

Estudios de Economía Aplicada  
Nº 3, 1995. Págs. 153 a 168

## **La reordenación y reducción del tiempo de trabajo en la Unión Europea**

*M<sup>a</sup> Isabel Sánchez y Sánchez-Amaya*  
*Luis A. Rasines García*  
*Iñigo Renovales Mota*  
U.P.V./ E.H.V.

### RESUMEN

Si hasta la primera mitad de la década de los 80, eran las reivindicaciones sindicales en materia de reducción del tiempo de trabajo las que propiciaban acuerdos de reducción de las jornadas de trabajo y legislaciones de trabajo tendentes a reducir las jornadas máximas legales e incrementar el número de días de vacaciones anuales, con la liberalización e internacionalización de los mercados de mediados de los 80, el consecuente aumento de los niveles de competitividad en la C.E.E., y la disminución del poder sindical, van a ser los descentralizados planteamientos empresariales sobre la reorganización de los tiempos de trabajo los que prevalezcan a partir de entonces en la Comunidad Europea.

Sin embargo, el continuo aumento del paro en la Comunidad a partir del año 1990 está haciendo que, por un lado, los sindicatos de manera descentralizada firmen convenios colectivos con importantes reducciones de los tiempos de trabajo sin apenas compensaciones salariales con el fin, no ya de crear empleo, sino de evitar severas reducciones de las plantillas de las empresas y, por otra parte, que los gobiernos tomen en consideración la posibilidad de fomentar las reducciones de las jornadas laborales en las empresas.

El tema de la reducción de la jornada laboral sigue abierto y se vislumbra como un complemento a las medidas de reorganización de los tiempos de trabajo realizadas de forma descentralizada por las empresas, de cara a hacer compatibles la eficiencia productiva necesaria para poder adaptarse mejor a la demanda, con ciertos niveles de equidad social.

\* Palabras clave: reordenación, reducción y tiempo de trabajo.

### SUMMARY

Until the first half of the eighties, the demands of the trade unions for working time reductions favoured agreements on this subject and promoted labour legislations that reduced the highest legal day's journeys and increased the annual vacation days.

With the internationalization and liberalization of the markets in the second half of the decade, the consequent increase of the competitiveness in the E.E.C., and the syndicates' decreasing power, the decentralized managerial positions on working time reorganization have been the ones that have prevailed.

Consequently, the continuous increase of the unemployment since 1990 has provoked that the trade unions, in a decentralized way, have signed labour agreements with important working time reductions and with almost no salary growth, in order not only to generate employment, but to avoid hard staffs reductions, and has also provoked that the governments have begun to promote working time reductions in the companies.

The matter of the working time reduction keeps still open, and can become a complement of the decentralized managerial decisions about workingtime reorganization, in order to make compatible the efficiency in the production required to guarantee a permanent adaptation to the market demand, with some social equity levels.

\* Key words: reorganization, reduction and working time.

## 1. Introducción

Durante la década de los 80 se ha constatado que, si históricamente habían sido los sindicatos los que proponían de manera centralizada la reducción del tiempo laboral para conseguir un mayor reparto del trabajo existente y, con ello, paliar en parte las altas tasas de paro estructural de la C.E.E., cada vez con más frecuencia va a ser la patronal la que, dadas la volatilidad de la demanda y la introducción de nuevas tecnologías que reduce tiempos de compra, producción, administración y distribución de bienes y servicios, proponga de forma descentralizada una determinada reordenación que, en la mayoría de los casos, supone una reducción de las jornadas laborales.

El presente artículo persigue ofrecer una visión general sobre: a) las tendencias de las demandas de trabajadores y empresarios comunitarios en relación a la reordenación y reducción del tiempo de trabajo, basándonos para su análisis en los resultados de una "Encuesta sobre la Jornada de Trabajo", llevada a cabo por la Comisión Europea durante el primer trimestre de 1989 [EJT] (1), b) la política comunitaria sobre la jornada de trabajo, c) las grandes líneas de la evolución de la jornada laboral en España, y d) un breve estudio de las jornadas laborales en base al ciclo vital activo de las personas.

El artículo finaliza recogiendo en el apartado de conclusiones las tendencias más recientes en materia de reducción de la jornada laboral que se están produciendo en los países de la Unión Europea.

## **2. Tendencias de las demandas de trabajadores y empresarios en materia de reordenación-reducción del tiempo de trabajo**

La reordenación-reducción de los tiempos de trabajo debe tratar de servir de elemento de ajuste entre las demandas de trabajadores y empresarios.

### *2.1. Tendencias de las demandas de los trabajadores*

Para analizar a grandes rasgos cuáles son estas tendencias nos hemos hecho eco de una encuesta sobre la jornada laboral llevada a cabo por la Comisión Europea a través de los distintos Institutos nacionales durante el primer trimestre de 1989 sobre una muestra de entre 1000 y 2000 trabajadores de cada país miembro (salvo en Holanda, donde su tamaño fué menor, Grecia, donde éste fué mayor y Luxemburgo, donde la Encuesta no se llevó a cabo).

Dado el reducido tamaño de las muestras utilizadas para realizar la encuesta así como el hecho de que el número de semanas laborales en los diferentes países analizados no coincide exactamente entre ellos, los resultados de la encuesta deberán ser tomados con precaución, debiendo entenderse fundamentalmente en términos tendenciales.

De los resultados de la encuesta merecen especial atención los siguientes resultados. La duración contractual del trabajo semanal en la C.E.E. era de 36 horas, 38 entre los hombres y 32 entre las mujeres. Esta diferencia se debe fundamentalmente a la mayor implantación del trabajo a tiempo parcial entre este último colectivo.

En la Tabla 1 se recoge la duración de la jornada laboral semanal por países, siendo la jornada más larga la de Portugal con 40 horas, seguida de la de España y Grecia con 38 horas; y siendo la más corta la de Holanda con 34 horas, seguida de la de Bélgica y Reino Unido con 35 horas.

Si tenemos en cuenta el tipo de jornada llevada a cabo, nos encontramos con los siguientes datos: a) un 16% de los trabajadores europeos está incluido en un régimen de trabajo a turnos, y un 9% trabaja a turnos algunas veces (24 y 9% respectivamente en España); b) el 24% trabaja regularmente los sábados y un 28% lo hace de modo ocasional (28% y 23% respectivamente en España); c) uno de cada diez trabaja regularmente los domingos (8% en España); y d) un 9% trabaja regularmente por la noche (7% en España).

TABLA 1  
 DURACION CONTRACTUAL Y DURACION PREFERIDA DEL TIEMPO DE TRABAJO  
 SEMANAL EN LOS PAISES COMUNITARIOS (EN HORAS). AÑO 1989

Estados de la C.E.E.	duración actual	duración preferida	diferencia
Alemania	36	34	-2
Bélgica	35	34	-1
Dinamarca	36	34	-2
España	38	38	0
Francia	36	35	-1
Grecia	38	37	-1
Irlanda	37	35	-2
Italia	36	36	0
Países Bajos	34	34	0
Portugal	40	37	-3
Reino Unido	35	34	-1
C.E.E.	36	35	-1

Fuente: E.J.T. en la C.E.E. 1989, pág. 31.

Respecto a la jornada que preferirían, como viene reflejado en la Tabla 1, vemos que en valores medios, los trabajadores europeos preferirían trabajar 1 hora menos a la semana, esto es, 35 horas a la semana.

Distinguiendo por países, los trabajadores que demandan una mayor reducción de su tiempo de trabajo semanal son los de Portugal con 3 horas, y Alemania, Dinamarca e Irlanda con 2, como consecuencia de la gran combatividad de sus sindicatos en esta materia. En una posición intermedia, se encuentran los trabajadores de Bélgica, Francia, Grecia y Reino Unido, que preferirían reducir su semana laboral en una hora, manifestando estar conformes con su semana laboral los trabajadores de los restantes países comunitarios.

En valores porcentuales, nos encontramos con que el 37% de los trabajadores europeos demanda la reducción de su jornada laboral, frente a un 9% de trabajadores que demanda una jornada más larga.

TABLA 2

**PREFERENCIA RELATIVA A UNA MENOR O MAYOR DURACION DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL POR PAISES C.E.E. 1989**

Estados de la C.E.E.	menor	mayor	diferencia
Alemania	38	4	34
Bélgica	28	7	21
Dinamarca	29	9	20
España	42	12	30
Francia	39	9	30
Grecia	28	15	13
Irlanda	18	11	7
Italia	39	8	31
Países Bajos	31	8	23
Portugal	49	2	47
Reino Unido	33	12	21
C.E.E.	37	9	28

Fuente: E.J.T. en la C.E.E. 1989, pág. 151.

Como puede observarse en la Tabla 2, los países que más demandan esta reducción de la jornada laboral son los más avanzados -Francia, Alemania e Italia- cuyos trabajadores están dispuestos a reducir su jornada laboral a cambio de reducir sus salarios, y los portugueses y españoles que tienen, como media, la semana laboral más larga, buscando con la reducción de su jornada laboral alcanzar los niveles medios de duración de la jornada de trabajo en la Comunidad. Sin embargo, cuando a éstos últimos se les ofrece elegir entre trabajar más horas a cambio de ganar un mayor sueldo y trabajar menos horas a cambio de ganar un menor sueldo, eligen la primera opción pues, para ellos, la mejora del nivel de vida pasa todavía, ante todo, por disponer de un mayor poder adquisitivo.

En materia de flexibilidad horaria la Encuesta estima que el 52% de los trabajadores europeos aceptaría horarios de trabajo variables si se les ofreciera un salario mayor o mayores vacaciones anuales (47% en España); el 61% aceptaría trabajar por turnos de mañana o tarde (72% en España); el 44% aceptaría trabajar los sábados (40% España); y algo más de un 20% aceptaría hacer turnos de noche o trabajar los domingos.

## 2.2. Tendencias de las demandas de los empresarios

Para analizar cuáles son estas tendencias hemos acudido a otra encuesta llevada a cabo en el mes de marzo de 1989 por la Comisión Europea a través de los institutos nacionales encargados de realizar las encuestas de coyuntura empresarial (1). La encuesta se realizó sobre una muestra de 25.000 empresas industriales de más de 10 trabajadores y del comercio al por menor de los Estados miembros de la C.E.E. a excepción de: Dinamarca y Luxemburgo que no fueron objeto del estudio, y Grecia e Irlanda, donde la encuesta se hizo sólo entre empresas industriales.

De dicho estudio merecen especial mención los siguientes aspectos. Como aparece reflejado en la Tabla 3, la duración semanal media del tiempo de trabajo a tiempo completo en el sector industrial de la Comunidad Europea era de 39 horas. Desagregando este dato por estados, tenemos que esta duración es mayor en Portugal con 44 horas, e Irlanda, con 41 horas semanales y menor en Bélgica y el Reino Unido con 37 horas semanales.

**TABLA 3**  
**DURACION MEDIA DE UTILIZACION DE LOS EQUIPOS INDUSTRIALES Y DEL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES POR PAISES C.E.E. 1989.**

Estados C.E.E	duración media utilización equipos (horas/semana)	duración media trabajo a tiempo completo por asalariado(horas/semana)
Alemania	53	38
Bélgica	77	37
España	69	40
Francia	69	39
Grecia	64	40
Irlanda	61	41
Italia	73	39
Países Bajos	74	39
Portugal	54	44
Reino Unido	76	37
C.E.E.	66	39

Fuente: E.J.T. en la C.E.E. 1989, pag. 116.

Si analizamos la utilización media de los equipos productivos en la industria, tenemos que esta utilización era como media en la Comunidad de 66 horas

semanales. Desagregando este dato por estados miembros, nos encontramos con importantes diferencias, así por ejemplo mientras que en Alemania con 53 horas y Portugal con 54 horas semanales, se realizaban las menores utilizaciones medias de los equipos productivos industriales; en Bélgica, con 77 horas y el Reino Unido con 76 horas semanales, se daban las mayores utilizaciones semanales de los mismos.

Por otro lado, la encuesta reveló que el grado de utilización de los equipos productivos industriales era directamente proporcional al tamaño de la empresa.

En la Tabla 4 se recogen resumidos los datos sobre la aplicación del trabajo a turnos semanales en las empresas industriales de los estados comunitarios. A nivel agregado, este sistema de organización del trabajo a turnos se llevaba a cabo en el 70% de las empresas industriales de la C.E.E.. Al comparar los resultados de la encuesta entre estados miembros se hacen patentes unas grandes diferencias, así mientras el 83% de las empresas industriales italianas y el 80% de las belgas producían utilizando turnos de equipos de trabajadores en sus instalaciones, en Portugal este dato tan sólo alcanzaba al 19% de sus empresas industriales.

En relación al número medio de turnos de equipos de trabajadores por empresa industrial tenemos que a nivel comunitario este era de 2,8; siendo España con el 3,8, el estado que tenía en media el mayor número de turnos de equipos de trabajadores a la semana, mientras Alemania con 2,3 era el estado que tenía en media el menor número de turnos de equipos de trabajadores por empresa industrial.

TABLA 4

**RECURSO AL TRABAJO A TURNOS Y NUMERO MEDIO DE EQUIPOS DE TRABAJADORES POR EMPRESA INDUSTRIAL MANUFACTURERA POR PAIS COMUNITARIO 1989.**

Estados C.E.E	trabajo a turnos		nº medio de equipos de trabajadores por semana
	% no	% si	
Alemania	35	65	2,3 [1]
Bélgica	20	80	3,3
España	31	68	3,8
Francia	26	74	2,9
Grecia	47	52	2,8
Irlanda	45	55	---
Italia	17	83	2,8
Países Bajos	37	63	3
Portugal	81	19	2,7
Reino Unido	27	73	2,8
C.E.E.	30	70	2,8

[1] Este dato corresponde al nº medio por día.

Fuente: E.J.T. en la C.E.E. 1989, pag. 112.

Por otro parte, las previsiones empresariales reflejaban que el 27% de las empresas industriales preveían aumentar la utilización de sus equipos productivos, frente a un 18% que tenía previsto disminuirla y un 53% que no preveía variarla. Tres son las principales razones que argüían los empresarios industriales para no aumentar el nivel de utilización de sus equipos industriales: las restricciones de reglamentos o convenios, la falta de demanda y la escasez de personal debidamente cualificado.

Pasamos a continuación a analizar cuál ha sido la política que ha seguido la Unión Europea en relación a la regulación del tiempo de trabajo.

### **3. La acción de la unión europea en materia de reorganización-reducción del tiempo de trabajo**

El Consejo de las Comunidades Europeas, máximo órgano legislativo comunitario, tradicionalmente ha llevado a cabo una política poco intervencionista en materia del tiempo de trabajo, limitándose generalmente a aprobar meras recomendaciones para sus estados miembros; sin embargo, este último año 1993, motivado por la liberalización del movimiento de los trabajadores, ha buscado homogeneizar las distintas reglamentaciones existentes en los diferentes Estados Comunitarios en materia de duración del tiempo de trabajo aprobando una directiva por la cual, todos los gobiernos de los Estados miembros, a excepción del Reino Unido, deberán legislar unas normativas laborales en esta materia que, al menos cumplan unos derechos laborales mínimos que dicho Consejo considera imprescindibles.

Antes de abordar el contenido de la mencionada directiva, hagamos un breve análisis cronológico de las principales actuaciones de la Comunidad Europea en materia de reordenación-reducción del tiempo de trabajo. Estas actuaciones las podemos resumir en tres:

- a) El 22 de julio de 1975, el Consejo de las Comunidades Europeas adoptó la recomendación a sus Estados miembros de aplicar en toda la Comunidad, a partir del día 31 de diciembre de 1978, la jornada semanal máxima de 40 horas sin merma de sueldos, y unas vacaciones anuales pagadas mínimas de cuatro semanas.
- b) El 9 de diciembre de 1989, los Jefes de Estado y/o de Gobierno de todos los Estados miembros de la C.E.E. a excepción del Reino Unido, adoptaron en Estrasburgo una declaración por la que quedaba constituida la "Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores", en cuyo punto octavo se estableció que: "cada trabajador de la C.E.E. tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas, cuya duración deberá armonizarse de conformidad con las prácticas nacionales".



c) El 7 de febrero de 1992, los Jefes de Estado y/o de Gobierno de los países comunitarios aprobaron un primer protocolo relativo a la política social por el cual se autoriza a los once Estados miembros que firmaron la "Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores" a recurrir a las Instituciones, procedimientos y mecanismos de la C.E.E. para adoptar entre ellos y aplicar en lo que les concierne, las decisiones que estimen necesarias para llevar a la práctica las líneas que se trazaron en dicha Carta, no participando el Reino Unido ni en las deliberaciones ni en la adopción de las propuestas de la Comisión relativas a los ámbitos cubiertos por dicha Carta.

El protocolo mencionado en el párrafo anterior ha permitido que el 23 de noviembre de 1993 (2), el Consejo de las Comunidades Europeas haya aprobado una directiva por la cual todos sus Estados miembros, a excepción del Reino Unido, han de adoptar todas las medidas necesarias para que antes del 23 de noviembre de 1996 se cumpla la siguiente normativa en materia de jornada laboral:

- una duración media del trabajo que no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de 7 días.
- una duración del trabajo nocturno que no exceda de 8 horas como media por cada período de 24 horas.
- un descanso mínimo de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.
- un descanso mínimo laboral de 24 horas ininterrumpidas, a ser posible en domingo, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el párrafo anterior.
- una pausa en todas las jornadas de trabajo cuya duración exceda de 6 horas por cada período de 24 horas, cuya duración será la que acuerden los interlocutores sociales, o en su defecto, las legislaciones nacionales.
- y unas vacaciones anuales pagadas de 4 semanas.

Todo ello nos lleva a concluir que serán las regulaciones legislativas y contractuales de los distintos países miembros las que definan los avances que en materia de reorganización-reducción de los tiempos de trabajo se den, limitándose el Consejo de la Unión Europea a establecer los derechos mínimos que todo trabajador ha de tener en materia de duración de la jornada laboral con independencia del Estado comunitario en el cual desarrolle su actividad.

#### **4. La evolución de la jornada de trabajo en España**

La regulación de la duración y ordenación de la jornada de trabajo en España durante este siglo ha sido llevada a cabo fundamentalmente por el Estado a través de normas jurídicas y sólo recientemente ha sido motivo de acuerdo entre los

interlocutores sociales. Los principales hitos de esta regulación son los resumidos a continuación.

a) La ley de jornada máxima de 1 de julio de 1931 estableció la jornada máxima diaria en 8 horas y un máximo de 120 horas extraordinarias al año.

b) La ley de 13 de julio de 1940 introdujo el descanso dominical y un descanso intermedio de 30 minutos en jornadas continuadas.

c) La ley de contrato de trabajo de 1944 reconoció el derecho de los trabajadores a 7 días de vacaciones, límite mínimo que se fue ampliando sectorialmente a través de las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo.

d) La ley de relaciones laborales de 1976 estableció la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo en 44 horas, un período de descanso de 15 minutos en jornadas continuadas, y unas vacaciones legales mínimas de 21 días naturales.

e) El Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 suscrito por la U.G.T. y la C.E.O.E., definió un programa plurianual de reducción de la jornada máxima en la negociación colectiva, conforme al cual se pasaría de un tiempo de trabajo de 1980 horas en el año 1980, a uno de 1880 horas en 1982.

f) La ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores estableció una jornada semanal de 43 horas semanales en jornada partida y 42 horas semanales en jornada continuada, una jornada de trabajo efectivo máxima de 9 horas ordinarias, un descanso entre jornada y jornada de trabajo de al menos 12 horas, un número máximo de 80 horas extraordinarias al año, y un período de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, de al menos 23 días naturales.

g) La ley 4/1983 de 29 de junio de reforma del Estatuto de los Trabajadores redujo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 40 horas semanales de trabajo efectivo y estableció un período de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, de al menos 30 días naturales, con lo que la jornada máxima anual quedaba fijada en 1826,7 horas.

h) Desde el año 1984 la jornada laboral anual ha seguido reduciéndose a través de los convenios colectivos, pero en un menor grado que hasta el año 1984 siendo, según la Estadística de Convenios Colectivos que publica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la jornada anual pactada neta, esto es, deducidas las horas extraordinarias, los días de vacaciones anuales y los días festivos, de 1766,6 horas en el año 1992.

i) La ley 10/94, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, ha introducido 3 modificaciones en relación a los contratos a tiempo parcial que venían regulados en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores:

- elimina el tope máximo de 2/3 partes de la jornada laboral legal o habitual de la empresa para considerarla como una jornada parcial.

- permite la distribución irregular del tiempo de trabajo a lo largo de un año, por lo que el contrato a tiempo parcial no será sólo aquél en el que se realice un número de horas inferior al día, semana o mes, sino también al año.

- y - permite que para el caso de aquellos trabajadores que se puedan considerar marginales, esto es, aquellos para los que la duración de su jornada de trabajo no supera las 12 horas/semanales o 48 horas/mensuales, se cotice a la Seguridad Social exclusivamente por el Fondo de Garantía Salarial.

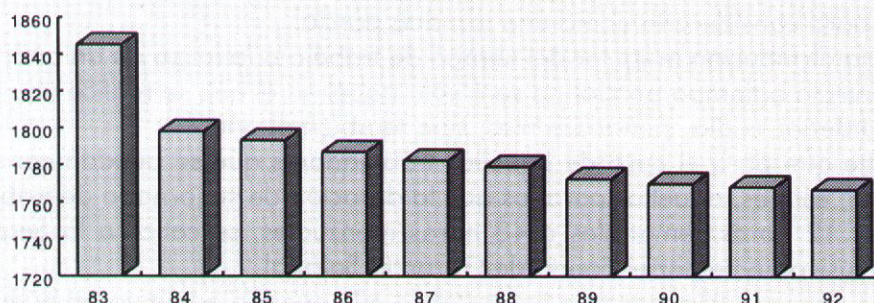
Con estas modificaciones la ley pretende que puedan aumentar el número de contrataciones a tiempo parcial como lo hacen en la mayoría de los Estados de la Unión Europea.

j) La ley 11/94, de 19 de mayo, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, ha añadido al texto vigente hasta entonces, en materia de tiempo de trabajo, que siempre que la duración de la jornada laboral exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso de al menos 15 minutos. Con esta reforma el gobierno español pretende, entre otros objetivos, adaptar la legislación nacional a la directiva comunitaria de 23 de noviembre de 1993 citada anteriormente.

Como puede constatarse de la evolución seguida en los últimos diez años, han sido los acuerdos descentralizados entre los interlocutores sociales los que han determinado la reducción de las jornadas laborales en España, limitándose los gobiernos a establecer unos topes referenciales para las mismas. Esta tendencia viene a confirmar el nuevo marco de modulación de los tiempos de trabajo en las empresas durante los próximos años.

Si acudimos a los datos sobre el número de horas anuales pactadas netas (esto es, excluidos: los días festivos, los días de vacaciones anuales así como las horas extraordinarias realizadas) que recoge la Estadística de convenios colectivos (Gráfico 1) que elabora y publica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podemos resaltar dos hechos: por un lado que este número se ha reducido de forma ininterrumpida a lo largo del período comprendido entre 1983 y 1992, y por otro lado, que durante esa década esta reducción ha sido de un 4,26%.

GRAFICO 1  
HORAS ANUALES PACTADAS NETAS EN LOS CONVENIOS DE TRABAJO  
EN ESPAÑA DESDE 1983 A 1992



Fuente: Estadística de convenios colectivos (3)

## 5. El ciclo vital activo de los trabajadores

Existen muchas formas para comparar la duración de los tiempos de trabajo de los distintos países entre sí, sin embargo, cada vez más se está tendiendo a su análisis en base al ciclo vital activo de los trabajadores, al tener en cuenta un mayor número de parámetros significativos como son la edad de incorporación al primer puesto de trabajo, la jornada laboral anual, las modalidades de contratación a tiempo completo o parcial, los períodos de descanso (vacaciones, años sabáticos,...) y la edad de jubilación.

Desde este punto de vista cabe señalar que con el aumento del paro en los años 70 y 80, en la mayoría de países europeos se incentivaron las jubilaciones anticipadas subvencionándose los contratos de relevo para intentar paliar el paro. Sin embargo, esta tendencia ha comenzado a invertirse por las dificultades que empezaron a notarse para financiar el montante creciente destinado a pagar las jubilaciones, por lo que recientemente se está comenzando a retrasar esa edad de jubilación.

Está aumentando la edad de ingreso de los jóvenes a su primer empleo, al exigiárseles cada día una mayor preparación "a priori", lo cual, unido a la reducción media de la edad de jubilación, redonda en un menor ciclo vital laboral de la población. Tendencia ésta que se está viendo en parte compensada por el aumento que está experimentando el ciclo vital laboral de la mujer, al haber disminuido mucho la natalidad y no abandonar las mujeres el mercado laboral por motivo del

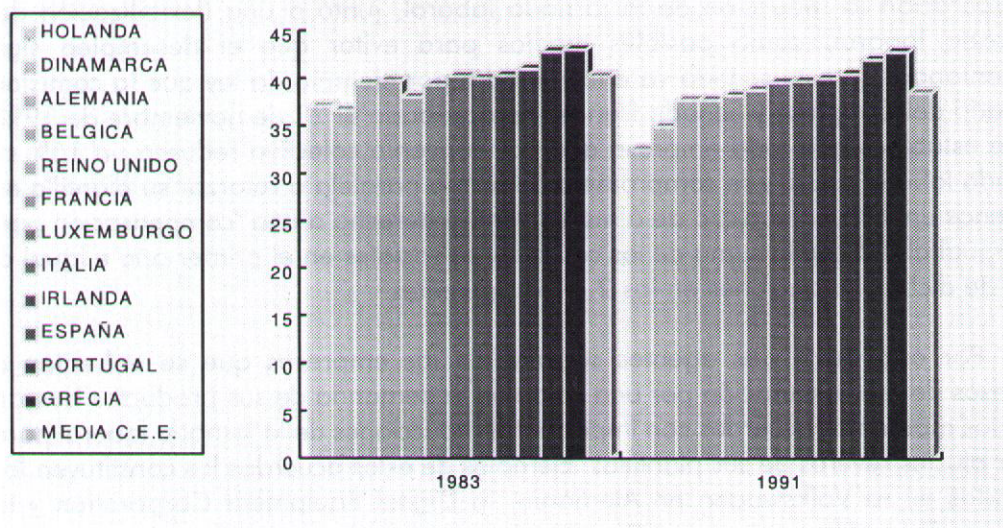


cuidado de los hijos, mediante la sustitución de sus antiguos contratos a jornada completa por contratos a tiempo parcial.

Merece ser igualmente destacada la importancia que ha tomado el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres de la C.E.E., que en el año 1991 representaba más del 28% del empleo femenino, mientras en ese mismo año tan sólo representaba el 4% del empleo entre los hombres (4).

Como puede observarse en el Gráfico 2, todos estos hechos han dado lugar a que entre el año 1983 y 1991 disminuya la duración media de la jornada laboral de los ocupados en la industria y los servicios en la Comunidad en un 4%, siendo heterogénea su distribución por países, ya que, mientras en los Países Bajos, Bélgica, Dinamarca y Alemania la reducción del tiempo de trabajo fue mayor o igual al 5%, en el resto de Estados Comunitarios fue menor del 2% (4).

GRAFICO 2: HORAS SEMANALES TRABAJADAS EN LA INDUSTRIA Y EN LOS SERVICIOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS, 1983 Y 1991



Fuente: El empleo en la Comunidad, Informe 1993, pag. 31.

## 6. Conclusiones

Si hasta principios de los años 80 va a ser la fortaleza de las organizaciones sindicales la que consiga pactar en los convenios colectivos progresivas reducciones de las jornadas laborales y convencer a los gobiernos europeos para que legislen reducciones de la jornada laboral (en España, por medio de las leyes 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y 4/1983 de 29 de junio de reforma de dicho Estatuto que establecieron la jornada laboral máxima legal en 40 horas semanales y en 30 días naturales las vacaciones anuales; en Francia, a través de la Ordenanza del 16 de enero de 1982 que redujo de 40 a 39 horas la semana laboral máxima legal y amplió de 4 a 5 el número de semanas de vacaciones anuales mínimas; etc...), es a partir de mediados de los años 80, cuando la liberalización e internacionalización de los mercados de bienes, servicios y factores productivos -trabajo y capital-, va a dar lugar a un aumento del nivel de competencia y a un debilitamiento del movimiento sindical que va a propiciar que sean los planteamientos descentralizados patronales sobre la reorganización de los tiempos de trabajo los que prevalezcan a partir de entonces en Europa.

Sin embargo, el continuo aumento del paro en Unión Europea en los últimos años ha obligado a que, por un lado, los gobiernos vuelvan a tomar en consideración la reducción de la jornada laboral, junto a una flexibilización del mercado laboral, como posibles medios para evitar que el desempleo siga aumentando. En este sentido va encaminada, por ejemplo, la ley que la comisión paritaria del Congreso y Senado francés ha aprobado el 21 de noviembre de 1993 y que establece que toda empresa que por convenio colectivo reduzca un 15% su jornada laboral anual y se comprometa de forma paralela a reforzar su plantilla en al menos un 10% en el plazo de 6 meses, tendrá derecho a una "compensación parcial" igual al 40% de la suma de las cotizaciones sociales en el primer año e igual al 30% de dichas cotizaciones en los 2 años siguientes.

Por otra parte, los agentes sociales de las empresas que se enfrentan a procesos de reestructuración por una caída en la demanda de sus productos buscan en estos momentos acuerdos con importantes reducciones de la jornada laboral para evitar ajustes severos de sus plantillas. Ejemplos de estos acuerdos los constituyen los firmados en la Volkswagen en Alemania, la Digital Equipment Corporation y la Thomson Tubes Electroniques en Francia, o la empresa Construcciones Aeronáuticas, S.A. (C.A.S.A.) en España.

La polémica sobre la reducción de la jornada laboral sigue abierta y se vislumbra como un complemento a las medidas de reorganización de los tiempos de trabajo realizadas de forma descentralizada por las empresas, con el fin de

compatibilizar la eficiencia productiva necesaria para poder adaptarse mejor a la demanda, con el mantenimiento de ciertos niveles de equidad social.

## **NOTAS**

- (1) Los resultados de las Encuestas aparecen en Devilliers, Hofmann y Klein (1991).
- (2) Diario Oficial de las Comunidades Europeas del 13 de diciembre de 1993, págs. 18-24.
- (3) "Boletín de Estadísticas Laborales" del mes de julio de 1994 elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pag. 249.
- (4) "Informe sobre el empleo 1993" elaborado por la Comunidad, págs. 9; 16-17; 30-33.
- (5) Agradecemos las sugerencias realizadas por un evaluador anónimo y que han servido para mejorar el contenido de este trabajo; los errores de haberlos, son de nuestra exclusiva responsabilidad.

## **Bibliografía**

- Boissard, Denis y Michel Dominique (1993), "Partage du travail", publicado en el semanario francés "Le Nouvel Economiste", n.º 922, el 26/11/93.
- Cebrián Carrillo y otros (1991), "Estudios sobre la jornada de trabajo", editado en Madrid por el Gabinete de Documentación y publicaciones de la Asociación de Cajas de Ahorros para las relaciones laborales (ACARL).
- Comisión Europea (1993), "El empleo en Europa, informe 1993" publicado en Luxemburgo por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (1993), "El libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo", publicado por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Devilliers, Hofmann y Klein (1991), "Evolution de l'emploi dans la Communauté. Resultats d'une enquête auprès des chefs d'entreprise et des travailleurs", publicado en "Economie Européenne", n.º 47, marzo, págs. 7-164 que edita y distribuye la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Eurostat (1994), "Estadísticas básicas de la Comunidad", edición n.º 31, publicadas en Luxemburgo por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Eurostat (1991), "Encuesta de las fuerzas de trabajo; resultados 1989", publicada por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1990), "Hacia una política general del tiempo", publicado por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1993), "El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea", publicado por la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Gilles de Robien (1994), "la reduction du temps de Travail crée des emplois" publicado en el semanario francés "Le Nouvel Economiste", n.º 953, del día 8/07/94.
- Hart, R. A. (1987), "Reducción de la jornada de trabajo: Un dilema para la negociación colectiva", publicado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y editado en Madrid por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el n.º 21 de la colección "Informes OCDE".

Iturribarria, Fernando (1993), "Retiradas las 32 horas semanales de la ley de empleo francesa", publicado el día 21/11/93 en el diario "El Correo".

Martín, Concha (1993), "Compartir el jornal en tiempos de crisis", publicado el día 6/11/93 en el diario "El País".

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1992), "La reordenación y reducción del tiempo de trabajo", publicado en la revista "Economía y Sociología del Trabajo", número 15/16, enero-junio de 1992 y editado en Madrid por el Centro de Publicaciones de dicho Ministerio.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1993), "Anuario de Estadísticas Laborales de 1992" publicado en Madrid por el Centro de Publicaciones de dicho Ministerio.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1994), "Boletín de Estadísticas Laborales" del mes de julio de 1994 publicado en Madrid por el Centro de Publicaciones de dicho Ministerio.

Muller, Enrique (1993), "Volkswagen y el sindicato I.G.Metal aprueban la semana laboral de 4 días", publicado el día 26/11/93 en el diario "El Correo".

Taddei, Dominique (1991), "Temps de travail, emploi et capacités de production. La réorganisation-réduction du temps de travail", publicado en el suplemento 4/91 de la colección "Europe sociale" que edita y distribuye la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

White, Michael (1989), "Reducción de la jornada de trabajo: Posibilidades y perspectivas" publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y editado en Madrid por el Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el nº 17 de la colección "Informes OIT".