

# El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea

Santos M. Ruesga Benito y Laura Pérez Ortiz

## Introducción

La reducción del tiempo de trabajo no es un aspecto novedoso en la discusión económica. Desde la revolución industrial el tiempo dedicado al trabajo se ha reducido de manera constante gracias al crecimiento económico y a la evolución tecnológica. Ello ha permitido disminuir el tiempo de trabajo en el conjunto de la vida laboral y generalizado jornadas laborales más cortas en todos los países occidentales.

La reducción del tiempo de trabajo se constata al contrastar las jornadas laborales de 14 horas diarias de finales del siglo XIX con la media de ocho horas actuales. Así, entre 1870 y 1990 la duración media anual del tiempo trabajado pasó de más de 3 000 horas a 1 500-2 000 horas en la actualidad (Maddison, 1998). La diferencia entre los países también es considerable; en un grupo con mayores tiempos de trabajo se encuentra Estados Unidos y Japón (en torno a 1 850-2 000 horas); por el contrario, ciertas economías europeas, como los Países Bajos o Noruega, registran una media inferior a 1 400 horas de trabajo anuales, mientras que el resto de economías de la Europa continental se sitúa entre 1 550 y 1 800.

Es pertinente señalar que el tiempo de trabajo de toda una vida también disminuye debido a la cada vez más tardía incorporación al mercado laboral, así como a la más pronta salida del mismo. Por otro lado, gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral, la población activa ha aumentado, lo que a su vez ha permitido una reducción generalizada del tiempo dedicado al trabajo y un aumento del tiempo libre o dedicado al ocio.

El 22 de septiembre de 2004, la Comisión Europea propuso la revisión de la Directiva Europea sobre Tiempo de Trabajo, reabriendo el debate sobre ese espinoso tema. Según esa propuesta<sup>1</sup> “los Estados miembro podrán adoptar medidas en escala nacional para regular los acuerdos individuales de no aplicación del tiempo máximo semanal de 48 horas”. Se hacen más explícitas las condiciones que deben respetarse en caso de acuerdo entre empresario y trabajador.

Este cambio de orientación en la doctrina comunitaria sobre la jornada de trabajo abunda en el debate sobre su papel en la dinámica competitiva de las empresas, que ha entrado en el campo de la *praxis* de las relaciones laborales con acuerdos –como los firmados en Alemania– que alargan las horas semanales de actividad. Crece la idea de extender la jornada laboral en los países desarrollados como fórmula –defensiva, desde luego– para encarar el deterioro de la posición competitiva de algunas empresas resultado del avance del proceso de globalización. La amenaza de deslocalización se aborda, pues, con la intensificación del esfuerzo laboral por parte de los asalariados.

1. El texto completo de esta propuesta se puede consultar en [http://europa.eu.int/employment\\_social/news/2004/sep/working\\_time\\_pro\\_en.htm](http://europa.eu.int/employment_social/news/2004/sep/working_time_pro_en.htm).

Catedrático de  
Economía Aplicada en la  
Universidad Autónoma  
de Madrid y Secretaria de  
Redacción de la revista  
electrónica *Labóral*  
de la Sociedad Augusto Plató  
<guesga@uam.es.>  
<lausa.ortiz@uam.es.>

No obstante en esa tendencia que se apunta, impulsada por ciertos sectores empresariales, subyacen dos posibles consecuencias a considerar, al menos desde el punto de vista del análisis económico: *a)* el posible impacto sobre los costos laborales –en términos absolutos– de un incremento de la jornada laboral que de llevarse a cabo sin alterar el valor del salario por persona –como está ocurriendo– supondría un descenso del costo salarial por hora, y *b)* sobre la dinámica real de la productividad del trabajo.

## La jornada de trabajo en la Unión Europea

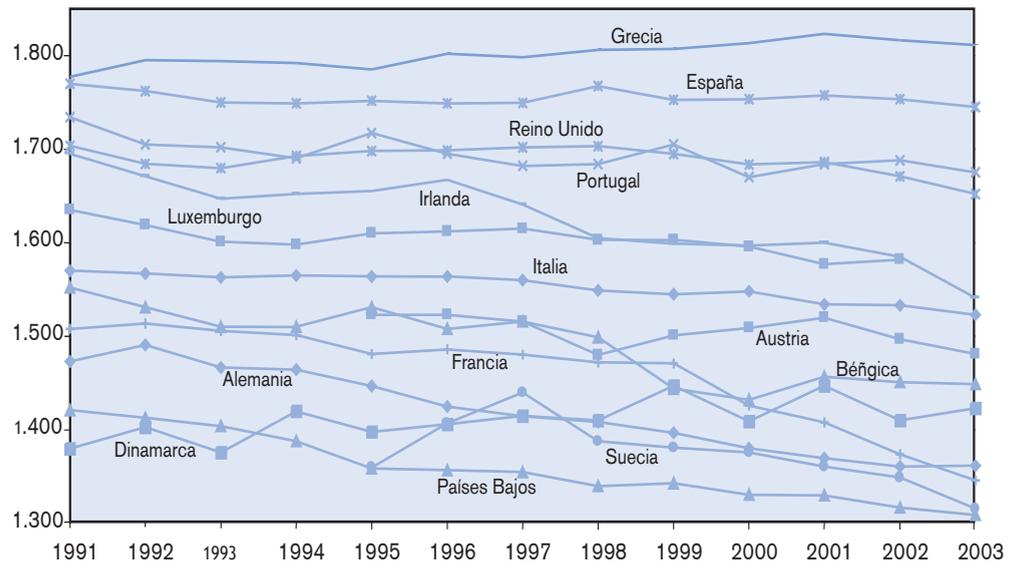
### Evolución reciente

De 1991 a 2003 las horas anuales trabajadas por los asalariados se redujeron en la gran mayoría de los países europeos. Sólo registraron crecimiento Dinamarca y Grecia, aunque ambos países se sitúan prácticamente en los extremos. El primero presenta el menor número de horas anuales trabajadas (en torno a 1 400), mientras que en el segundo es donde más horas se trabaja (ligeramente por encima de 1 800).

La reducción más considerable en el período señalado se registró en Francia, debido a la legislación sobre la semana de 35 horas que condujo de trabajar 1 500 horas en 1991 a cerca de 1 350 en 2003. El descenso también fue significativo en Irlanda (de casi 1 700 a 1 550), así como en Alemania y los Países Bajos (con 100 horas anuales menos en 2003 que en 1991, en ambos casos). Véase la gráfica 1.

**Gráfica 1**  
Horas de trabajo al año  
(asalariados)

Fuente: OCDE



ECONOMIA vol. 2 núm. 5

Las diferencias en la distribución del tiempo de trabajo en los países europeos son notables. Con datos de la OCDE, es posible establecer diversos grupos o tipologías de países, según la siguiente estructura horaria:

- Aquellos cuya mayor proporción de asalariados trabaja 40 horas o más (Austria, España, Grecia, Irlanda –hasta 1996–, Italia, Luxemburgo, Portugal y Suecia)
- Países donde la mayoría de los trabajadores labora entre 35 y 39 horas (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia e Irlanda –a partir de 1997–)

- Economías con una estructura diversificada de horarios de trabajo, como los Países Bajos y el Reino Unido, con una mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial que laboran muy pocas horas (menos de 20) en comparación con el resto de países, repartiéndose el resto de asalariados, fundamentalmente, entre los que trabajan de 35 a 39 horas y los que lo hacen 40 horas o más, con un peso también superior al resto de países, y creciente, de los asalariados que trabajan entre 20 y 29 horas semanales.

En general, todos los países registran crecimiento en la proporción de asalariados que dedica menos de 20 horas al trabajo, lo cual indica la mayor utilización del empleo a tiempo parcial como forma de flexibilización. Sin embargo, los datos que se emplean más comúnmente para realizar comparaciones internacionales refieren a la jornada que habitualmente cumple el trabajador, al no depender de la estacionalidad del tiempo trabajado ni de su reparto a lo largo del año, de los días festivos y de vacaciones, que pueden diferir considerablemente entre los distintos países (Fina, *et al.*, 2001, p. 227).

La reducción generalizada del tiempo de trabajo observada a través de evolución de la jornada habitual<sup>2</sup> de los asalariados a tiempo completo medida en horas semanales (véase el cuadro 1), no ha sufrido variaciones considerables en la última década, manteniéndose similar en Alemania, Italia, Luxemburgo y Suecia, aumentando en Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Grecia, y presentando una ligera evolución a la baja en el resto de países. Gracias a la introducción de fórmulas como la ampliación de las vacaciones retribuidas y el cómputo anual de las horas trabajadas, se ha mantenido la duración de la jornada semanal media en los mismos términos, en tanto que la duración anual del tiempo de trabajo ha disminuido (véase la gráfica 1).

La jornada habitual de los trabajadores a tiempo parcial, por su parte, ha sufrido cambios mayores en los últimos años. Así, hay un primer grupo de países en el que la jornada ha experimentado un ligero crecimiento (como Bélgica, España, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido); existe otro grupo donde la jornada habitual a tiempo parcial ha disminuido (véase el cuadro 1). El comportamiento del empleo a tiempo parcial es también una de las razones que explican que, de forma agregada, se haya persistido en la disminución del tiempo de trabajo en el conjunto de la Unión Europea.

## La regulación de la jornada laboral

### Regulación normativa y negociación colectiva

La negociación colectiva determina las principales condiciones laborales, de manera que el tiempo de trabajo es un elemento clave a la hora de pactar los convenios en la mayoría de los países europeos. Sin embargo, además de las diferencias en cuanto a los modelos de negociación y a su cobertura en los miembros de la Unión, conviene recordar que en algunos países la legislación laboral marca las pautas a seguir en cuanto a la duración y distribución del tiempo de trabajo (véase el cuadro 2).

2. El número de horas habitualmente trabajadas corresponde al número de horas normalmente prestadas por cada trabajador, e incluye las horas extraordinarias, pagadas o no, trabajadas. Se excluye el tiempo de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como los descansos para la comida (EUROSTAT, 2001).



**Gráfica 2**  
**Jornadas habitual y pactada en negociación colectiva de los trabajadores a tiempo completo, 2003**

Fuente: EIRONLINE (Carley, 2004) y EUROSTAT.



por tanto la principal forma de flexibilidad en la cantidad de trabajo.<sup>3</sup> Sin embargo, los sindicatos se han opuesto tradicionalmente al uso generalizado y continuado de esta práctica, ya que empeora las condiciones de vida de los empleados fuera del lugar de trabajo, a la vez que se convierte en un obstáculo para la reducción global del tiempo de trabajo.

Ante el período de estancamiento económico que dio inicio en los años setenta, se incorporó una nueva percepción de las horas extraordinarias: los empresarios al sentirse incapaces de ajustar los costos laborales para responder a la creciente competitividad, promueven estrategias alternativas de flexibilización para la relación laboral. Así, tratan de abaratar los costos derivados de las horas adicionales que consideran necesarias; sin embargo, dada la dificultad de abatir el costo de las horas extras en la mayoría de países, se recurre a otras opciones, como la distribución “irregular” del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y el paulatino uso de contratos temporales.

Para los sindicatos, por el contrario, la reducción del tiempo de trabajo como respuesta al desempleo constituye un asunto de crucial importancia que se vincula a la creación o preservación de puestos de trabajo. De esta forma, es fundamental que el empleo de horas extraordinarias no obstruya los resultados que se esperan de una reducción del tiempo de trabajo en términos de empleo. Sin embargo, de manera alternativa la creciente flexibilización del trabajo se puede convertir en un nuevo objeto de la negociación colectiva. Por ejemplo, los sindicatos podrían plantearse aceptar un uso más extensivo de las horas extraordinarias a cambio de restringir las formas de empleo precario (temporal) o bien podrían privilegiar el cambio por tiempo de descanso en lugar de pagos adicionales (Freysinet y Michon, 2003).<sup>4</sup>

La regulación de las horas extraordinarias muestra una amplia variedad de esquemas en los países de la Unión (véase el cuadro 3):

- En Austria, España, Francia, Grecia, Luxemburgo y Suecia el umbral que marca el inicio de las horas que se consideran extraordinarias lo fija la legislación (en general, en torno a las 40 horas semanales y ocho diarias)

3. Asimismo, constituía un importante mecanismo de flexibilidad salarial. Para el caso español véase Malo de Molina y Serrano (1979).

4. En suma, la jornada como mecanismo de flexibilidad en la relación laboral es vista, a juicio de diversos analistas, como moneda de cambio frente a otras formas de flexibilidad consideradas como menos “saludables”, tanto para las condiciones de trabajo de los asalariados como para la propia dinámica de la productividad de las empresas.



**Cuadro 3**  
Principales características de los  
esquemas de horas extraordinarias en Europa

Países	Umbral para horas extras	Máximo de horas extras	Condiciones de uso del tiempo extra	Costo de las horas extras o cambio por tiempo
Alemania	Acuerdo sectorial	Según convenio	Requiere el acuerdo de los comités de empresa, salvo cuando se incluya en los convenios sectoriales	Por convenio colectivo
Austria	Legislación: ocho diarias; 40 semanales	Cinco semanales 60 anuales	Sin condiciones	+50% costo +50% cambio por tiempo
Bélgica	Legislación y convenios colectivos: ocho diarias; 38 semanales	No hay	Sólo se pueden utilizar por razones específicas (picos excepcionales de trabajo, fuerza mayor, necesidades imprevisibles)	+50% costo (+100% los fines de semana y festivos): convertible en tiempo de descanso por convenio colectivo
Dinamarca	Convenios colectivos: 37 semanales	12 horas en cuatro semanas	Se requiere un período de notificación	Empresas con convenio: se incrementa el costo y se cambia por tiempo. Empresas sin convenio: cambio por tiempo
España	Legislación: 40 semanales	80 anuales	Requiere acuerdo colectivo o entre empresario y trabajador	Se incrementa el costo (media de +18%) o cambio por tiempo (convenio colectivo)
Finlandia	Legislación o acuerdos: 40 semanales	138 horas en un período de cuatro meses; 250 anuales en el marco de 40 horas	Es necesario un acuerdo individual del empleado para trabajar más de 40 horas semanales	+50% costo para las primeras dos horas diarias +100% el resto. Se puede cambiar por tiempo según convenio
Francia	Legislación: 35 semanales	180 anuales	Sin condiciones (con requerimiento de las autoridades si excede las horas anuales)	Entre 35 y 43 horas semanales: costo mínimo de +10% (+25% sin acuerdo) o cambio por tiempo según convenio. Desde la hora 44: +50% costo
Grecia	Legislación: 40 semanales	Tres diarias sobre las 43 semanales	Por encima de 43 horas requiere justificación y notificación de las autoridades	Entre 40 y 43 horas semanales: +50% costo. Desde la hora 44: +150% costo

Países	Umbral para horas extras	Máximo de horas extras	Condiciones de uso del tiempo extra	Costo de las horas extras o cambio por tiempo
Irlanda	Acuerdos: media de 39 semanales	Dos diarias; 12 semanales; 240 anuales o 36 horas en cuatro semanas consecutivas	Sin condiciones	+25% costo
Italia	Legislación y convenios colectivos: 40 semanales	250 anuales	Convenio colectivo	+10% costo
Luxemburgo	Legislación: ocho diarias; 40 semanales	No hay	Sólo está permitido en circunstancias especiales (casos excepcionales) y precisa el permiso de las autoridades	+25% costo para los trabajadores de cuello azul; +50% para los de cuello blanco. Se puede convertir +50% por tiempo para todos los trabajadores
Países Bajos	Legislación y convenios colectivos	No hay	Deben ser circunstanciales y no estructurales. Los convenios colectivos a menudo precisan el acuerdo de los comités de empresa o los empleados implicados	Incremento del costo y cambio por tiempo según convenio
Portugal	Legislación y convenios colectivos: ocho diarias; 44 semanales	Dos diarias; 200 anuales	Sólo está permitido en circunstancias especiales (incremento de la cantidad de trabajo no previsto, fuerza mayor) y precisa el mantenimiento de registros	+50% costo para la primera hora; +75% a partir de ahí; +100% en días de descanso y vacaciones. Más tiempo a cambio
Reino Unido	Acuerdos	No hay	Sin condiciones	Incremento del costo y cambio por tiempo según convenio
Suecia	Legislación: 40 semanales	No hay	Justificable por necesidades especiales y sujeto a convenio	Incremento del costo (normalmente entre +50% y +100%) o cambio por tiempo según convenio

**Cuadro 4**  
**Marco legislativo sobre el cómputo anual de las horas de trabajo**

Países	Legislación fundamental	Período de referencia	Horas diarias máximas	Media de horas semanales (o máximo anual)
Alemania	Ley sobre tiempo de trabajo (1994)	24 semanas	Diez	Ocho diarias
Austria	Ley sobre tiempo de trabajo (1997)	Hasta 12 meses	-	40 (o la semana por convenio colectivo si es más corta)
Bélgica	Leyes de 16 de marzo de 1971, 10 de agosto de 2001 y 17 de marzo de 1987 y convenios colectivos nacionales núm. 42 (2 de junio de 1987) y núm. 42bis (10 de noviembre de 1987)	Entre tres y 12 meses	Nueve bajo esquemas de semanas flexibles; 11 o 12 por razones específicas	38
Dinamarca	Ley de aplicación de la directiva europea sobre tiempo de trabajo (2002)	Hasta cuatro meses	-	48
España	Reales Decretos 1/1995 y 1561/1995, Leyes 39/1999 y 12/2001	Hasta 12 meses	Nueve	40
Finlandia	Ley sobre horas de trabajo (605/1996)	Hasta 52 semanas	-	40
Francia	Ley Robien (1996), Ley Aubry I (1998) y Ley Aubry II (2002) sobre reducción del tiempo de trabajo	Hasta 12 meses	Diez	35 (máximo de 1 600 anuales)
Grecia	Leyes 2639/1998 y 2874/2000	Hasta 12 meses	12	40 (38 o 1 748 anuales si el periodo de referencia es 12 meses)
Irlanda	Ley sobre organización del tiempo de trabajo (1997)	Hasta cuatro meses o hasta 12 por convenio		48
Italia	Ley 196/1997, circular ministerial 10/2000 y decreto legislativo 66/2003	Hasta cuatro meses o hasta 12 por convenio		48
Luxemburgo	Leyes de 9 de diciembre de 1970 y 12 de noviembre de 1971, enmendadas por las leyes de 12 de febrero de 1999, 8 de marzo de 2002 y 20 de diciembre de 2002	Un mes/cuatro semanas o hasta más de un año por convenio	Diez	40 (diez diarias)
Países Bajos	Ley sobre tiempo de trabajo (1995)	13 semanas	Estándar, nueve; por convenio, diez; circunstancias especiales, 12	Estándar, 40; por convenio, 45; circunstancias especiales, 48
Portugal	Ley 73/98 sobre la organización general del tiempo de trabajo	Hasta cuatro meses o hasta 12 por convenio		48
Reino Unido	Regulaciones sobre tiempo de trabajo (1998)	Hasta 17 semanas o hasta 26 semanas en determinados casos o hasta 52 semanas por convenio		48
Suecia	Ley sobre tiempo de trabajo (1982)	Cuatro semanas		40

Fuente: eir online (Kouzis y Kretsos, 2003).

## Cuadro 5

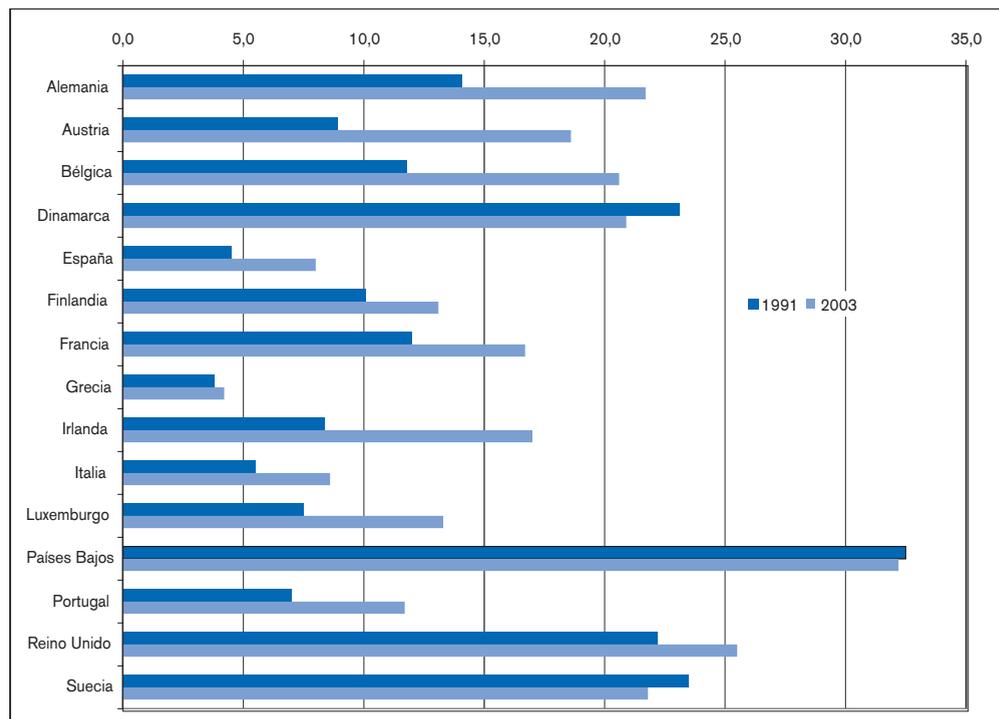
### Ventajas y desventajas del cómputo anual de las horas trabajadas

	Ventajas	Desventajas
Para los empresarios	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se obtiene un mejor ajuste de las horas a las necesidades de producción</li><li>• Mejora la explotación y el incremento de la productividad de los recursos humanos y de capital</li><li>• Mejora la planificación presupuestaria con costos más predecibles</li><li>• Aumenta la capacidad para recortar las horas extraordinarias y sus correspondientes primas salariales, lo cual reduce los costos laborales</li><li>• Reduce la rotación laboral</li><li>• Puede actuar como catalizador de cambios más innovadores en el lugar de trabajo</li><li>• Refuerza la estabilidad en el empleo</li><li>• Garantiza un ingreso estable</li><li>• Mayor perspectiva de controlar la organización de las horas de trabajo</li><li>• Mayor capacidad de predecir el tiempo de trabajo</li><li>• Mejora la reconciliación de la vida laboral y familiar</li><li>• Mejora la planificación del tiempo de ocio con mayores periodos de tiempo libre</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Complicación de los procedimientos administrativos y posibles costos relacionados con la dirección y organización de las horas de trabajo</li><li>• Problemas si los trabajadores no están dispuestos a trabajar horas extraordinarias sin aviso previo</li><li>• Posible pérdida de capital humano, en el sentido de menos horas extras trabajadas por el personal experimentado</li></ul>
Para los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mayor perspectiva de controlar la organización de las horas de trabajo</li><li>• Mayor capacidad de predecir el tiempo de trabajo</li><li>• Mejora la reconciliación de la vida laboral y familiar</li><li>• Mejora la planificación del tiempo de ocio con mayores periodos de tiempo libre</li><li>• Puede reducir el empleo precario y el abuso de la externalización</li><li>• Puede sentar las bases para una armonización de las condiciones de los trabajadores de cuello azul y de cuello blanco (siempre que se aplique al conjunto de los empleados)</li><li>• Proporciona las bases para una mayor implicación de los representantes de los trabajadores y sindicatos, sobre todo cuando se requiere un acuerdo local para implantar la anualización de las horas trabajadas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Puede haber recortes de ingresos si la pérdida de las horas extraordinarias no se acompaña de un incremento del salario base</li><li>• Se trabajan más horas denominadas "antisociales" (trabajo nocturno y de fin de semana, por ejemplo) sin recompensa asociada</li><li>• Puede intensificarse el trabajo, sobre todo en determinados periodos</li><li>• Pérdida del control sobre la cantidad de horas efectivamente dedicadas al trabajo</li><li>• Problemas de conciliación entre la vida laboral y la familiar</li><li>• Puede congelar la reducción del tiempo de trabajo</li></ul>

Fuente: elaboración propia a partir de Eironline (Kouzis y Kretos, 2003)

**Gráfica 3**  
**Evolución del**  
**empleo a tiempo**  
**parcial, 1991-2003**

Nota: los datos se refieren a las definiciones nacionales de empleo a tiempo parcial



Para comprender la importancia del empleo a tiempo parcial, es preciso considerar una serie de circunstancias, al no existir una definición clara de qué es lo que constituye tiempo parcial, aunque la Organización Internacional del Trabajo (oit) propone denominarlo “empleo regular donde el tiempo de trabajo es sustancialmente inferior al normal” (ocde, 1997).

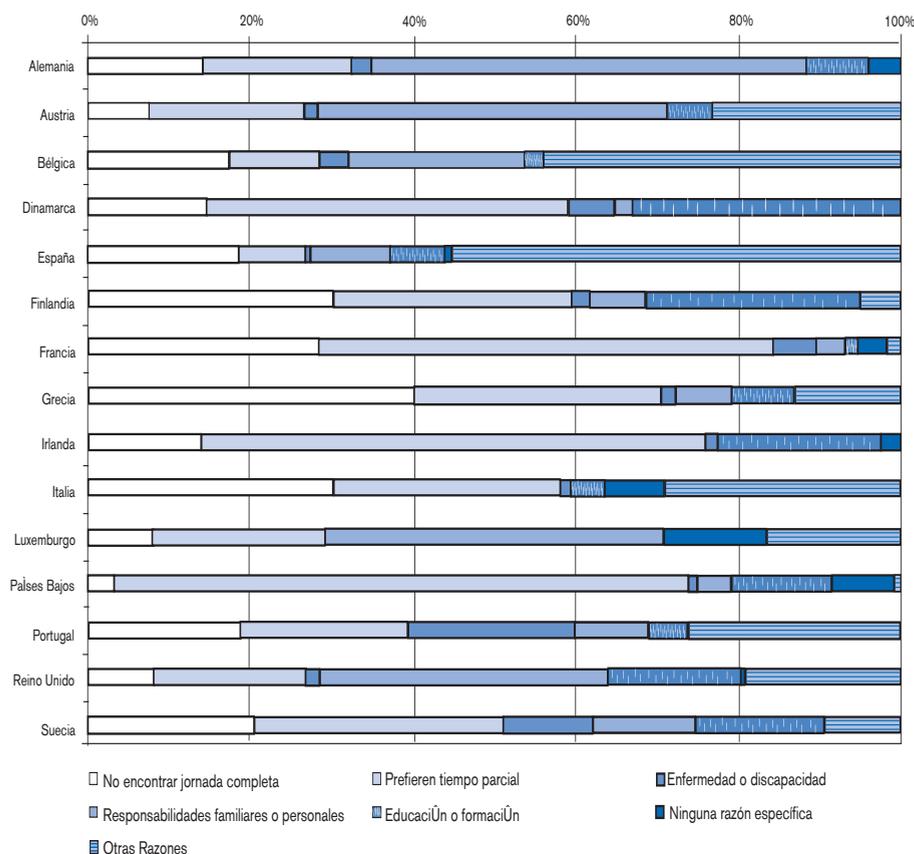
Por lo general, debido a la amplia gama de definiciones del empleo a tiempo parcial en los distintos países, se puede considerar como forma de medición de esta modalidad de trabajo –aparte de la propia normativa existente, si es el caso, en cada país– la percepción del propio trabajador que se refleja en las distintas encuestas de población activa o un umbral máximo calculado a partir del tiempo habitual de trabajo. De esta forma, la línea que separa el tiempo parcial del completo se establece entre 30 y 35 horas de trabajo a la semana, tal y como ya estipula la legislación laboral de países como España,<sup>7</sup> Reino Unido e Irlanda, donde el límite máximo se define en 30 horas semanales.

Por ejemplo, llama la atención el caso de Italia, debido a que en muchas ocasiones, los encuestados se consideran a sí mismos trabajadores a tiempo completo, cuando en la práctica habitualmente realizan jornadas inferiores a 30 horas semanales (OCDE, 1997). De ahí que la media de horas semanales usualmente trabajadas por los empleados italianos a tiempo parcial sea la más elevada (23.4 horas semanales) de todo el ámbito europeo,

7. En el Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de marzo, en el artículo 12, se entiende por contrato “celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”. Con esta modificación se elimina el límite establecido en el Acuerdo de 1998, donde se especificaba que, para ser considerado contrato a tiempo parcial, el número de horas debía ser “inferior a 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal”.

**Gráfica 4**  
**Razones por las que se trabaja a tiempo parcial, 2003**

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Fuerza de Trabajo, EUROSTAT.



contrastando con 18 horas de Alemania o España (véase el cuadro 1). Por esta razón, la proporción de empleo a tiempo parcial estaría subestimada en países como Italia.

En general, el incremento en el uso del trabajo a tiempo parcial se ha acompañado de una mayor participación femenina en el mercado laboral, puesto que el horario reducido permite conciliar las tareas domésticas (todavía realizadas mayoritariamente por las mujeres) y el cuidado de los hijos con la vida profesional; cerca de 80% del empleo a tiempo parcial en la Unión Europea corresponde a mujeres (EUROSTAT, 2000).

Sin embargo, el análisis del trabajo a tiempo parcial arrojó una diferenciación entre los casos en que se presta de modo voluntario o deseado y aquellos en los que se acepta como tránsito para lograr un trabajo a tiempo completo, por lo que podría considerarse como una forma de subempleo o empleo marginal. Esta situación, por ejemplo, como muestra la gráfica 4, alcanza 40% de los empleados a tiempo parcial en Grecia y cifras superiores a 20% en países como Finlandia, Francia, Italia o Suecia. Cabe destacar, que esta modalidad de empleo se elige de manera voluntaria o deseada por la inmensa mayoría de los empleados a tiempo parcial en Francia (55.7%), Irlanda (61.9%) y, sobre todo, en los Países Bajos, donde 70.5% de los empleados a tiempo parcial lo es porque lo prefieren respecto a un trabajo a tiempo completo (ese porcentaje se eleva a 57.3, 72.1 y 74.4 por ciento, respectivamente, entre las mujeres).

En Alemania (60.7%), Austria (49%), Luxemburgo (43.5%) y Reino Unido (43.9%), la principal razón para emplearse a tiempo parcial se deriva de la atención a cargas familiares

o personales. Sólo en Dinamarca y Finlandia (25.6 y 24.6 por ciento, respectivamente) la educación o formación constituyen una razón importante para trabajar a tiempo parcial. En Austria, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido (junto con Irlanda, en los últimos años) es donde más aceptación tiene esa modalidad, pues en esos países el porcentaje de trabajadores que prefiere un trabajo a tiempo completo no alcanza siquiera 10% (véase el cuadro 6). Ello contrasta con lo que ocurre en Portugal, Finlandia, Grecia o Francia, que registran porcentajes superiores a 25% en los últimos años.

**Cuadro 6**  
**Porcentaje de empleo a tiempo parcial involuntario**  
(respecto al total de empleo a tiempo parcial)

Países	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Alemania	5.0	4.8	6.0	7.6	8.1	10.5	12.1	12.3	11.6	10.7	10.6	11.1	13.2
Austria	-	-	-	-	5.6	8.4	8.2	14.6	10.8	9.4	9.0	8.2	7.7
Bélgica	21.4	25.1	24.6	23.8	24.2	23.6	23.5	23.7	16.1	18.3	18.2	14.9	16.4
Dinamarca	12.2	14.3	15.2	17.0	14.6	11.8	12.0	12.9	12.9	10.7	10.7	13.8	12.9
España	28.8	21.3	19.3	23.0	26.3	28.3	29.1	28.4	28.2	25.4	22.6	21.4	21.1
Finlandia	-	-	-	-	-	55.1	44.3	39.3	39.6	34.2	32.4	31.9	29.7
Francia	-	25.3	30.0	34.0	34.1	34.9	35.3	24.4	23.0	22.2	19.2	18.7	26.9
Grecia	15.7	17.5	17.6	21.5	18.7	20.5	22.4	25.5	28.1	31.0	33.7	33.4	27.9
Irlanda	19.1	19.5	21.2	20.4	21.6	19.4	16.7	18.0	9.6	11.8	10.7	9.8	10.0
Italia	11.3	12.2	12.5	16.0	16.0	16.8	17.7	18.3	19.4	19.6	19.7	17.2	17.2
Luxemburgo	1.6	2.8	3.3	6.3	4.7	3.7	4.5	4.5	6.6	5.1	5.5	4.5	-
Países Bajos	19.8	4.3	4.6	5.8	7.0	5.7	5.1	4.2	3.6	3.6	2.6	2.6	3.4
Portugal	12.7	12.5	16.0	15.0	17.9	19.3	19.9	35.2	38.7	38.5	30.1	31.8	34.1
Reino Unido	7.5	9.4	11.7	12.0	11.7	10.9	10.6	9.9	8.9	8.1	7.8	7.3	7.0
Suecia	20.1	26.8	32.0	34.2	34.7	36.5	37.5	35.2	28.1	24.5	22.5	22.0	22.2

**Nota** Austria, Finlandia y Suecia: empleo total; resto de países: asalariados

**Fuente:** ocde.

Así, las economías con un fuerte peso del trabajo a tiempo parcial, son los Países Bajos, Reino Unido, Dinamarca, Suecia y Bélgica, donde salvo estos dos últimos, la jornada laboral de los asalariados a tiempo parcial se encuentra por debajo de la media europea. En otros países, a pesar de haber sufrido un importante empuje, persisten los bajos niveles de empleo a tiempo parcial (en general, los países mediterráneos).

## Modelos de reducción del tiempo de trabajo

### La semana de 35 horas en Francia

El caso francés es interesante; se han promulgado diversas normas<sup>8</sup> que pretenden establecer la reducción de la jornada laboral como mecanismo de política laboral activa para generar empleo. Los objetivos son precisamente crear empleo, aumentar la competitividad y mejorar las condiciones de trabajo para inducir un mayor equilibrio entre la vida profesional y la familiar.

8. Comenzando por la ordenanza de 16 de enero de 1982, según la cual se reduce la jornada laboral semanal legal de 40 a 39 horas y se incrementan las vacaciones remuneradas de 4 a 5 semanas.



que no superen 35 horas (esta desgravación será mayor si la duración establecida es inferior a 32 horas), pero sin condiciones en cuanto a la amplitud de la disminución. Tampoco establece umbrales mínimos en cuanto a la creación o mantenimiento de un determinado número de empleos.

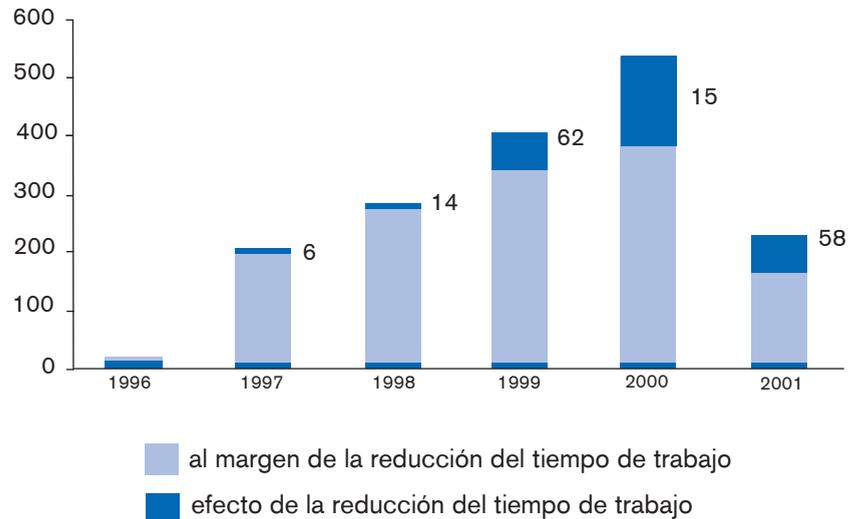
La ley del 17 de enero de 2003, referente a los salarios, al desarrollo del empleo y al tiempo de trabajo pretende, en cuanto a la ordenación de este último una cierta flexibilización de las 35 horas, afectando principalmente a la determinación de las horas extraordinarias (de 130 a 180 horas) y su remuneración, cambiando así, en cierta medida, el rumbo establecido por gobiernos anteriores. Aunque, en principio, las nuevas medidas no cuestionan las 35 horas y no constituyen una vuelta a la legislación anterior (con la referencia de 39 horas semanales) sí representan una flexibilización de esas leyes. La modificación de las leyes Aubry responde a una demanda de ciertos sectores empresariales que abogan por el alargamiento de la jornada laboral –o al menos de mayor flexibilidad en la aplicación de la jornada máxima– como medio para mejorar sus condiciones competitivas.

A fines de 2000 la contribución directa a la creación de empleo de los dispositivos de reducción del tiempo de trabajo se estima en torno a 30% del total de empleos creados (véase la gráfica 5). Entre 1996 y 2001 se estima en alrededor de 300 000 los puestos de trabajo creados que se pueden imputar a la reducción del tiempo de trabajo, lo que representa, en conjunto, 18% del total de empleos creados en el período, de los cuales la mitad corresponde a 2000.

El gobierno francés estima que en agosto de 2001 más de 83 000 empresas, que agrupan a 7.1 millones de empleados, cumplieron los plazos y se han incorporado a la

**Gráfica 5**  
**Efectos de la**  
**reducción del tiempo**  
**de trabajo sobre el empleo**  
**asalariado (en miles)**

Fuente: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, La réduction négociée du temps de travail: Bilan 2000-2001, 2002.





<b>Cuadro 7</b>	<b>Países</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Porcentaje de parados en busca de un empleo a tiempo parcial, 2000</b>	Alemania	12.8	23.6
	Austria	20.7	40.5
	Bélgica	16.4	25.8
	Dinamarca	15.6	17.7
	España	5.5	8.2
	Finlandia	16.7	20.4
	Francia	15.7	24.7
	Grecia	4.4	5.0
	Irlanda	17.3	36.1
	Italia	15.7	26.2
	Luxemburgo	14.5	25.1
	Países Bajos	58.1	78.1
	Portugal	-	-
	Reino Unido	22.3	42.5
	Suecia	11.3	19.2
UE-15	14.3	22.9	

Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo, eurostat.

La mayor preferencia de las mujeres por encontrar un trabajo a tiempo parcial se refleja en que 78.1% de las holandesas que se encuentran en desempleo buscan un trabajo a tiempo parcial, lo cual difiere considerablemente de lo que sucede en Grecia o España (véase el cuadro 8).

<b>Cuadro 8</b>									
<b>Tasa femenina de empleo a tiempo parcial</b>									
<b>Países</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
Alemania	33.8	33.6	35.1	36.4	37.2	37.9	39.3	39.5	40.8
Austria	26.8	27.2	28.5	30.7	32.1	32.6	34.5	35.8	35.9
Bélgica	29.8	30.5	31.4	33.3	39.9	39.9	36.8	37.7	39.7
Dinamarca	35.5	34.5	34.5	35.8	33.9	35.2	31.6	31.4	32.0
España	16.5	17.0	17.4	17.1	17.6	17.1	17.3	17.0	17.1
Finlandia	15.8	15.6	15.6	17.0	17.0	16.9	16.7	17.1	17.8
Francia	28.9	29.4	30.9	31.6	31.7	31	30.4	29.7	30.0
Grecia	8.4	9.0	8.1	10.5	10.2	7.9	7.2	8.1	7.5
Irlanda	23.1	22.1	23.2	30.1	30.5	30.7	31.1	30.5	31.0
Italia	13.1	13.0	13.9	14.4	15.7	17.4	17.8	16.7	17.2
Luxemburgo	20.3	18.4	20.2	22.5	24.6	26.0	25.6	26.4	30.3
Países Bajos	67.3	68.5	67.9	67.9	68.6	70.6	71.3	72.8	74.2
Portugal	11.6	13.0	15.0	17.2	16.7	16.5	16.7	16.5	17.3
Reino Unido	44.3	44.8	44.9	44.8	44.3	44.4	44.3	44.0	44.3
Suecia	43.4	41.8	41.4	40.7	40.0	36.3	32.7	32.9	35.4
UE-15	27.9	27.9	28.5	30.0	30.7	30.7	30.2	30.4	31.4

Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo, eurostat (Austria y Francia, 1995-2002, ocde).

En 2003 la participación femenina en el empleo a tiempo parcial fue de 74.2% en los Países Bajos, la más alta de la Unión Europea y que contrasta con porcentajes que no llegan a 20% en los estados mediterráneos (España, Italia, Portugal) e incluso de 7.5% en Grecia (véase el cuadro 8). Esta alta tasa refleja a una sociedad en la que la participación femenina ha avanzado de manera considerable en los últimos años, adquiriendo peso en las diferentes negociaciones colectivas y sociales, de modo que la carrera profesional de las mujeres no se vea, necesariamente, cortada por la maternidad, sino que a través del trabajo a tiempo parcial es más factible la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Otro de los aspectos determinantes es la progresiva igualdad de trato que se ha incorporado a la normatividad holandesa entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo en cuanto a derechos de los trabajadores (inclusión en los convenios colectivos), salarios ("salario igual para trabajo de igual valor", es decir, fijar un salario sobre la hora de trabajo) o derecho a participar en los planes de jubilación anticipada. Con todo ello, se presentó una Ley<sup>12</sup> en la que se establece la equiparación progresiva de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial y según la cual ni el empleador ni las partes de un convenio colectivo pueden discriminar a los trabajadores a tiempo parcial por su diferente duración de la jornada.

De esta forma, la reducción del tiempo de trabajo en los Países Bajos se lleva a cabo principalmente mediante el desarrollo del empleo a tiempo parcial, buscando equiparar derechos de este tipo de contratación con el del trabajo a tiempo completo, por lo que los resultados parecen indicar una elección de esta forma de trabajo. La reducción del tiempo de trabajo se logra por un camino individual: los asalariados que prefieren trabajar menos horas tienen derecho a hacerlo sin tener que justificar el motivo, negociando directamente con el empresario la forma de reducción y reordenación del nuevo horario. Esta característica tan acusada del mercado de trabajo holandés refleja una creciente preocupación por conciliar la vida laboral y la vida privada.<sup>13</sup>

El riesgo con este mecanismo de flexibilización de las relaciones laborales reside en generar una fuerte dualidad en el mercado de trabajo: uno a tiempo completo realizado básicamente por hombres y otro a tiempo parcial, con los consecuentes menores ingresos, a cargo de la población femenina. Ello podría sugerir una economía en la que tradicionalmente el hombre sostiene el hogar familiar y donde el trabajo femenino es tan sólo "medio ingreso" adicional; la economía se torna así, de "ingreso y medio" por familia (Yerkes y Visser, 2004).

12. La Ley de 3 de julio de 1996, respecto a la prohibición de discriminar a trabajadores por razón del número de horas trabajadas, entró en vigor en noviembre de ese año (García Femenía *et al.*, 2000: 23).

13. En el análisis de la causalidad que determina una mayor o menor preferencia por el trabajo a tiempo parcial, es preciso contemplar una amplia gama de variables condicionantes, que van desde el nivel relativo de renta per cápita de los hogares, el tamaño de estos o el nivel de participación femenina en el mercado laboral, hasta aspectos socioculturales más o menos propios de cada país.

## La importancia de la productividad<sup>14</sup>

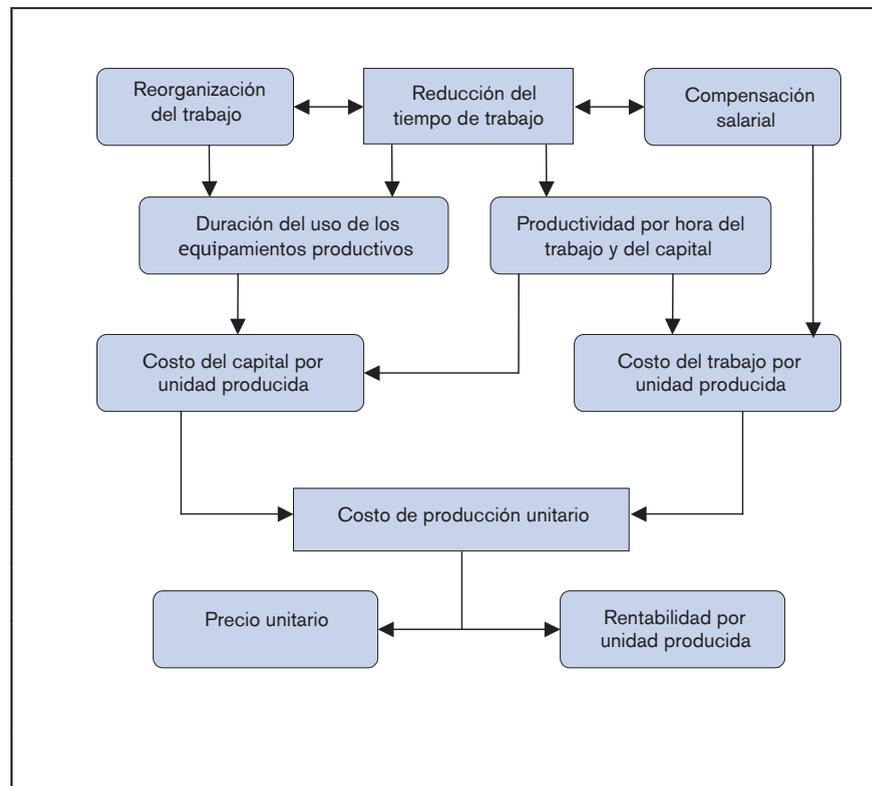
### Modalidades para reducir el tiempo de trabajo

Los ejes fundamentales que determinarán el que una reducción (o en su caso alargamiento) del tiempo de trabajo tenga efectos positivos sobre el empleo, se refieren a la reacción de la productividad, a las medidas de reordenación del trabajo y a las negociaciones salariales. Los efectos de una reducción del tiempo de trabajo sobre los costos de una empresa y por ende sobre su nivel de competitividad, dependen de la forma que adquiera dicha reducción.

Una reducción de la jornada laboral puede acompañarse de una reorganización o reordenación del trabajo en la empresa o unidad o centro de producción (véase la gráfica 6). Ese proceso hace posible mejorar el aprovechamiento de la capacidad productiva (del *stock* de capital) gracias a un empleo más óptimo de los equipos de producción (por ejemplo, estableciendo distintos turnos que permitan mantener en funcionamiento, a lo largo de la jornada, durante más tiempo las máquinas). La mayor duración del uso del capital instalado hace que los costos unitarios del capital disminuyan (ya que el equipamiento instalado puede llegar a producir más) lo que a su vez permitirá mantener un precio competitivo, así como el nivel de beneficios. Cabe señalar que la reorganización del trabajo será posible siempre que exista una cierta flexibilidad interna en la empresa, gracias a la cual se puedan establecer distintos turnos de horarios, realizar una distribución anual de la jornada, trabajar los sábados o fines de semana o instaurar trabajos nocturnos.

**Gráfica 6**  
**Efectos de la**  
**reducción del tiempo de**  
**trabajo sobre los costos**

Fuente: Cette, G. y D. Taddei, *Temps de travail, modes d'emploi: vers la semaine de quatre jours?*, La Découverte, París, 1994. Reproducido en Bosch y Lehnndorff, 1997, p. 344



14. La argumentación de este apartado proviene, en buena parte, de Pérez Ortiz y Ruesga (2003).



## Bibliografía

- Bosch, G. y S. Lehndorff, "La reducción de la jornada de trabajo y el empleo", *Papeles de Economía Española*, núm. 72, 1997, pp. 342-364.
- Bosch, G. y F. Stille, "Temps de travail et réduction du temps de travail en Allemagne", *Économie Internationale. La Revue du CEPIL*, núm. 83, tercer trimestre, 2000, pp. 107-127.
- Carley, M., Working time developments-2003, EIRONLINE, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/update/tn0403104u.html>.
- Cette, G., "Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of France", *Les Documents de Travail de Conseil d'Analyse Économique*, núm. 2, abril de 2000.
- Cette, G., "Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo. Consideraciones macroeconómicas", en *Ekonomiaz*, Vitoria, núm. 34, 1996, pp. 30-41.
- Chagny, O., "Réduction et flexibilité du temps de travail en Allemagne", *Revue de l'OFCE*, núm. 67, octubre de 1998, pp. 229-284.
- Conseil Supérieur De L'emploi, Des Revenus Et Des Coûts, Durées du travail et emploi. Les 35 heures, le temps partiel, l'aménagement du temps de travail, *La Documentation Française*, París, 1998.
- Estrade, M-A, D. Méda y R. Orain, "Les effets de la réduction du temps de travail sur les mode de vie: qu'en pensent les salariés un an après?", *Premières Synthèses*, núm. 21.1, mayo de 2001.
- European Industrial Relations Observatory, Working time developments- annual update 2000, EIRONLINE (<http://www.eiro.eurofound.ie>).
- EUROSTAT, *Encuesta de Fuerza de Trabajo*, varios años.
- Fina Sanglas, Ll. y J. I. Pérez Infante, "Las políticas de reparto de trabajo", *Cuadernos de Información Económica*, núm. 150, septiembre de 1999, pp. 31-44.
- Fina Sanglas, Ll., F. González de Lena y J. I. Pérez Infante, *Negociación colectiva y salarios en España*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Freyssinet, J. y F. Michon, Overtime in Europe, EIRONLINE, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/02/study/tn0302101s.html>, 2003.
- García Femenía, A. M., F. Martínez Rodríguez y J. Moscoso del Prado, *El trabajo a tiempo parcial en Holanda*, Documentos del CES, Madrid, 2000.

Por tanto, los incrementos de productividad derivados de la propia reducción del tiempo de trabajo pueden contribuir a financiar dicha reducción, pues las mejoras de productividad laboral se asocian tanto a la aceleración de los métodos de trabajo como a la eliminación de prácticas infraproductivas. Las ganancias de productividad se reparten entre beneficios, aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo. Según algunas investigaciones (Cette, 2000), las ganancias de productividad por hora se sitúan entre 25 y 50 por ciento, tras la reducción del tiempo de trabajo.

Las economías (ahorro o uso más eficiente) de capital resultado de la reorganización del trabajo también constituyen un canal de financiamiento adecuado para ciertas empresas (sobre todo las de gran tamaño pertenecientes al sector industrial), pero no constituyen un método válido con carácter general o de manera agregada (Cette, 2000). Aunque en muchos casos el simple mantenimiento del tiempo de utilización del equipamiento productivo ya es un resultado importante.

Otra de las vías de financiamiento se encuentra en el Estado, mediante ayudas públicas. Estas ayudas, cuando son estructurales, habrían de tener un costo nulo *ex-post*, es decir, se entregan ayudas directas a la puesta en marcha de una reducción del tiempo de trabajo en las empresas, por lo general condicionadas a la creación de empleo. De esta manera se reducen los gastos derivados de los subsidios de desempleo mientras se incrementan los ingresos por las cotizaciones a la Seguridad Social e ingresos fiscales, gracias al mayor número de contribuyentes.

Otro tipo de ayuda pública es la transitoria para alentar y favorecer la reducción del tiempo de trabajo. Esa ayuda se orienta a la compensación parcial de los costos de negociación y reorganización vinculados a dicha reducción.

Por último, el mecanismo de financiamiento básico de la reducción del tiempo de trabajo se realiza mediante las contribuciones salariales, ya sean dinámicas o estáticas. En el caso de las contribuciones dinámicas, el crecimiento del salario real per cápita es más lento del que ocurriría si no tuviera lugar la reducción del tiempo de trabajo; las contribuciones estáticas generan una disminución del poder adquisitivo en el momento de la reducción del tiempo de trabajo.

## Reflexiones finales

En el último decenio los países europeos registran una evolución decreciente del número de horas trabajadas (en conjunto). Se observa una estabilización generalizada en la jornada a tiempo completo, mientras las horas dedicadas por los trabajadores contratados a tiempo parcial disminuyen de forma general en casi todos los sectores y países. España parece constituir una excepción a esta regla de comportamiento. Asimismo,

- Kouzis, G. y L. Kretsos, Annualised hours in Europe, EIRONLINE, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/study/tn0308101s.html>, 2003.
- Maddison, A., *Historia del desarrollo capitalista. Sus fuerzas dinámicas*, Editorial Ariel, Barcelona, 1998.
- Malo de Molina, J. L. y A. Serrano, *Los salarios en España*, Editorial Blume, Madrid, 1979.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, La réduction négociée du temps de travail: Bilan 2000-2001, <http://www.35h.travail.gouv.fr> 2002.
- OCDE, "Working hours: latest trends and policy initiatives", *Employment Outlook*, 1998, OCDE, París, 1998, pp. 153-188.
- OCDE, La définition du travail a temps partiel a des fins de comparaison internationale, Documents hors série, núm. 22, 1997.
- Passeron, V., "35 heures: 3 ans de mis en œuvre du dispositif Aubry I", *Premières Synthèses*, núm. 06.2, febrero de 2002.
- Pérez Ortiz, L. y S. M. Ruesga Benito, "La reducción de la jornada laboral como forma de creación de empleo: una revisión de la aplicación en Europa", *Revista de Economía Contemporánea*, núm. 1, vol. 7, enero-junio de 2003, pp. 57-80.
- Ruesga, S. M. y G. Fujii, (coord.), *El trabajo en un mundo globalizado*, Ediciones Pirámide, Madrid, 2004.
- Ruesga, S. M., J. L. Lasiera y C. Murayama, *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid, 2002.
- Ruesga, S. y C. Murayama, "El reparto del trabajo: hacia las 32 horas en cuatro días a la semana", *Temas para el debate*, núm. 50, 1999, pp. 72-75.
- Taddei, D., "El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, Vitoria, núm. 34, 1996, pp. 20-29.
- Torns, T., El trabajo a tiempo parcial: ¿un mercado engañoso?, *European Industrial Relations Observatory on line*, 2001.
- Visser, J., "Réduction du temps de travail aux Pays-Bas", *Économie Internationale. La Revue du CEPII*, núm. 83, tercer trimestre de 2000, pp. 129-152.
- Wierink, M., "Pays Bas. Le temps de travail: le droit de choisir", *Chronique Internationale de l'IRES*, núm. 63, marzo de 2000, pp. 13-29.
- Yerkes, M. y J. Visser, Women's preferences pr delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the UK, Paper to be presented at the 9th annual International Symposium on Working Time, París, 26-28 de febrero de 2004.

mo se presenta un importante aumento de la participación del empleo a tiempo parcial en todos los países europeos, especialmente del empleo a tiempo parcial femenino. Sin embargo, existe una fuerte diversidad en la evolución de la preferencia por este tipo de trabajo entre los diferentes países, convirtiéndose en un empleo de carácter secundario e, incluso, precario, en el sentido de ser un paso intermedio en la búsqueda de un empleo a tiempo completo. El peligro de la generalización del empleo a tiempo parcial femenino es profundizar la brecha entre géneros, así como una dualidad más intensa del mercado de trabajo.

A su vez, la reducción de la jornada de trabajo, en sus diferentes modalidades, sea a través de la reducción directa de la jornada laboral, el cómputo anual del tiempo de trabajo, el aumento de los días festivos y las vacaciones o, sobre todo, mediante el uso creciente del empleo a tiempo parcial, permite ajustar y flexibilizar la maquinaria productiva a las necesidades de demanda del entorno globalizado en el que se desarrollan las economías europeas. Además, desde el seno de la Unión Europea, a través de las directrices marcadas anualmente por la Estrategia Europea de Empleo, se fomenta la reordenación y organización del tiempo de trabajo, a fin de adaptar el mercado de trabajo al entorno competitivo globalizado. Por tanto, el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo sigue vigente en el ámbito europeo 