

**«Nuevas tendencias en el mercado
laboral europeo:
La reorganización del tiempo de
trabajo»**

El aumento del paro en la Comunidad a partir del año 1990 ha llevado, por un lado a muchos gobiernos europeos a fomentar las reducciones de las jornadas laborales en las empresas y, por otra parte, a numerosos sindicatos y patronos a firmar de forma descentralizada convenios colectivos con importantes reducciones de los tiempos de trabajo. El debate sobre la reducción de la jornada laboral sigue abierto y se vislumbra como un importante elemento de ajuste en el mercado laboral que permita hacer compatibles la eficiencia productiva con ciertos niveles de equidad social.

Europako Elkartean 1990. urtetik aurrera jaso den langabeziaren gorakadak bi eragin izan ditu: alde batetik, gobernu europar askok enpresetan lanaldia murriztea sustatu dute eta, bestetik, sindikatu eta enpresari ugari laneko jarduna nabarmen murrizten duten tokian tokiko hitzarmen kolektiboak sinatu dituzte. Lanaldiaren murrizketaren gaineko eztabaidak zabalik dirau eta lan merkatua egokitzeko bidean elementu garrantzitsu gisan agertzen da, ekoizpenaren eraginkortasuna eta gizartean nolabaiteko ekitatea egotea bateragarriak egiten ahalbidetuko lukeena.

The increase of unemployment since 1990 has provoked that many European governments have promoted working time reductions in the companies and that many trade unions and patrons, in a decentralised way, have signed labour agreements with important working time reductions. The matter of the working time reduction keeps still open, and can become an important element of adjustment in the labour market in order to make compatible the efficiency in the production with some social equity levels.

1. Introducción
 2. Análisis de los resultados de las encuestas comunitarias en materia de reorganización-reducción del tiempo de trabajo
 3. Acciones de la Unión Europea en materia de reorganización-reducción del tiempo de trabajo
 4. Otra perspectiva de estudio del tiempo de trabajo: el ciclo laboral
 5. Conclusiones
- Bibliografía**

Palabras clave: Mercado de trabajo, reducción del tiempo de trabajo, paro.
Nº de clasificación JEL: E24, J22, J68.

1. INTRODUCCIÓN

El aumento del paro en la Comunidad a partir del año 1990 ha llevado, por un lado a muchos gobiernos europeos a fomentar las reducciones de las jornadas laborales en las empresas y, por otra parte, a numerosos sindicatos y patronos a firmar de forma descentralizada convenios colectivos con importantes reorganizaciones que, en la mayoría de los casos, supone una reducción de los tiempos de trabajo.

El presente artículo, tiene por objeto el difundir el estado actual de la problemática de la reordenación-reducción del tiempo de trabajo (2RT) en el contexto de la Unión Europea¹. Para llevar a cabo dicha tarea en el primer epígrafe expondremos cuáles son las tendencias

¹ Hemos considerado la Unión Europea antes de la adhesión de Austria, Finlandia y Suecia debido a las restricciones que nos ha planteado la obtención de datos homogéneos comparativos de los 3 nuevos estados miembros.

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 el Mercado de Trabajo», llevada a cabo por la Comisión Europea en el primer trimestre de 1989 y en el segundo de 1994 [EMT]². A continuación estudiaremos cuál ha sido y es la política seguida por las autoridades comunitarias en materia de jornada de trabajo, procediendo seguidamente a realizar un análisis de las jornadas laborales europeas en base al ciclo vital activo de las personas. Finalmente y en el apartado de conclusiones mostraremos cuáles son las tendencias más recientes en materia de reducción de la jornada laboral que se están produciendo en la Unión Europea.

² Los resultados de las Encuestas aparecen en Devilliers, Hofmann y Klein (1991) y en la revista «Economie Européenne».

2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS COMUNITARIAS EN MATERIA DE REORDENACION Y REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En este epígrafe vamos a presentar las tendencias actuales más recientes que caracterizan las demandas de trabajadores y empresarios europeos en materia de reordenación y reducción del tiempo de trabajo.

2.1. Tendencias de las demandas de los trabajadores

Para analizar cuáles son estas tendencias nos hacemos eco de los resultados de una encuesta sobre el mercado de trabajo llevada a cabo por la Comisión Europea a través de los distintos Institutos Nacionales durante el primer trimestre de 1989 basándose en una muestra de entre 1000 y 2000 trabajadores de cada país miembro (salvo en Holanda, donde su tamaño fue

menor, Grecia, donde éste fue mayor y Luxemburgo, país en el que la encuesta no se llevó a cabo) y los hemos comparado con los obtenidos por la misma encuesta realizada en junio de 1994.

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

De los resultados de las dos encuestas mencionadas anteriormente, merecen especial atención los siguientes resultados.

La duración media contractual del trabajo semanal en la Unión Europea era, en junio de 1994, de 35 horas, 38 entre los hombres y 32 entre las mujeres, diferencia que se debe fundamentalmente a la mayor implantación del trabajo a tiempo parcial entre este último colectivo.

Cuadro n.º 1 Duración contractual del tiempo de trabajo semanal en los países comunitarios. Años 1989 y 1994

(En horas)

Estados de la Unión Europea	1989	1994	Diferencia
Alemania	36	35	-1
Bélgica	35	35	0
Dinamarca	36	36	0
España	38	38	0
Francia	36	36	0
Grecia	38	38	0
Irlanda	37	35	-2
Italia	36	35	-1
Países Bajos	34	32	-2
Portugal	40	40	0
Reino Unido	35	34	-1
Unión Europea 11	36	35	-1

Fuente: Encuesta sobre el mercado de trabajo en la Unión Europea de 1989 y 1994; elaboración propia.

Si nos fijamos en la duración media del tiempo de trabajo semanal por países (Cuadro n.º1), nos encontramos con que, en junio de 1994, la semana laboral media más larga era la de Portugal, con 40 horas, seguida de la de España y Grecia con 38 horas. A sensu contrario, la semana laboral media más corta se realizaba en Holanda con 32 horas, seguida del Reino Unido con 34 horas.

Al comparar los datos del año 1994 con los de 1989, constatamos que a lo largo de dicho quinquenio la duración media de la semana laboral en la Unión Europea ha descendido en 1 hora.

Desagregando estos resultados por países tenemos que la mayor reducción se ha producido en Holanda e Irlanda con 2 horas semanales, seguidos de Alemania, Italia y el Reino Unido con 1 hora semanal, no habiendo variado la duración media del trabajo en los restantes países comunitarios.

Preguntados los trabajadores por el número de horas semanales que preferirían trabajar al mismo salario a la hora que cobraban en el momento de ser encuestados (Cuadro n.º 2), sus respuestas nos indican que, pese a haberse reducido la semana laboral media en la Unión Europea a lo largo de este quinquenio en 1 hora, en 1994 la sensibilidad de los trabajadores europeos es aún más favorable que en 1989 a la reducción del tiempo de trabajo, prefiriendo reducir, en media, la semana laboral en 2 horas (un 5,7%), frente a la disminución en 1 hora que se manifestaba preferir en 1989 (un 2,7%).

Analizando las respuestas obtenidas a través de las encuestas realizadas en los distintos países, tenemos que, si bien en 1989 en valores medios tan sólo los trabajadores de cuatro de los once países de la Comunidad analizados manifestaban su preferencia por reducir en 2 o más horas la semana laboral al

Cuadro n.º 2. Duración contractual y preferida del tiempo de trabajo semanal en los países comunitarios. Años 1989 y 1994

(En horas)

	1989			1994		
	Pactada	Preferida	Diferencia	Pactada	Preferida	Diferencia
Alemania	36	34	-2	35	33	-2
Bélgica	35	34	-1	35	33	-2
Dinamarca	36	34	-2	36	34	-2
España	38	38	0	38	35	-3
Francia	36	35	-1	36	35	-1
Grecia	38	37	-1	38	34	-4
Irlanda	37	35	-2	35	33	-2
Italia	36	36	0	35	34	-1
Países Bajos	34	34	0	32	29	-3
Portugal	40	37	-3	40	37	-3
Reino Unido	35	34	-1	34	32	-2
Unión Europea 11	36	35	-1	35	33	-2

Fuente: Encuesta sobre el mercado de trabajo en la Unión Europea de 1989 y 1994; elaboración propia.

mismo salario a la hora (Portugal en 3 horas y Alemania, Dinamarca e Irlanda en 2 horas) y los trabajadores de tres estados manifestaban estar conformes con la duración de su tiempo de trabajo (España, Italia y Holanda), en 1994 en promedio, los trabajadores de todos los estados comunitarios estudiados se muestran a favor de llevar a cabo una semana laboral menor y de entre ellos en nueve países manifiestan preferir que dicha reducción se realice en 2 o más horas respecto a la que tienen en la actualidad.

En términos relativos, se observa igualmente esta mayor sensibilidad con el tiempo hacia una reducción del tiempo de trabajo al mismo salario por hora, como lo demuestra el hecho de que mientras en 1989 la mayoría (51%) de los trabajadores europeos estaba conforme con la duración de su jornada de trabajo y un 37% prefería que disminuyese, en 1994 la mayoría, la constituyen los trabajadores que se manifiestan a favor de la reducción de su jornada (47%), frente a un 36% que se declara conforme con la duración de su tiempo de trabajo y un 16% que prefiere que ésta aumente.

En cuanto a su aceptación de una mayor flexibilidad horaria a cambio de un aumento del sueldo o una reducción de la jornada laboral, la encuesta refleja que de 1989 a 1994 ha aumentado la proporción de europeos que están dispuestos a trabajar en turnos de noche (26% en 1994, frente al 22% en 1989), en sábado (46% en 1994, frente al 44% en 1989) y en domingo (27% en 1994, frente al 21% en 1989), disminuyendo ligeramente la proporción de trabajadores que están dispuestos a trabajar en turnos de mañana o tarde (59% en 1994, frente al 61% en 1989). Lo cual pone de manifiesto la tendencia temporal hacia una mayor receptividad de la reordenación de los

tiempos de trabajo por parte de los trabajadores europeos,

2.2. Tendencias de las demandas de los empresarios

Para analizar cuáles son estas tendencias nos hemos basado en los resultados de 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 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 que no fue objeto del estudio, y Grecia e Irlanda, donde la encuesta sólo se realizó entre empresas industriales) comparándolos seguidamente con los obtenidos por esta misma encuesta en el mes de junio de 1994.

Del análisis de las encuestas anteriormente citadas merecen especial mención los siguientes aspectos:

Como aparece reflejado en el Cuadro n.º 3, la duración semanal media del trabajo a tiempo completo contratada en el sector industrial de la Unión Europea en junio de 1994 era de 38 horas, una hora a la semana menos que la que se trabajaba en 1989.

La desagregación del dato anterior por estados miembros refleja los siguientes resultados: por un lado que las mayores duraciones medias semanales del trabajo a tiempo completo se dan en Portugal con 41 horas e Irlanda, Grecia y Luxemburgo con 40 horas, y las menores se dan en Bélgica y Alemania con 37 horas, y por otra parte, que durante este quinquenio las mayores reducciones de la semana laboral en la industria se han producido

Cuadro n.º 3. Duración media habitual de la semana laboral del trabajador a tiempo completo en las empresas industriales por países de la Unión Europea en 1989 y 1994

Estados de la Unión Europea	1989	1994	Diferencia
Alemania	38	37	-1
Bélgica	37	37	0
España	40	39	-1
Francia	39	39	0
Grecia	40	40	0
Irlanda	41	40	-1
Italia	39	39	0
Luxemburgo	41	40	-1
Países Bajos	39	39	0
Portugal	44	41	-3
Reino Unido	37	38	+ 1
Unión Europea 11	39	38	-1

Fuente: Encuesta sobre el mercado de trabajo en la Unión Europea de 1989 y 1994; elaboración propia.

en Portugal con 3 horas y Alemania, España, Irlanda y Luxemburgo con 1 hora, habiendo aumentado únicamente en el Reino Unido por valor de 1 hora.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo en la industria en 1994 (Cuadro n.º 4), la encuesta refleja que el 71% de los empresarios industriales europeos

Cuadro n.º 4. Proporción de empresas industriales en la Unión Europea que recurren al trabajo a turnos en 1989 y 1994

Estados de la Unión Europea	1989	1994	Variación porcentual
Alemania	65	73	12,3
Bélgica	80	82	2,5
España	68	61	-10,3
Francia	74	76	2,7
Grecia	52	86	65,4
Irlanda	55	46	-16,4
Italia	83	83	0,0
Luxemburgo	-	89	-
Países Bajos	63	42	-33,3
Portugal	19	53	178,9
Reino Unido	73	65	-11,0
Unión Europea 11	70	71	1,4

Fuente: Encuesta sobre el mercado de trabajo en la Unión Europea de 1989 y 1994; elaboración propia.

llevaban a cabo su producción utilizando trabajadores a turnos y entre estos, el número medio de equipos de trabajadores por empresa al día era de tres. Estos últimos resultados agregados resultan ser similares a los obtenidos en la encuesta realizada en marzo de 1989 (70% de los empresarios industriales organizaban el trabajo a turnos con una media de 3 equipos de trabajadores al día).

Al comparar los resultados de la encuesta de 1994 entre estados miembros se hacen patentes, sin embargo, importantes diferencias, así mientras el 89% de las empresas industriales de Luxemburgo y el 86% de las griegas producían utilizando turnos de equipos de trabajadores en sus instalaciones, este dato tan sólo alcanzaba al 42% de las empresas industriales en Holanda y al 46% en Irlanda.

Del análisis de los datos correspondientes a 1989 y 1994,

destacan dos aspectos importantes: el aumento de la proporción de empresas industriales portuguesas y griegas que lleva a cabo trabajo a turnos (un 178,9% y 65,4% respectivamente más de las que lo hacían en 1989), y por otro lado y como consecuencia en parte del hecho anterior, la reducción de la dispersión del porcentaje de empresas que recurren al trabajo a turnos en los distintos países respecto de la media europea.

Si analizamos la utilización media de los equipos productivos en la industria (Cuadro n.º 5), tenemos que en 1994 esta utilización era de 69 horas semanales en la Comunidad, un 4,5% más que hace cinco años, lo que pone de relieve la tendencia temporal hacia una mayor utilización de la capacidad productiva instalada en la industria.

Si comparamos entre estados miembros, el paso de estos cinco años refleja una tendencia hacia la reducción de la dispersión de las utilizaciones

Cuadro n.º 5. Duración media del funcionamiento de los equipos productivos en las empresas industriales de la Unión Europea en 1989 y 1994

(En horas semanales)

Estados de la Unión Europea	1989	1994	Variación porcentual
Alemania	53	60	13,2
Bélgica	77	96	24,7
España	69	65	-5,8
Francia	69	68	-1,5
Grecia	64	88	37,5
Irlanda	61	66	8,1
Italia	73	79	8,2
Luxemburgo	-	113	-
Países Bajos	74	81	9,5
Portugal	54	72	33,3
Reino Unido	76	67	-11,8
Unión Europea 11	66	69	4,6

Fuente: Encuesta sobre el mercado de trabajo en la Unión Europea de 1989 y 1994, elaboración propia.

medias de las capacidades productivas en Europa como consecuencia, en gran medida, del aumento en al menos una tercera parte del tiempo de utilización de los equipos industriales que se ha producido en este período en las empresas en Grecia y Portugal. Este hecho no quita para que la encuesta realizada en 1994 sigue mostrando notorias diferencias en el tiempo de utilización de los equipos industriales, como la que se produce entre países como Luxemburgo o Bélgica donde la duración de esta utilización es al menos un 60% mayor que las que se llevan a cabo en Alemania o Irlanda.

Por otra parte, el saldo de los empresarios industriales que en 1994 preveían para los 2 años siguientes aumentar, mantener o reducir el nivel de utilización de sus instalaciones productivas, resultaba ser positivo en 5 puntos, manifestando como principales obstáculos para su aumento la falta de demanda, los costes de la reorganización de la producción y las restricciones acordadas en convenio colectivo.

En materia de flexibilidad horaria, la encuesta refleja que en 1994 en la industria europea tan solo el 3% de los empleos eran a tiempo parcial, un 14% eran al menos en ocasiones en sábado, un 8% en domingo y un 13% por la noche.

Por otro lado, el saldo de los empresarios industriales europeos que en 1994 preveían aumentar, mantener o disminuir sus plantillas de trabajadores tanto cualificados como no cualificados a lo largo de los dos años siguientes resultó ser negativo en 20 y 40 puntos respectivamente, identificando como mayor obstáculo para su aumento, la ausencia de unos márgenes de beneficios

suficientes para llevarlo a cabo como consecuencia del mayor nivel de competencia existente en el mercado.

A continuación pasamos a analizar cuáles han sido y son los rasgos configuradores de la política de la Unión Europea en relación a la regulación del tiempo de trabajo.

3. ACCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE REORGANIZACIÓN-REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El máximo órgano legislativo comunitario, el Consejo de las Comunidades Europeas, 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, en el año 1993, motivado por la liberalización de la movilidad de los trabajadores dentro de la Comunidad, 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 y que dicho Consejo considera imprescindibles.

Antes de abordar el contenido de la mencionada directiva, haremos 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 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 mínimas, 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 1993³, 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 mínimas 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

³ Diario oficial de las Comunidades Europeas del día 13 de diciembre de 1993.

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.

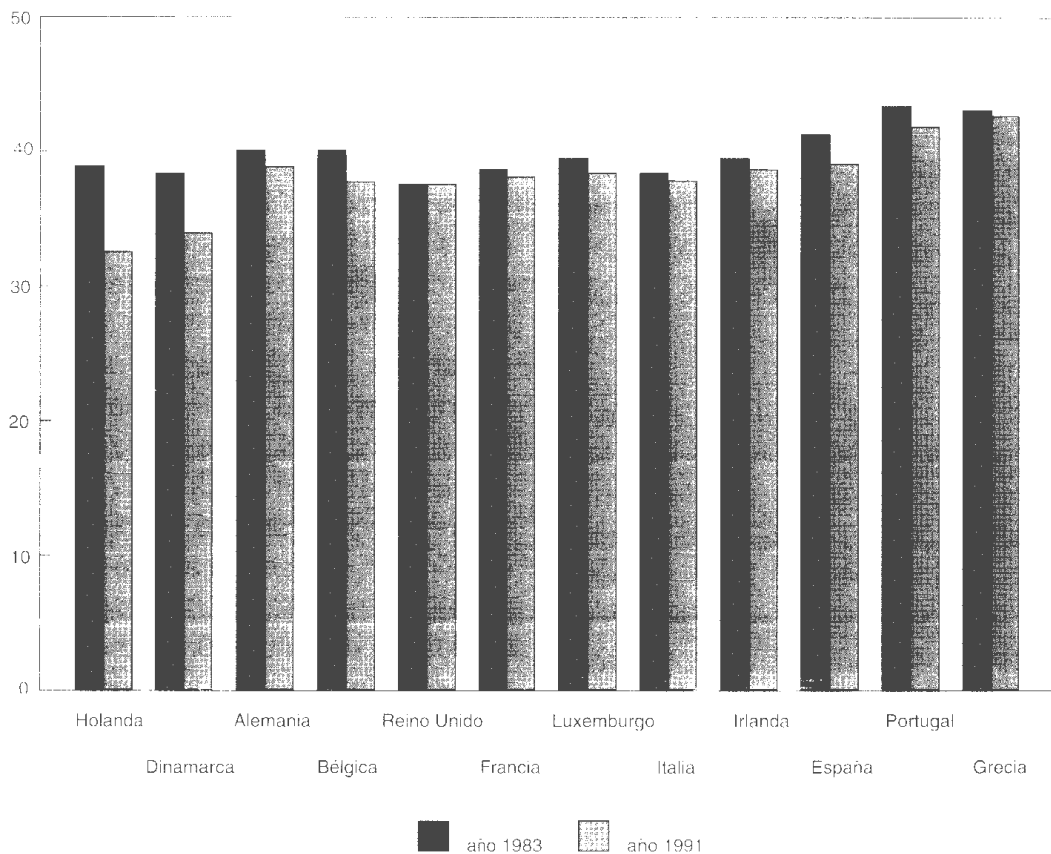
4. OTRA PERSPECTIVA DE ESTUDIO DEL TIEMPO DE TRABAJO: EL CICLO LABORAL

Una perspectiva diferente para el análisis comparado de la duración de los

tiempos de trabajo entre países, la constituye el estudio del ciclo vital activo de los trabajadores que toma en consideración 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

Gráfico n.º 1. Horas trabajadas en la industria y en los servicios en los estados miembros, 1983 y 1991



Fuente: El empleo en la Comunidad, Informe 1993.

contratos de relevo para intentar paliar el desempleo. Sin embargo, las dificultades que el mantenimiento de este sistema de promoción del empleo llevaba consigo a la hora de financiar el montante creciente destinado a pagar las jubilaciones, ha conducido, en general, a la promoción, no ya de las jubilaciones anticipadas sino de las reducciones de la jornada de trabajo de los asalariados de edades próximas a la jubilación que lleven consigo, la creación de nuevos puestos de trabajo.

Por otra parte, está aumentando la edad de ingreso de los jóvenes a su primer empleo al exigírseles cada día una mayor preparación «a priori», lo cual, unido a la reducción media de la edad de jubilación, está contribuyendo a reducir el ciclo vital laboral de la población. Sin embargo, esta tendencia se está viendo en parte compensada por el aumento experimentando en 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, recurriendo a la sustitución de sus antiguos contratos a jornada completa por contratos a tiempo parcial.

Teniendo en cuenta lo anterior merece ser destacada la importancia que está tomando 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 hombres⁴.

Como puede observarse en el gráfico 1, 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%.

5. CONCLUSIONES

Si bien hasta principios de los años ochenta eran las poderosas organizaciones sindicales europeas las que defendían la reducción de las jornadas laborales en Europa y su lucha fructificó, por un lado, en la firma de numerosos convenios colectivos donde se acordaban progresivas reducciones de las jornadas laborales y, por otro, en la sensibilización de sus gobiernos respectivos para que legislasen 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 cuatro a cinco el número de semanas de vacaciones anuales mínimas; etc.), esa 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 a su vez va a propiciar que sean los planteamientos descentralizados patronales sobre la reorganización

⁴«Informe sobre el empleo 1993» elaborado por la Comisión Europea.

de los tiempos de trabajo, los que prevalezcan a partir de entonces en Europa.

Sin embargo, el continuo aumento del paro en la Comunidad Europea en los últimos años ha dado lugar a dos tipos de respuesta en relación a la duración del tiempo de trabajo.

Por un lado, que 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 al menos 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 (manteniendo ese volumen de empleo tres años), tendrá derecho a una «compensación parcial» concedida por el estado por valor del 40% de la suma de las cotizaciones sociales durante el primer año de vigencia de la nueva reorganización del trabajo y del 30% de dichas cotizaciones a lo largo de los dos años siguientes.

Un caso semejante tenemos en Bélgica, donde el gobierno federal el día 24 de diciembre de 1993 ha aprobado un decreto por el cual todas aquellas empresas que acuerden con sus trabajadores, en convenio colectivo (con una validez de no menos de un año), un plan para la redistribución del trabajo que permita aumentar su número de trabajadores, podrán acceder, mientras

esté vigente dicho convenio, a unas reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de hasta 25.000 francos belgas al trimestre.

Otra fórmula legislada para el fomento de la reducción de la jornada de trabajo (trabajo a tiempo parcial) en Francia y Bélgica consiste en la instauración del derecho a la percepción de un subsidio de desempleo «parcial» para todos aquellos trabajadores que como consecuencia de las reestructuraciones empresariales pasen de tener un empleo a tiempo completo a tener un trabajo a tiempo parcial.

También un sistema de promoción de las reducciones de las jornadas de trabajo nos lo encontramos en Alemania, donde el Bundesrat ha aprobado, el 8 de julio de 1994, una ley en base a la cual todo trabajador a tiempo completo (durante al menos durante 6 meses) que desde el día 31 de julio de 1994, llegue a un acuerdo de reducción de la jornada de trabajo en al menos un 20% y tras 3 años de trabajo acabe en el paro, tendrá derecho a la percepción del subsidio de desempleo en base al salario que percibía cuando trabajaba a tiempo completo.

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 Hewlett-Packard en Francia, o la empresa Construcciones Aeronáuticas, S.A. (C.A.S.A.) en España.

El debate sobre la reducción de la jornada laboral sigue abierto y se vislumbra como una pieza clave dentro de las medidas de reorganización de los tiempos de trabajo realizadas de forma

descentralizada por las empresas, y que permita hacer compatibles la eficiencia productiva necesaria para poder adaptarse mejor a la demanda, con el mantenimiento de ciertos niveles de equidad social.

BIBLIOGRAFÍA

- BOISSARD, D. y MICHEL, D. (1993): «Partage du travail». *Le Nouvel Economiste*, n.º 922, Paris.
- CEBRIAN, C. y OTROS (1991): *Estudios sobre la jornada de trabajo*. Asociación de Cajas de Ahorros para las relaciones laborales (ACARL). Madrid.
- COMISIÓN EUROPEA (1993): «El empleo en Europa, informe 1993». Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (1993): *El libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA (1994): *Economie Européene*, n.º 10 y 11. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- DEVILLIERS, H. y KLEIN (1991): «Evolution de l'emploi dans la Communauté. Resultats d'une enquête auprès des chefs d'entreprise et des travailleurs». *Economie Européene*, n.º 47. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- EUROSTAT (1994): *Estadísticas básicas de la Comunidad*, edición n.º 31. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- EUROSTAT (1991): *Encuesta de las fuerzas de trabajo; resultados 1989*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (1990): *Hacia una política general del tiempo*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (1993): *El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- GILLES DE ROBIEN (1994): «La reduction du temps de Travail crée des emplois». *Le Nouvel Economiste*, n.º 953. Paris.
- HART, R. A. (1987): *Reducción de la jornada de trabajo: Un dilema para la negociación colectiva*, colección «Informes OCDE», n.º 21. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- HUSSON, M., LIPIETZ, A. y OTROS (1994): *Agir ensemble contre le chômage*. Editorial Syllepse, Paris.
- ITURRIBARRIA, F. (1993): «Retiradas las 32 horas semanales de la ley de empleo francesa». Diario *El Correo*, día 21/11/93. Bilbao.
- MARTIN, C. (1993): «Compartir el jornal en tiempos de crisis». Diario *El País*, día 6/11/ 93. Madrid.
- MICHEL, D. y VIDALIE, A. (1995): «Comment on peut reduire le temps de travail». *Le Nouvel Economiste*, n.º 983. Paris.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1992): «La reordenación y reducción del tiempo de trabajo». *Economía y Sociología del Trabajo*, número 15/16. Centro de Publicaciones de dicho Ministerio. Madrid.
- MULLER, E. (1993): «Volkswagen y el sindicato I.G. Metal aprueban la semana laboral de 4 días». Diario *El Correo*, día 26/11/93. Bilbao.
- TADDEI, D. (1991): «Temps de travail, emploi et capacités de production. La reorganisation-reduction du temps de travail». *Europe sociale*, suplemento 4/91. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- WHITE, M. (1989): «Reducción de la jornada de trabajo: Posibilidades y perspectivas». *Informes OIT*, n.º 17. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.