cotidiana y nuevos comportamientos sociales (El País Vasco, 1876-1923)”, *Ayer*, 19, p. 135-163)
- Rule, J. (1990) *Clase obrera e industrialización. Historia social de la revolución industrial británica, 1750-1850*. Barcelona. Crítica (ed. original Londres. Longman Group Ltd. 1986)
- Rule, J. (1997) “Tiempo y clase obrera en la Gran Bretaña contemporánea”, *Historia Social*, 27, p. 23-36
- Soto Carmona, A. (1989) *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)*. Barcelona. Anthropos
- Thompson, E.P. (1995) “Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial”, en *Costumbres en común*. Barcelona. Crítica (ed. original en la revista *Past and Present* (1967) 38; primera edición en España, en Thompson, E.P. (1979) *Tradición, revuelta y consciencia de clase*. Barcelona. Crítica)