

# REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

FRANCISCO JOSÉ TRILLO PÁRRAGA

### **Sobre el autor:**

**Francisco José Trillo Párraga** // Profesor TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UCLM. Director del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social, Codirector de la Cátedra de Estudios Confederación Sindical de CCOO-UCLM. Es autor de artículos de investigación referidos a temas relevantes del Derecho del Trabajo, en especial en materia de tiempo de trabajo (La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales, 2010) y de trabajo en el ámbito de los modelos de negocio basados en plataformas digitales (Economía digitalizada y relaciones de trabajo).



B-1047 Brussels, Belgium

+32 (0)2 283 23 01

[left-communications@europarl.europa.eu](mailto:left-communications@europarl.europa.eu)

[www.left.eu](http://www.left.eu)

# ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>I. DATOS E IMPACTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA</b>	<b>16</b>
<b>Datos y criterios para la comprensión de la duración de la jornada de trabajo en la Unión Europea</b>	<b>17</b>
1. Trabajo a tiempo parcial: entre el género y la distribución ocupacional	19
2. La redistribución del trabajo tras la crisis de 2008	21
3. Composición de los hogares y duración de la jornada de trabajo	21
4. Tiempo de trabajo en la crisis sanitaria motivada por COVID-19	23
<b>Impactos de la reducción de la jornada de trabajo</b>	<b>24</b>
1. Reducir la jornada de trabajo, mejorar la salud física y mental	24
2. Tiempo de trabajo e igualdad de género	25
3. Menos y mejor tiempo de trabajo, más vida personal y familiar	26
4. La compleja relación entre reducción del tiempo de trabajo y el empleo	26
5. Una variable poco analizada: tiempo de trabajo y economía sostenible	27
6. Reducción de la jornada de trabajo e incremento de la productividad	27
<b>La redistribución del tiempo de trabajo en la era digital</b>	<b>29</b>
<b>II. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA NORMATIVA DE LA UE</b>	<b>33</b>
<b>Coordenadas de la normativa europea en materia de tiempo de trabajo</b>	<b>33</b>
<b>Garantismo y flexibilidad en la Directiva 2003/88/CE</b>	<b>34</b>
<b>El impacto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de tiempo de trabajo: el caso español</b>	<b>37</b>
1. Tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo: especial consideración a las situaciones de disponibilidad	37
2. Distribución irregular de la jornada de trabajo	39
3. Modificación de la jornada	40
4. Descanso semanal	40
5. Vacaciones anuales retribuidas	41
<b>III. EJEMPLOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UE</b>	<b>42</b>
<b>Ejemplos de reducción de jornada en la Unión Europea</b>	<b>43</b>
1. Reducción de jornada y trabajo a tiempo parcial: el caso de Países Bajos	43
2. La reducción legal de la jornada de trabajo en Francia	44
3. Bienestar de las personas trabajadoras y calidad de los servicios públicos: la experiencia de la reducción de jornada en Suecia	45
4. Reducción del tiempo de trabajo y mantenimiento del empleo: el caso Volkswagen	46
<b>Enseñanzas extraídas de los ejemplos analizados</b>	<b>47</b>
<b>IV. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO</b>	<b>49</b>



# RESUMEN EJECUTIVO

## 1. REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

El tiempo de trabajo es una cuestión central para entender el desarrollo de las relaciones laborales y sociales en la Unión Europea. Los avances que la regulación normativa y jurídica de esta condición de trabajo ha experimentado en el ciclo largo económico y político comprendido en la transición del siglo XX al XXI, en términos de reducción de la jornada laboral y de mejora del equilibrio entre la vida personal y laboral, están siendo amenazados en las dos últimas décadas. La tendencia a jornadas laborales más reducidas prácticamente se detuvo en los años 1990, momento a partir del cual fue preterido en las agendas políticas a medida que las crisis económicas y financieras se sucedieron. Esta tendencia resulta muy evidente durante la *crisis de la austeridad*.

Esta tendencia ha coincidido con las estrategias de negocio de los sujetos empresariales basadas en la presión sobre esta condición de trabajo, con el objetivo de tener, a través de la flexibilidad, un mayor control sobre el tiempo de trabajo con iniciativas en este sentido a nivel nacional y los intentos a nivel europeo de revisar la Directiva sobre el tiempo de trabajo.

La Comisión Europea ha decidido no seguir intentando la revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, poniendo fin a años de especulaciones sobre la derogación o modificación drástica de esta pieza clave de la legislación social. Esta decisión de la Comisión significa que ahora el énfasis se debe seguir concentrando en el ámbito de su implementación más efectiva con la finalidad de equilibrar los derechos e intereses de las partes del contrato de trabajo. En este sentido, ha ido emergiendo un proceso que afecta sensiblemente a la cuestión del tiempo de trabajo como es la digitalización de la economía productiva, que ya ha provocado la transformación de muchos sectores, incluidos los servicios públicos. La digitalización debe ser reconducida de modo tal que genere aumentos masivos de la productividad controlando su potencial

impacto dramático tanto en la cantidad como en la calidad del empleo.

La realidad actual muestra cómo muchas personas trabajadoras viven unas condiciones de trabajo consistentes en largas jornadas laborales en horarios antisociales, que generan indefectiblemente estrés, fatiga y agotamiento. La situación opuesta se localiza en la aparición de los denominados contrato *zero hours*, que suponen en última instancia una amenaza para la salud de estas personas trabajadoras, además de resultarles muy difícil planificar sus vidas en términos tanto de tiempo como de ingresos, dada la imprevisibilidad de estas nuevas formas de empleo.

El reto actual en materia de tiempo de trabajo, en términos generales, consiste en pasar de una posición defensiva, proveniente particularmente de los efectos provocados por la *crisis de la austeridad*, a otra ofensiva de reducción de la jornada laboral y de reapropiación del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras de forma equilibrada y saludable.

## 2. PRINCIPALES SERIES DE DATOS PARA COMPRENDER LA SITUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

La jornada laboral semanal estándar bascula en el espacio de la Unión Europea entre las 35 horas de Francia a las 40 horas de la mayoría de los países de Europa central y oriental, existiendo excepciones como la de Luxemburgo, con una jornada laboral cercana a las 40 horas semanales, y de Chequia, con jornadas cercanas o inferiores a 38 horas a la semana. A estos efectos, sería relevante acudir al concepto de horas de trabajo habituales, que incluye en su cómputo las horas extraordinarias. En este sentido, las horas habituales de trabajo son sensiblemente superiores a aquellas pactadas en los convenios colectivos. A modo de ejemplo, en Francia el tiempo de trabajo habitual para una persona trabajadora contratada a tiempo completo se sitúa en torno a las 40 horas semanales. Experiencias muy similares tienen lugar en países como Austria y Grecia.

## **2.1. TRABAJO A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL EN LA COMPENSIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Los horarios de trabajo fijados en convenio colectivo, aquellos más habituales, están referidos normalmente a las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial constituye una realidad cuyo análisis no se puede obviar en el estudio de la situación actual de la duración de la jornada de trabajo en la Unión Europea. El porcentaje de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial ha ido aumentando progresivamente hasta situarse hoy en más del 20%. Además, la jornada a tiempo parcial presenta una seña de identidad muy relevante, como es que este tipo de empleos son ocupados mayoritariamente por mujeres. A pesar de que existe una cierta tendencia a la baja desde 2013, en el año 2022, casi el 28% de todas las mujeres trabajadoras lo seguían haciendo a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial. Dicho de otro modo, el trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea se declina en femenino, manteniendo comportamientos dispares según cada Estado Miembro.

Las horas de trabajo semanales en los empleos a tiempo parcial son sensiblemente inferiores a los empleos a tiempo completo, por lo que una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial reduce el promedio de trabajo semanal en horas a nivel nacional. De este modo, el promedio de horas de trabajo semanales habituales para todas las personas trabajadoras de la Unión Europea es considerablemente más bajo. La alta proporción del trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos se traduce en una semana laboral promedio de alrededor de 30 horas. En Dinamarca, Noruega, Alemania, Irlanda y Suecia, el promedio de horas de trabajo por semana es inferior a la media de la UE-15, de unas 36,5 horas semanales. Sólo en unos pocos países el promedio de horas de trabajo habituales por semana supera las 40 horas (Chequia, Polonia, Bulgaria y Grecia).

## **2.2. DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO A PARTIR DE LA CRISIS DE LA AUSTERIDAD**

El número de personas ocupadas disminuyó menos que el total del volumen de trabajo medido en número de horas. Esto significa que aquellas personas que permanecieron en el mercado de trabajo trabajan, en promedio, menos horas que a principios de siglo. Del mismo modo, resulta importante señalar que los niveles de empleo también se recuperaron mucho más rápido que las horas de trabajo, a diferencia de lo que ocurrió en el periodo comprendido entre los años 2002 y 2006, donde el crecimiento

del empleo fue proporcional al aumento de horas totales trabajadas.

Se observa, pues, que el tiempo de trabajo en la UE-27 ha disminuido, en promedio, alrededor de 0,8 horas por semana. El empleo disminuyó inicialmente después de la crisis, pero ahora se ha restablecido a niveles previos a aquella crisis. Desde 2007, el empleo en Europa es aproximadamente un 1% más alto que los existentes con carácter previo. Sin embargo, el número total de horas trabajadas sigue situado más del 1% por debajo de los niveles anteriores a la crisis. En otras palabras, el empleo se ha redistribuido.

## **2.3. LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DEPENDE TAMBIÉN DE LA COMPOSICIÓN DE LOS HOGARES**

El número de hogares donde todos los adultos cuentan con un empleo remunerado aumentó en la UE-28 en un 16,1%. Durante el mismo período, los hogares donde ninguno de los adultos está trabajando también aumentaron en un 15,2%, debido fundamentalmente al envejecimiento de la población, con un fuerte aumento de hogares compuestos únicamente por adultos inactivos de 65 o más años.

Cuando se analiza sólo los hogares conformados por parejas con hijos, la tendencia es muy similar. Se ha asistido a un aumento en los hogares con doble fuente de ingresos, donde ambos miembros trabajan a tiempo completo (12,1%), y de los hogares con un ingreso y medio, en los que un miembro trabaja a tiempo completo y el otro lo hace a tiempo parcial (11,2%). Por lo tanto, a nivel de la Unión Europea, no se puede afirmar que exista un aumento del trabajo a tiempo parcial como estrategia de las familias para conciliar responsabilidades de cuidado de los hijos con el empleo remunerado.

Lo que sí se observa, por el contrario, es un fuerte aumento en los hogares con un ingreso y medio entre parejas sin hijos. Un incremento del 30,7% por ciento. Esto sugiere que existen otros factores que impulsan el reciente aumento de la proporción de trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea como, especialmente, la mayor preocupación y atención a personas dependientes.

## **2.4. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DURANTE LA CRISIS SANITARIA DE COVID-19**

Los datos sobre el uso de esta reducción del tiempo de trabajo no son fácilmente comparables porque éste se mide de manera diferente según los países. Con esta aclaración, el número de trabajadores que



han participado en este tipo reducciones de la jornada de trabajo en toda Europa ascendió a más de 50 millones de personas trabajadoras a finales de abril de 2020: con 11,3 millones, Francia es el país con el mayor número (*Ministère du Travail* 2020); seguida de Alemania con 10,1 millones (*Bundesagentur für Arbeit* 2020); Italia con 8,3 millones (*Istituto Nazionale Previdenza Sociale* 2020); y el Reino Unido con 6,3 millones (*Financial Times* 2020). En la UE-27, el número de personas trabajadoras en esta situación fue de más de 42 millones. La reducción del tiempo de trabajo ha contribuido sensiblemente a mantener el empleo, al menos en el inmediato plazo.

Hay grandes diferencias en la proporción de personas trabajadoras que han estado en situación de reducción de jornada de trabajo en toda Europa. Casi la mitad de las personas trabajadoras que se han visto inmersas en estas reducciones de jornada se encuentran en Suiza (48,1%) y Francia (47,8%), seguida de Italia con el 46,6% y Luxemburgo con 44,5%. Hay cinco países, Eslovenia, Croacia, Austria, Bélgica e Irlanda, en los que alrededor de un tercio de todos los trabajadores han transitado en algún momento reducciones de tiempo de trabajo, y otros cuatro países, Alemania, España, Reino Unido y Países Bajos, donde esta proporción se situó en torno a una cuarta parte. Una proporción relativamente baja, alrededor o incluso menos del 10 por ciento, se localizaron en los países nórdicos, Dinamarca, Finlandia y Suecia, así como muchos países de Europa central y oriental, como Bulgaria, Chequia, Polonia y Eslovaquia. En toda la UE-27, más de una cuarta parte de los aproximadamente 160 millones de personas trabajadoras han experimentado reducciones de tiempo de trabajo.

### **3. IMPACTOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**

#### **3.1. REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO, MEJORAR LA SALUD FÍSICA Y MENTAL**

Uno de los principales argumentos que justifican la reducción del tiempo de trabajo se relaciona con el impacto negativo que sobre la salud proyecta la existencia de jornadas de trabajo prolongadas. La aparición de la fatiga incrementa las probabilidades de que las personas trabajadoras sufran un accidente de trabajo o de que se padezcan enfermedades, especialmente aquellas mentales. Múltiples estudios han demostrado la estrecha relación existente entre trabajo, tiempo y salud. En particular, trabajar muchas horas mantiene una relación directa con la existencia de enfermedades cardiovasculares, cuadros depresivos, ansiedad o, por mencionar alguno más,

reducción de la calidad del sueño. Además, se ha constatado que el incremento de la jornada de trabajo está relacionado con un estilo de vida poco saludable, que incluye, entre otros, tabaquismo, consumo de alcohol y aumento de peso.

Si bien es clara la relación entre jornadas de trabajo largas y la afectación negativa de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, no cabe establecer una relación directa tan automática en caso de que se establecieran jornadas de trabajo más reducidas. En este sentido, cabe señalar la importancia tanto de la reducción cuantitativa de la jornada de trabajo como de su regulación cualitativa. De este modo, la mejora de la seguridad y salud en el trabajo no es igual cuando la reducción de la jornada consiste en reducir de 50 a 40 horas semanales que cuando se trata de pasar de una jornada de 40 a otra de 30 horas semanales. Por otra parte, el factor cualitativo de la regulación del tiempo de trabajo se está demostrando muy relevante a estos efectos en relación con la mayor o menor intensidad de los ritmos de trabajo, la imprevisibilidad de los horarios o la flexibilidad con la que se desarrolla la semana laboral. En muchos casos, el intercambio de reducción de la jornada de trabajo por flexibilidad en su regulación provoca un impacto más negativo en la seguridad y salud de las personas trabajadoras que esquemas de jornadas de trabajo más prolongadas, pero con menor intensificación.

#### **3.2. REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO Y LA MEJORA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

La actual división del trabajo y del tiempo de trabajo supone una ligera modificación del tradicional modelo fordista, varón, trabajador industrial y cabeza de familia, en el sentido de que las mujeres ahora combinan con mayor asiduidad el trabajo remunerado con trabajo no remunerado. En este sentido, el momento actual presenta la característica de que, si bien las mujeres han ingresado masivamente al mercado laboral, las normas sociales de género no han evolucionado tanto como para encontrar un panorama en el que los hombres formen parte en términos de igualdad del trabajo no remunerado. Este cambio de modelo ha traído como consecuencia la llamada "triple carga": i) son responsables de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, que ii) combinan cada vez más con la participación en un mercado laboral iii) atravesado por el modelo fordista varón, cabeza de familia y fuente principal de ingresos en el hogar.

Un estudio sobre el uso del tiempo de los trabajadores en la UE-27 es revelador. Entre los trabajadores que viven con al menos un hijo, hay más mujeres que hombres involucrados en las actividades de cuidado

diariamente. Curiosamente, los hombres que trabajan menos de 35 horas semanales tienen incluso menos probabilidades de dedicar su tiempo diario a actividades de cuidado que los que trabajan 35-40 horas. Para las mujeres, el panorama es diferente: aquellas que trabajan a tiempo parcial están involucradas en actividades de cuidado más frecuentemente comparadas con los trabajadores de tiempo completo. De hecho, la brecha de género en la participación en el trabajo de cuidados es mayor para quienes trabajan menos de 19 horas y más de 41 horas a la semana.

### **3.3. MENOS Y MEJOR TIEMPO DE TRABAJO, MÁS VIDA PERSONAL Y FAMILIAR**

La reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida privada, entendiendo por ésta también ámbitos distintos del familiar. Trabajar a tiempo completo durante 40 ó más horas a la semana y conciliar con el trabajo doméstico no remunerado, la necesidad de actividades sociales y el deseo de disfrutar de ocio o de participar en la comunidad constituye un desafío que incluye no solo a las mujeres, sino también a los hombres.

En este sentido, y referido a la conciliación de la vida familiar y laboral, las dificultades no sólo se hacen presentes en los hogares con modelos familiares tradicionales, sino también y, en ocasiones de forma más aguda, en las familias monoparentales. Según las estadísticas de la UE, las familias monoparentales representaban casi el 14% de todas las familias con hijos en la UE en el año 2022, sabiendo que la mayoría de los progenitores solteros son mujeres, según informa la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.

### **3.4. LA COMPLEJA RELACIÓN ENTRE REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO**

Uno de los aspectos más atractivos y complejos en relación con la reducción de la jornada de trabajo se ha expresado en el lema trabajar menos para trabajar todos. La idea de fondo, en apariencia sencilla, ayudaría, a través de la redistribución de las horas de trabajo, a superar las situaciones existentes en muchas experiencias nacionales de convivencia de desempleo, subempleo y sobreexplotación.

No obstante la situación de desempleo, existe una resistencia a explorar la reducción de la jornada de trabajo como vía de mejora de los niveles de éste. De este modo, existe una corriente de pensamiento que insiste en la idea de que la reducción de la jornada laboral podría resultar contraproducente

ofreciendo menos horas de trabajo para todos. Las razones que se esgrimen para argumentar esta afirmación tienen que ver fundamentalmente con los costes fijos laborales, ya que la reducción de la jornada laboral no comporta una reducción proporcional de éstos. Dicho de otro modo, esta corriente de pensamiento económico sostiene que los costes laborales son mayores para los sujetos empresariales en esquemas laborales en los que existen más personas trabajadoras trabajando semanas inferiores a las 40 horas semanales.

Por otra parte, la reducción de tiempo debe acompañarse de una revisión de los sistemas normativos de intensificación de los ritmos de trabajo, a través fundamentalmente del instituto jurídico de la distribución (irregular) de la jornada de trabajo. Se trata con ello de evitar los efectos positivos en términos de la reducción de la jornada laboral, impidiendo fenómenos de no distribución del empleo a través de la intensificación de los ritmos de trabajo.

### **3.5. TIEMPO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOSTENIBLE**

El objetivo de avanzar hacia un modelo productivo que dibuje un horizonte de economías sostenibles también aparece anudado a la reducción del tiempo de trabajo. Hay varias razones por las que la reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a la creación de una economía sostenible, tomado como presupuesto que el trabajo ejerce un impacto negativo en términos ambientales. Es ésta una premisa de trabajo que después de la pandemia motivada por la irrupción de COVID-19 parece irrefutable, pero conviene examinar con algo más de detalle esta afirmación.

Algunos estudios han formulado la relación directa entre un tiempo de trabajo más prolongado y el incremento de la huella ambiental. De tal forma, que, en los hogares caracterizados por ser intensivos en términos de horas de trabajo, donde se concentra una mayor carga de tiempo de trabajo, el consumo tiende a resultar más degradante del medioambiente, como consecuencia del tiempo de comidas preparadas al que se recurre de forma habitual, el menaje del hogar o, por mencionar otro factor más, el tipo de vacaciones que se dan en estos hogares. La reducción del tiempo de trabajo podría cambiar, por tanto, la composición del consumo hacia alternativas más ecológicas ya que habrá tiempo, entre otros, para acudir a una alimentación más saludable y respetuosa con el medioambiente.



## 4. LA REDISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

La contratación *just in time*, típica en estos entornos empresariales tiene como consecuencia inmediata la incertidumbre en la determinación del tiempo de trabajo, así como una hiperdisponibilidad horaria de la persona trabajadora, agudizando de este modo su subordinación a las demandas económico-empresariales.

Según el Informe COLLEEM II, en sus conclusiones de febrero del año 2022, el trabajo en plataformas da lugar a jornadas más prolongadas de las que tienen lugar en la economía organizada sin plataformas digitales, su horario se configura en franjas del día donde las relaciones sociales no resultan posibles para estas personas, dado su desarrollo en horario nocturno y en turnos de fin de semana. Y ello como consecuencia, al menos de dos factores. El primero, el trabajo en plataformas digitales mantiene una relación de complementariedad con otro empleo que se desarrolla en formas de organización económica-empresarial clásicas. El segundo, la organización basada en el algoritmo premia a las personas que desarrollan jornadas de trabajo más prolongadas en horarios de neto carácter antisocial.

Otro de los factores que conforma la precariedad en el trabajo en plataformas digitales se conecta con la ausencia de garantías de una jornada mínima de trabajo que asegure a estas personas trabajadoras un salario suficiente. La consideración del tiempo de trabajo a disposición como un tiempo no remunerado permite a las plataformas digitales sostener la organización de su modelo de negocio, sin que ello tenga un reflejo en la retribución de las personas trabajadoras. La propia configuración de la organización productiva de estos modelos de negocio está consintiendo que uno de los derechos más sensibles para las personas trabajadoras, el derecho a la limitación de la jornada de trabajo, no tenga lugar en las relaciones laborales en plataformas digitales.

## 5. COORDENADAS DE LA NORMATIVA EUROPEA PARA ACOMETER LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La regulación de la Unión Europea en materia de tiempo de trabajo ha supuesto un hecho jurídico-político muy relevante en la construcción del proyecto europeo, pese a las resistencias planteadas desde el primer momento por el Reino Unido, puesto que se abordaba de forma más integral y acabada la

ordenación de tan relevante instituto jurídico relacionándolo exclusivamente con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. La intervención de la norma comunitaria como acicate de la protección de la salud de los trabajadores trajo consigo, junto con la Directiva 89/391/CEE, un compromiso por parte de los diferentes Estados miembros de asegurar un determinado nivel de derechos laborales. A la protección supranacional de la seguridad y salud de los trabajadores se le dispensó una suerte de inmunidad frente al mercado y a las dinámicas de la competitividad empresarial, orientando las reglas de la competencia hacia el necesario respeto de los derechos laborales que tuvieran incidencia en la salud laboral.

Al conjunto de derechos encaminados a asegurar una "armonización cohesiva" de la salud de los trabajadores, se sumaron otro grupo de disposiciones normativas que ofrecieron espacios de adaptación a cada Estado miembro dentro del proyecto de convergencia que implicaba la consecución de aquel objetivo. Desde el punto de vista de la técnica jurídica, la normativa europea previó una primera parte de carácter imperativo que sentaba los principios más eficaces para la protección de la seguridad de la salud de los trabajadores y una segunda parte que, por el contrario, introducía importantes posibilidades de flexibilidad empresarial como contrapartida, permitiendo en último término una regulación propia de cada Estado miembro que mejorarse e incluso empeorase los estándares previstos por aquélla.

Dicha complejidad normativa ha concedido una especial importancia a la labor interpretativa del Tribunal de Justicia en la construcción y desarrollo de los derechos que ordenan el tiempo de trabajo en el espacio supranacional, con una afectación muy positiva en los distintos ordenamientos jurídicos internos. Aspectos tan cruciales como el concepto de tiempo de trabajo en relación con la duración de la jornada semanal de trabajo, el derecho de vacaciones anuales retribuidas, el cómputo de la jornada para trabajadores en centros de trabajo itinerantes, y otras tantas materias, han permitido reforzar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de una interpretación uniformadora que ha buscado puntos de equilibrio entre el derecho de los trabajadores a una regulación del tiempo de trabajo que proteja eficazmente la seguridad y salud de los trabajadores y las necesidades empresariales de flexibilidad.

Sin embargo, esta concepción normativa de la materia resultaba insuficiente para las principales asociaciones europeas de empleadores que, a través

de la Comisión Europea, han solicitado desde bien temprano una reforma urgente que permitiese al sujeto empresarial introducir mayores dosis de flexibilidad de forma unilateral, advirtiendo que de no ser así la competitividad empresarial y la eficaz prestación de servicios públicos se verían negativamente afectados. Se deben destacar, al respecto, las propuestas de modificación de la Directiva 2003/88/CE impulsadas por la Comisión Europea que tienen como objetivo declarado el permitir a los empresarios introducir mayores dosis de flexibilidad tanto en el ámbito del concepto de tiempo de trabajo, de la duración semanal de la jornada de trabajo como en la fijación, por tanto, del período de disfrute del descanso semanal. En un primer momento (2004) las controversias entre Comisión y Parlamento se centraron en la oportunidad –o no- de dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la Directiva 93/104/CE en relación con la desaparición de la cláusula *opt-out*, que permitía la superación de la duración de la jornada semanal prevista en el art. 6 de la Directiva. Posteriormente, en estrecha relación con la primera propuesta de modificación se apuntó la posibilidad de realización de semanas de hasta 60 horas, 65 horas en el sector sanitario, como mecanismo que consintiese una política *family friendly*, al abrir según la propuesta mayores espacios temporales a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por su parte, la Comisión ha vuelto a plantear con carácter general la necesidad de que tal normativa incluyese mayores dosis de flexibilidad llegando a proponer la derogación de una parte importante cualitativamente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, fundamentalmente en lo atinente al concepto de tiempo de trabajo en el ámbito de la prestación de servicios públicos, así como en lo relativo a la duración semanal de la jornada de trabajo.

Esta situación, es en la que debe enmarcarse la problemática a través de la cual se desarrolla este estudio. En última instancia cabe subrayar la preocupación de la Comisión por unificar el sentido de la Directiva 2003/88/CE en el conjunto de ordenamientos jurídicos nacionales que conforman la Unión Europea, recordando en nuestro caso que asistimos a *un concepto autónomo del Derecho de la Unión* ante el cual los Estados Miembros solo pueden desarrollar normativas más protectoras para no restar eficacia a la normativa en materia de tiempo de trabajo. La Comisión Europea al hilo de realizar esta tarea introduce buena parte de las propuestas de modificación de la Directiva 2003/88/CE asegurando que se trata del derecho vigente en materia de tiempo de trabajo. Numerosos apartados de la Comunicación Interpretativa, a nuestro juicio,

no responden al derecho vigente sino a los deseos de una Comisión Europea que parece decidida a asaltar el Tribunal de Justicia para imponer sus reivindicaciones y a la vez dotar de validez a un modo de creación/modificación del Derecho poco respetuoso con los procedimientos previstos para ello.

## 6. DIVERSIDAD DE EXPERIENCIAS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA EN LA UNIÓN EUROPEA

### 6.1. REDUCCIÓN VOLUNTARIA DE LA JORNADA DE TRABAJO: EL CASO DE PAÍSES BAJOS

La semana holandesa de 30 horas, la denominada economía a tiempo parcial, introducida en 1980 ha permitido a este mercado de trabajo contar con grandes cotas de empleo a tiempo parcial, donde la reducción de la jornada se produce con reducción proporcional del salario.

Con el 76 por ciento de las mujeres trabajando a tiempo parcial, los Países Bajos son el caso atípico y un buen ejemplo de reducción de la jornada laboral a gran escala decidida individualmente por cada persona trabajadora. La gran proporción de personas trabajadoras a tiempo parcial explica la causa de que exista una semana laboral promedio, tomando en consideración a las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo y parcial, de menos de 30 horas. En otras palabras, los Países Bajos han avanzado hacia una semana laboral de cuatro días a través de iniciativas individuales, más que colectivas en la reducción del tiempo de trabajo.

### 6.2. REDUCCIÓN OBLIGATORIA DE LA JORNADA DE TRABAJO: FRANCIA

El sistema de semana laboral de 35 horas en Francia se introdujo progresivamente entre los años 1998 y 2008 en el conjunto de empresas de forma obligatoria, pero con incentivos públicos. En 1998, el gobierno francés presentó una propuesta consistente en que las horas semanales de trabajo se reducirían de 39 a 35 horas. Esta reducción del tiempo de trabajo se introdujo en dos etapas.

Primero, en 1998 mediante la *Ley Aubry I* y, posteriormente en el año 2000, a través de la aprobación de la *Ley Aubry II*. La *Ley Aubry I* anunció la semana de 35 horas para las grandes empresas, con más de 20 personas trabajadoras dispuestas a reducir la jornada laboral a través de la introducción de medidas fiscales como una suerte de incentivo a la creación de empleo. Por su parte, la *Ley Aubry II* reafirmó la semana laboral de 35 horas, abriendo

espacios para los interlocutores sociales a negociar tanto la duración como la distribución de la jornada de trabajo, a partir de la posibilidad de computar la jornada en base anual.

### **6.3. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: LA EXPERIENCIA EN SUECIA**

El ejemplo sueco de reducción del tiempo de trabajo se materializó a través de la experiencia que se llevó a cabo en las residencias de personas ancianas de Svartedalen, entre los años 2014 a 2016, introduciendo una duración de la jornada de trabajo semanal de 30 horas, a razón de seis horas diarias. Se trata de una iniciativa de reducción del tiempo de trabajo desarrollada en el ámbito empresarial, resultando obligatorio para todas las personas trabajadoras, asumiendo el coste económico de su puesta en marcha el municipio de Gotemburgo.

Durante veintitrés meses, las enfermeras de estas residencias de personas ancianas trabajaron seis horas por día, en lugar de ocho. En abril de 2014, las autoridades de la ciudad de Gotemburgo decidieron llevar a cabo otra experiencia de iguales características durante los años 2015 y 2016.

En ambos casos, la reducción del tiempo de trabajo no afectó al nivel salarial, siendo necesaria la contratación de más personas trabajadoras para cubrir las necesidades del servicio, cuyo salario fue pagado a través de la inversión pública.

### **6.4. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO: EL CASO VOLKSWAGEN**

El ejemplo de reducción del tiempo de trabajo en la empresa Volkswagen, durante los años 1993 a 1999, consistió en la implantación en toda la empresa de una jornada de trabajo semanal de 28,8 horas con la finalidad de hacer frente a una situación de crisis y evitar, de este modo, despidos masivos. El coste de la reducción de la jornada de trabajo corrió a cargo tanto del sujeto empresarial como de las personas trabajadoras.

En 1993, el comité de empresa alemán de Volkswagen fue informado de problemas económicos por los que atravesaba la empresa, que afectaban a un total de un tercio de los 100 mil puestos de trabajo de la empresa. De este modo, IG Metall llegó a un acuerdo inédito con la dirección de la empresa por el cual se pactaba la imposibilidad de realizar despidos a cambio de reducir las horas de trabajo en un 20%,

pasando de una jornada semanal de 36 a 28,8 horas. La reducción de la jornada laboral vino acompañada de una reducción salarial anual de alrededor de un 16%, acordando sin embargo que el salario mensual fuera estable con la finalidad de asegurar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

## **7. CONSIDERACIONES FINALES SOBRE CÓMO IMPLEMENTAR UNA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**

El estudio de la reducción de la jornada de trabajo en la Unión Europea muestra la pluralidad de fórmulas para adoptar la reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, se puede afirmar que ésta resulta necesaria de cara a avanzar en la construcción de una sociedad europea más igualitaria en términos generales. Los ejemplos descritos en este Informe indican la existencia de múltiples motivaciones para reducir el tiempo de trabajo y, por tanto, las diversas decisiones a tomar en su puesta en marcha. La acotación de los objetivos determinará la organización de la reducción del tiempo de trabajo, adoptando diferentes formas, por tanto, en función de los fines que se persiguen con ella.

Se ofrecen en último lugar algunas claves a considerar en la introducción de políticas de reducción de la jornada de trabajo:

**1º** La reducción de la jornada de trabajo debe venir precedida por una definición de los objetivos que ésta persigue conseguir. La cantidad de horas de trabajo reducidas produce efectos diferentes en cada uno de los ámbitos de impacto.

**2º** Junto a la cantidad de horas de trabajo a reducir, se debe reflexionar sobre la estrategia o modo de introducir esta reducción. Esto es, si la reducción se introduce de una sola vez o de forma progresiva. En este sentido, cabe indicar que una reducción de la jornada laboral realizada de una sola vez presenta mayores ventajas relacionadas con los cambios culturales empresariales y familiares.

**3º** La reducción del tiempo de trabajo puede introducirse en módulos temporales diferentes como la semana, el mes o el año. Dependiendo del enfoque y del modo de introducir la reducción de la jornada de trabajo, los efectos sobre la igualdad entre mujeres y varones, el empleo, la sostenibilidad y otras cuestiones pueden diferir sustancialmente. En este sentido, se podría defender que una jornada laboral diaria de seis horas podría ser beneficiosa para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

**4**° Uno de los aspectos más controvertidos de la reducción del tiempo de trabajo reside en dilucidar si ésta ha de ser introducida por la legislación nacional o a través de la negociación colectiva. La forma en que se fija el tiempo de trabajo varía considerablemente de un país a otro. A nivel de la Unión Europea, la Directiva sobre tiempo de trabajo fija el tiempo máximo de trabajo en 48 horas por día a la semana, incluido el tiempo de realización de horas extraordinarias. En muchos países, la legislación nacional o un convenio colectivo nacional reduce el tiempo máximo de trabajo a unas 40 horas.

**5**° La reducción de la jornada de trabajo puede pensarse con carácter obligatorio o voluntario. En los sistemas obligatorios, todas las personas trabajadoras, empresas o sectores están obligados a reducir el tiempo de trabajo a un nivel similar. Hay varios argumentos a favor de los sistemas individuales de reducción del tiempo de trabajo, sin embargo, un examen más detenido hace dudar del sistema voluntario de reducción de jornada, ya que no está del todo claro que la elección del trabajo a tiempo parcial sea realmente libre: los hombres que optan por trabajos a tiempo parcial lo hacen debido a que no encontraron otro trabajo a tiempo completo; casi el 40 por ciento de las mujeres eligen un trabajo a tiempo parcial por motivos de obligaciones familiares.



# INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo es una cuestión central para entender el desarrollo de las relaciones laborales y sociales en la Unión Europea. Los avances que la regulación normativa y jurídica de esta condición de trabajo ha experimentado en el ciclo largo económico y político comprendido en la transición del siglo XX al XXI, en términos de reducción de la jornada laboral y de mejora del equilibrio entre la vida personal y laboral, están siendo amenazados en las dos últimas décadas. La tendencia a jornadas laborales más reducidas prácticamente se detuvo en los años 1990, momento a partir del cual fue preterido en las agendas políticas a medida que las crisis económicas y financieras se sucedieron. Esta tendencia resulta palmaria durante la *crisis de la austeridad*, de forma más intensa en el ámbito del empleo público en países como España, Irlanda o Portugal, donde acontecieron incrementos del tiempo de trabajo sin compensación de ningún tipo.

Además, esta tendencia ha coincidido con las estrategias de negocio de los sujetos empresariales basadas en la presión sobre esta condición de trabajo, con el objetivo de tener, a través de la flexibilidad, un mayor control sobre el tiempo de trabajo con iniciativas en este sentido a nivel nacional y los intentos a nivel europeo de revisar la Directiva sobre el tiempo de trabajo, a pesar de que ya es, con tantas derogaciones y exclusiones, una normativa europea flexible. Sin embargo, hay señales de que esta inercia está empezando a cambiar, primero a través de la negociación colectiva donde se constata una evolución positiva de la duración de la jornada de trabajo; en segundo lugar, a través de las propuestas legislativas que hoy están apareciendo en torno a la reducción del tiempo de trabajo en distintos Estados Miembros.

La Comisión Europea ha decidido no seguir intentando la revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo, poniendo fin a años de especulaciones sobre la derogación o modificación drástica de esta pieza clave de la legislación social. Aunque la Directiva europea no es una norma perfecta, ninguna lo es, esta decisión de la Comisión significa que ahora el énfasis se debe seguir concentrando en el ámbito de su implementación más efectiva con la finalidad

de equilibrar los derechos e intereses de las partes del contrato de trabajo. En este sentido, ha ido emergiendo un proceso que afecta sensiblemente a la cuestión del tiempo de trabajo como es la digitalización de la economía productiva, que ya ha provocado la transformación de muchos sectores, incluidos los servicios públicos. La digitalización debe ser reconducida de modo tal que genere aumentos masivos de la productividad controlando su potencial impacto dramático tanto en la cantidad como en la calidad del empleo.

La realidad actual muestra cómo muchas personas trabajadoras viven unas condiciones de trabajo consistentes en largas jornadas laborales en horarios antisociales, que generan indefectiblemente estrés, fatiga y agotamiento. La situación opuesta se localiza en la aparición de los denominados contrato *zero hours*, que suponen en última instancia una amenaza para la salud de estas personas trabajadoras, además de resultarles muy difícil planificar sus vidas en términos tanto de tiempo como de ingresos, dada la imprevisibilidad de estas nuevas formas de empleo. Si bien resulta un hecho muy positivo la aprobación de la propuesta de Directiva sobre personas trabajadoras en plataformas digitales, ello no despeja las incógnitas de la concreción de esta condición de trabajo.

El reto actual en materia de tiempo de trabajo, en términos generales, consiste en pasar de una posición defensiva, proveniente particularmente de los efectos provocados por la *crisis de la austeridad*, a otra ofensiva de reducción de la jornada laboral y de reapropiación del tiempo de trabajo por parte de las personas trabajadoras de forma equilibrada y saludable.

La persistencia de la cultura jurídica de mantener jornadas de trabajo prolongadas, espoleada por aquella económico-empresarial, además de proponer una sociedad del trabajo enferma y desequilibrada, tiene un impacto muy negativo en relación con la igualdad de género y otros ámbitos menos frecuentados como el medioambiente.

Este Informe pretende aglutinar los principales argumentos a favor de una jornada laboral más corta, así como las diferentes formas en que ésta puede implementarse, ya sea a nivel local, sectorial o nacional. Del mismo modo, entre los objetivos de este Informe se encuentra señalar en qué aspectos de la regulación jurídica europea del tiempo de trabajo se debe profundizar para alcanzar una reducción de jornada satisfactoria y equilibrada de los intereses de las personas trabajadoras y de los sujetos empresariales. Para, en último lugar, revisar las experiencias vividas en relación con la reducción del tiempo de trabajo.

CAPÍTULO I

# DATOS E IMPACTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA



# DATOS Y CRITERIOS PARA LA COMPRENSIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

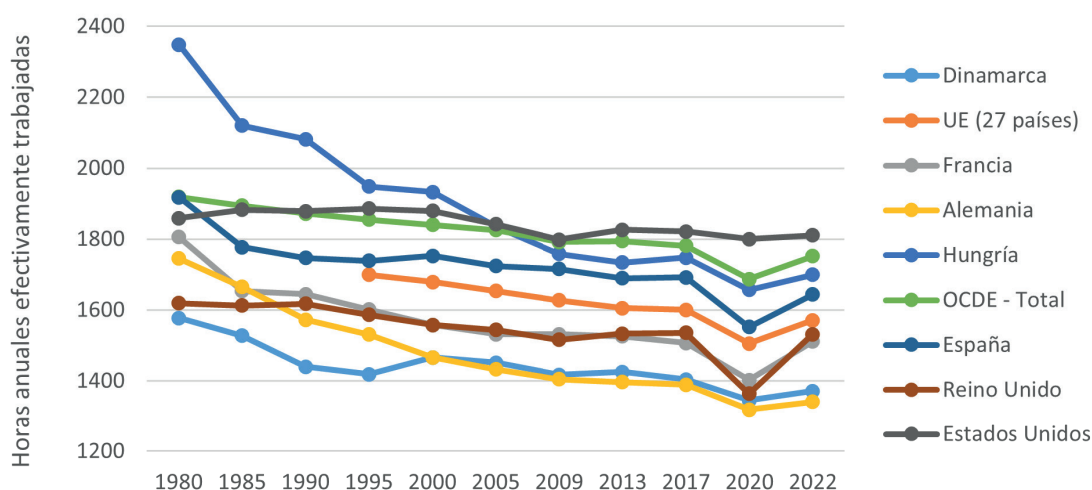
Históricamente, las personas trabajadoras han ido dedicando menos tiempo a trabajar. Esta tendencia se manifiesta en varios niveles. La jornada laboral se ha ido reduciendo progresivamente. En la mayoría de los casos, la semana laboral se ha reducido de seis días a cinco, o cinco días y medio, pero también se han aumentado los periodos de vacaciones retribuidas durante el año laboral, así como las biografías laborales se han visto reducidas por la mayor dedicación temporal a la educación y por la consolidación de sistemas sociales de jubilación que han consentido una vida laboral más acotada en el tiempo.

No obstante, el análisis más reciente de la evolución de la duración de la jornada de trabajo en las últimas décadas muestra cómo la tendencia histórica a su reducción se ha visto modificada. En la mayoría de los países, la disminución de las horas de trabajo se ha ralentizado y, en algunos países, incluso se ha revertido. Notablemente, en los EE. UU., las horas

de trabajo anuales no han disminuido significativamente desde mediados de los años sesenta. Si se observa el tiempo de trabajo semanal en el ámbito del empleo a tiempo completo, se detectan comportamientos muy similares, con un aumento del promedio mundial en las últimas décadas.

El número de horas trabajadas por cada persona en cada país depende no sólo de cómo han evolucionado las horas de trabajo a lo largo de la historia, sino especialmente de la regulación y cultura del tiempo de trabajo en ese espacio geopolítico. Esta regulación no siempre se elabora a través de leyes nacionales. En muchos países, los interlocutores sociales deciden las normas sobre el tiempo de trabajo a través de instancias nacionales, acuerdos sectoriales o incluso individuales. Esta diversidad en los marcos institucionales hace que comparar experiencias resulte bastante complejo.

## Evolución media de las horas trabajadas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por la OCDE (2024) Hours worked (indicador). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 15 April 2024)

Excluidas las horas extraordinarias, la jornada laboral semanal estándar bascula en el espacio de la Unión Europea entre las 35 horas de Francia a las 40 horas de la mayoría de los países de Europa central y oriental, existiendo excepciones como la de Luxemburgo, con una jornada laboral cercana a las 40 horas semanales, y de Chequia, con jornadas cercanas o inferiores a 38 horas a la semana. A estos efectos, se retiene relevante acudir al concepto de horas de trabajo habituales, que incluye en su cómputo las horas extraordinarias. En este sentido, las horas habituales de trabajo son sensiblemente superiores a aquellas pactadas en los convenios colectivos. A modo de ejemplo, en Francia el tiempo de trabajo habitual para una persona trabajadora contratada a tiempo completo se sitúa en torno a las 40 horas semanales. Experiencias muy similares tienen lugar en países como Austria y Grecia.

Los horarios de trabajo convencionales y habituales están referidos normalmente a las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial constituye una realidad cuyo análisis no se puede obviar en el estudio de la situación actual de la duración de la jornada de trabajo en la Unión Europea. El porcentaje de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial ha ido aumentando progresivamente hasta situarse hoy en más del 20%. Además, la jornada a tiempo parcial presenta una seña de identidad muy relevante, como es que este tipo de empleos son ocupados mayoritariamente

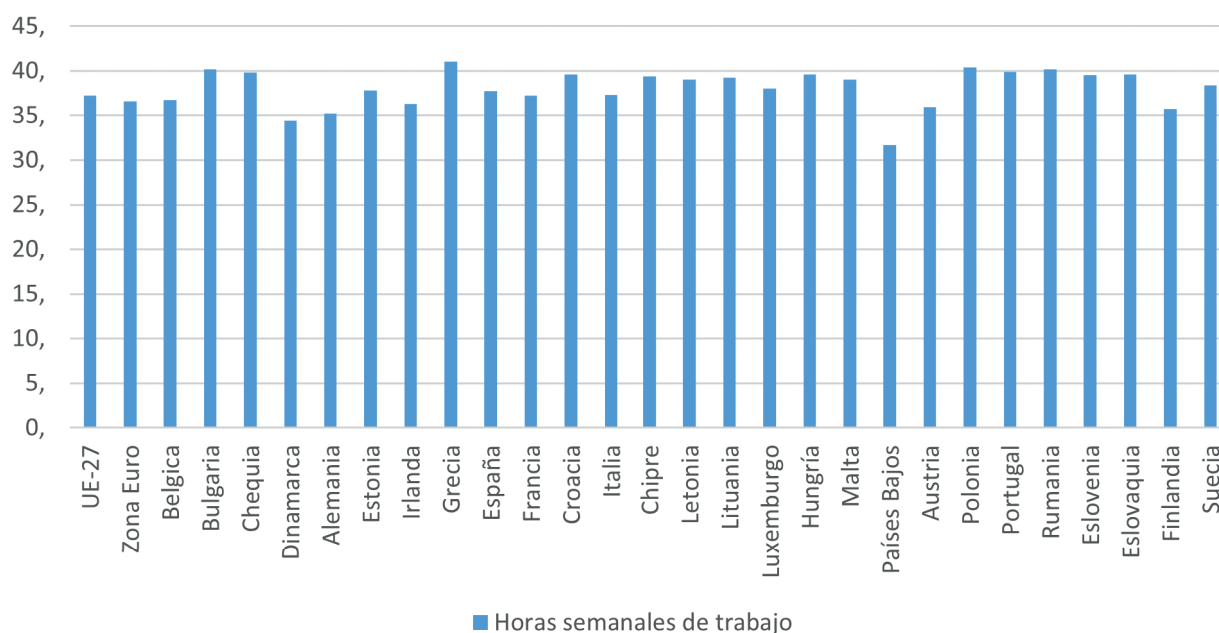
por mujeres. A pesar de que existe una cierta tendencia a la baja desde 2013, en el año 2022, casi el 28% de todas las mujeres trabajadoras lo seguían haciendo a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>1</sup>. Dicho de otro modo, el trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea se declina en femenino, manteniendo comportamientos dispares según cada Estado Miembro.

En la mayoría de los países de Europa central y oriental, Grecia, Portugal y en Finlandia, la proporción global de personas trabajadoras a tiempo parcial es relativamente pequeña, mientras que en los países que conforman la Unión Europea se alcanzan proporciones iguales o superiores en las que aproximadamente una de cada tres mujeres empleadas tiene trabajos a tiempo parcial. En contraste, la proporción de hombres con trabajos a tiempo parcial apenas alcanza uno de cada diez. La excepción a esta regla de comportamiento la constituyen los Países Bajos, donde más del 70% de las mujeres empleadas ostentan un trabajo a tiempo parcial. Este caso muestra igualmente que los hombres también tienden a tener trabajos a tiempo parcial con más frecuencia que sus homólogos en otros países de la Unión Europea (más de uno de cada cuatro hombres con empleo en los Países Bajos están empleados a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial).

Cabe llamar la atención sobre la incidencia del trabajo a tiempo parcial en relación con el nivel medio de

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time\\_and\\_full-time\\_employment\\_-\\_statistics#Main\\_concept](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Main_concept)

### Duración de la jornada ordinaria media UE-27 (2022)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por Eurostat. Las estadísticas se pueden consultar en: [https://doi.org/10.2908/LFSA\\_EWHUN2](https://doi.org/10.2908/LFSA_EWHUN2)

TIME	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>GEO (Labels)</b>												
UE-27	19,0	19,6	19,6	19,6	19,6	19,5	19,3	19,3	17,8	17,7	17,6	17,8
Zona Euro	21,9	22,7	22,8	22,9	22,9	22,8	22,6	22,7	20,8	20,7	20,5	20,7
Belgica	24,7	24,2	23,6	24,2	24,6	24,5	24,5	24,8	24,4	24,1	23,8	23,7
Bulgaria	2,2	2,4	2,4	2,2	2,0	2,2	1,8	1,9	1,8	1,6	1,6	1,4
Chequia	5,0	5,8	5,5	5,3	5,7	6,2	6,3	6,3	5,7	5,7	6,0	6,9
Dinamarca	24,1	24,0	23,9	23,8	25,0	24,7	23,9	24,2	23,4	23,9	24,2	25,2
Alemania	32,3	33,3	33,2	33,5	33,4	33,7	33,6	34,1	27,9	27,8	28,0	28,8
Estonia	9,1	8,8	8,3	9,3	9,7	9,5	10,9	11,2	12,1	12,2	13,2	13,5
Irlanda	23,6	23,7	22,9	22,2	21,9	20,1	19,5	19,6	17,8	19,8	20,1	20,4
Grecia	7,9	8,6	9,5	9,6	10,0	10,0	9,3	9,3	8,8	8,2	8,0	7,3
España	14,4	15,7	15,8	15,6	15,1	14,9	14,5	14,5	13,9	13,7	13,3	13,2
Francia	18,4	18,8	19,2	19,0	18,9	18,9	18,6	18,1	17,6	17,3	16,5	16,6
Croacia	5,6	5,4	5,3	6,0	5,6	4,8	5,2	4,8	4,5	4,7	4,7	3,7
Italia	16,9	17,8	18,3	18,4	18,7	18,7	18,5	18,9	18,3	18,2	17,9	17,6
Chipre	9,7	11,9	13,5	13,0	13,4	12,2	10,8	10,2	10,0	10,1	9,3	8,0
Letonia	7,6	6,4	5,8	6,1	7,2	6,5	6,1	7,1	7,6	7,8	6,6	6,8
Lituania	8,9	8,4	8,6	7,6	7,1	7,6	7,1	6,4	6,1	6,0	5,7	5,9
Luxemburgo	18,5	18,7	18,4	18,4	19,2	19,5	17,7	16,9	18,0	18,0	18,2	18,2
Hungría	6,5	6,2	5,8	5,5	4,7	4,2	4,1	4,3	4,7	4,6	4,2	4,0
Malta	13,2	14,0	15,3	14,3	13,9	13,7	13,1	12,1	11,1	10,7	10,8	10,7
Países Bajos	39,3	40,0	39,7	40,2	40,0	40,4	40,8	41,1	41,6	42,2	42,2	42,4
Austria	26,1	26,9	27,9	28,3	28,8	28,9	28,3	28,2	28,1	28,7	29,7	30,1
Polonia	7,2	7,1	7,1	6,8	6,4	6,6	6,5	6,1	5,9	5,2	5,4	5,7
Portugal	9,2	9,4	8,7	8,8	8,5	8,1	7,5	7,6	7,1	6,9	6,8	7,2
Rumania	6,0	5,9	5,7	5,7	4,8	4,3	4,1	3,8	3,7	3,7	3,3	3,4
Eslovenia	10,0	10,2	11,0	11,1	10,2	11,3	10,7	9,3	9,1	9,2	8,7	8,5
Eslovaquia	2,8	3,2	3,6	4,1	4,1	4,2	3,5	3,2	3,2	3,1	3,1	3,3
Finlandia	14,9	14,8	14,9	14,9	15,8	15,9	16,0	16,4	15,6	16,9	16,9	16,8
Suecia	22,9	22,6	22,5	22,2	21,8	21,3	20,6	20,5	20,3	20,3	20,2	19,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por Eurostat. Las estadísticas se pueden consultar en: <https://doi.org/10.2908/TPS00159>

% empleo a tiempo parcial en el empleo total

horas de trabajo habituales por semana, ya que las horas de trabajo semanales en los empleos a tiempo parcial son sensiblemente inferiores a los empleos a tiempo completo, por lo que una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial reduce el promedio de trabajo semanal habitual en horas a nivel nacional. De este modo, el promedio de horas de trabajo semanales habituales para todas las personas trabajadoras de la Unión Europea es considerablemente más bajo. Además, como era de esperar, la alta proporción del trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos se traduce en una semana laboral promedio de alrededor de 30 horas. En Dinamarca, Noruega, Alemania, Irlanda y Suecia, el promedio de horas de trabajo por semana es inferior a la media de la UE 15, de unas 36,5 horas semanales. Sólo en unos pocos países el promedio de horas de trabajo habituales por semana supera las 40 horas (Chequia, Polonia, Bulgaria y Grecia).

Es por ello, que se puede afirmar que las diferencias entre países en cuanto a la duración de la semana laboral guardan relación con la presencia, mayor o menor, del trabajo a tiempo parcial, así como por la fuerza de la negociación colectiva en cada sector de actividad y empresa. Estos factores no pueden desconectarse de las normas culturales y de la organización social.

## 1. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: ENTRE EL GÉNERO Y LA DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL

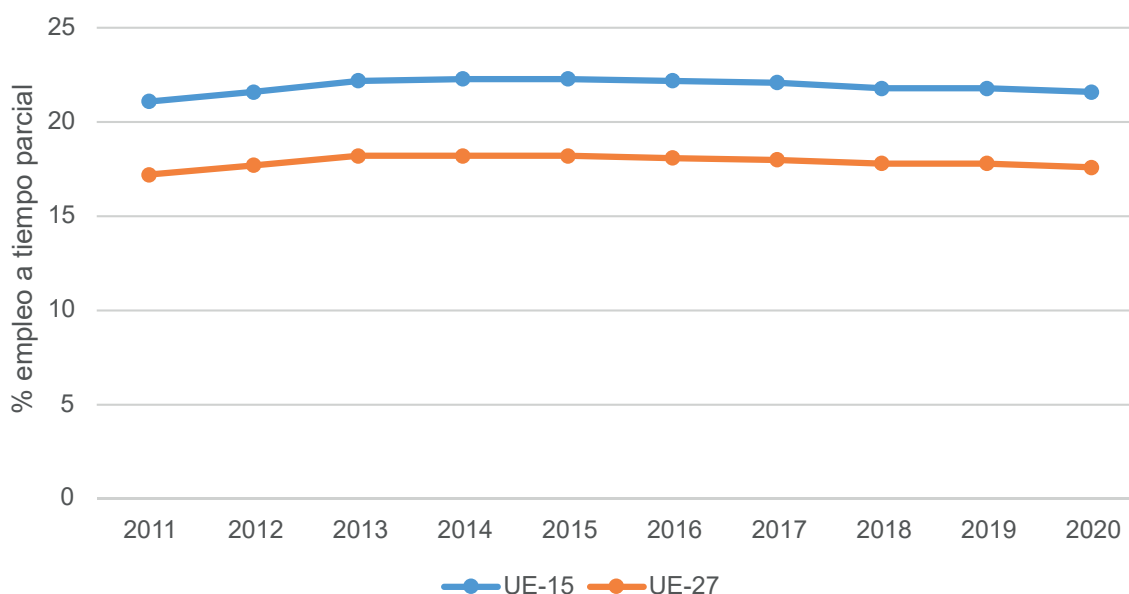
El trabajo a tiempo parcial se caracteriza por concentrarse predominantemente sobre las mujeres trabajadoras, en tareas rutinarias y ocupaciones de servicios poco cualificadas.<sup>2</sup> Una distribución similar, aunque en menor cantidad, se observa en el caso del trabajo a tiempo parcial desarrollado por los hombres.

Entre los años 2008 y 2015, periodo que se atribuye al desarrollo más intenso de la *crisis de la austeridad* en la Unión Europea, la proporción de empleos a tiempo parcial en todas las ocupaciones elementales creció más de cinco puntos porcentuales tanto para los hombres como para las mujeres, mientras que la proporción global de empleos a tiempo parcial en el resto de las ocupaciones creció sólo alrededor de dos puntos porcentuales en el mismo período.

Si se comparan las perspectivas profesionales de los empleos a tiempo parcial con las de los empleos a tiempo completo, se llega a una conclusión muy similar. Los trabajos a tiempo parcial muestran una clara tendencia a tener muchas menos oportunidades profesionales que los trabajos a tiempo completo.

<sup>2</sup> Las estadísticas al respecto se pueden consultar en [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/f/fb/Employment\\_rate\\_by\\_age\\_group%2C\\_1993-2016\\_%28%25%29.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/f/fb/Employment_rate_by_age_group%2C_1993-2016_%28%25%29.png).

## Evolución del trabajo a tiempo parcial Unión Europea



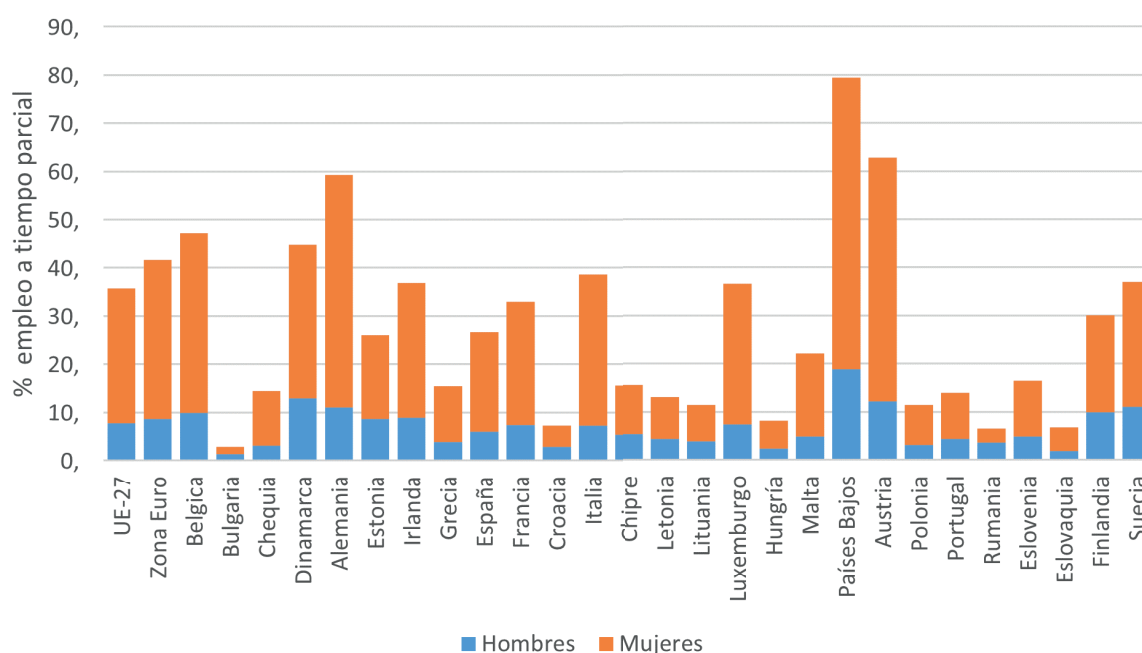
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por Eurostat (Part-time employment (1993-2020) annual data).

Aproximadamente la mitad de todos los encuestados en la Unión Europea que estaban empleados en un trabajo a tiempo parcial no estaban de acuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación "mi trabajo ofrece buenas perspectivas de avance profesional". Entre las personas trabajadoras con un contrato de trabajo a tiempo completo, sólo el 35,4% estaba en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la misma afirmación.<sup>3</sup>

En relación con la duración del contrato de trabajo, la mayoría de las personas trabajadoras en la Unión Europea lo hacen en régimen de duración indefinida. En este sentido, se detecta una relación entre trabajo a tiempo completo y duración indefinida del contrato. Mientras el 85,5% de los empleos a jornada completa son indefinidos, las personas trabajadoras con un empleo a tiempo parcial solo alcanzan el 67,9%. O lo que es lo mismo, las personas trabajadoras a

<sup>3</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2016/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

## Trabajo a tiempo parcial en la UE (2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por Eurostat. Las estadísticas se pueden consultar en: <https://doi.org/10.2908/TPS00159>

tiempo parcial suelen tener contratos de duración determinada, son temporales, sean contratados directa o indirectamente (a través de empresas de trabajo temporal o agencias colocación).<sup>4</sup>

## 2. LA REDISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO TRAS LA CRISIS DE 2008

Un factor clave para entender hoy el comportamiento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras europeas en las últimas dos décadas ha sido la recesión económica que irrumpió a partir del año 2008 y la posterior crisis de desempleo.

En general, el número de personas ocupadas disminuyó menos que el total del volumen de trabajo medido en número de horas. Esto significa, en definitiva, que aquellas personas que permanecieron en el mercado de trabajo trabajan, en promedio, menos horas que a principios de siglo. Del mismo modo, resulta importante señalar que los niveles de empleo también se recuperaron mucho más rápido que las horas de trabajo, a diferencia de lo que ocurrió en el periodo comprendido entre los años 2002 y 2006, donde el crecimiento del empleo fue proporcional al aumento de horas totales trabajadas. Sin embargo, en el punto álgido de la crisis laboral en 2013, el empleo cayó a niveles inferiores a los del año 2006, mientras que el total de horas trabajadas cayó a niveles no vistos desde 2007.

Este proceso desembocó en una redistribución del trabajo en el que el número total de las horas de trabajo disminuyó más que el número de trabajadores que las realizan. Se observa, pues, que el tiempo de trabajo en la UE-27 ha disminuido, en promedio, alrededor de 0,8 horas por semana. El empleo disminuyó inicialmente después de la crisis, pero ahora se ha restablecido a niveles previos a aquella crisis. Desde 2007, el empleo en Europa es aproximadamente un 1% más alto que los existentes con carácter previo. Sin embargo, el número total de horas trabajadas sigue situado más del 1% por debajo de los niveles anteriores a la crisis. En otras palabras, el empleo se ha redistribuido.

Según algunas estimaciones, este fue el caso de más de 4,5 millones de puestos de trabajo en la Unión Europea, lo que significa que todos los puestos de trabajo se redujeron en una hora y se crearon nuevos puestos de trabajo para las horas restantes. Muchos de los cambios tienen que ver con los efectos de composición.

El cambio en el número de horas de trabajo semanales durante la crisis también tuvo un impacto en otros

aspectos de la organización del tiempo de trabajo en el ámbito de la Unión Europea. Así, por ejemplo, entre los años 2005 y 2010 se produjo una disminución del número de horas extraordinarias y de las largas jornadas de trabajo, jornadas de más de diez horas, así como del trabajo durante horas no sociales, como fines de semana o noches. Sin embargo, a partir del año 2015, las personas trabajadoras en la Unión Europea informaron que trabajaban los domingos, sábados o por la noche con mayor frecuencia que en 2010.

## 3. COMPOSICIÓN DE LOS HOGARES Y DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las cifras históricas sobre el tiempo de trabajo muestran que éste ha disminuido con el paso de los años. Sin embargo, todas estas cifras se centran en un análisis individual, ofreciendo una imagen no ajustada de la realidad colectiva, de lo acaecido en la sociedad. Estas cifras ignoran que, por ejemplo, previamente las mujeres no tenían una presencia relevante en el mercado laboral. Durante la década comprendida entre los años 2005-2015, el número de hogares donde todos los adultos cuentan con un empleo remunerado aumentó en la UE-28 en un 16,1%. Durante el mismo período, los hogares donde ninguno de los adultos está trabajando también aumentaron en un 15,2%, debido fundamentalmente al envejecimiento de la población, con un fuerte aumento de hogares compuestos únicamente por adultos inactivos de 65 o más años.

Entre los adultos en edad de trabajar, los hogares donde todos los adultos trabajan se han convertido en el patrón social común. Dato éste que podría sugerir que la intensidad del trabajo, medida por la participación en el empleo remunerado, ha aumentado a nivel de los hogares.

Cuando se analiza sólo los hogares conformados por parejas con hijos, la tendencia es muy similar. Se ha asistido a un aumento en los hogares con doble fuente de ingresos, donde ambos miembros trabajan a tiempo completo (12,1%), y de los hogares con un ingreso y medio, en los que un miembro trabaja a tiempo completo y el otro lo hace a tiempo parcial (11,2%). Por lo tanto, a nivel de la Unión Europea, no se puede afirmar que exista un aumento del trabajo a tiempo parcial como estrategia de las familias para conciliar responsabilidades de cuidado de los hijos con el empleo remunerado.

Lo que sí se observa, por el contrario, es un fuerte aumento en los hogares con un ingreso y medio

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment\\_statistics/es&oldid=202691](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/es&oldid=202691).

## Tiempo de trabajo según composición de los hogares. UE-28 (2005-2015).

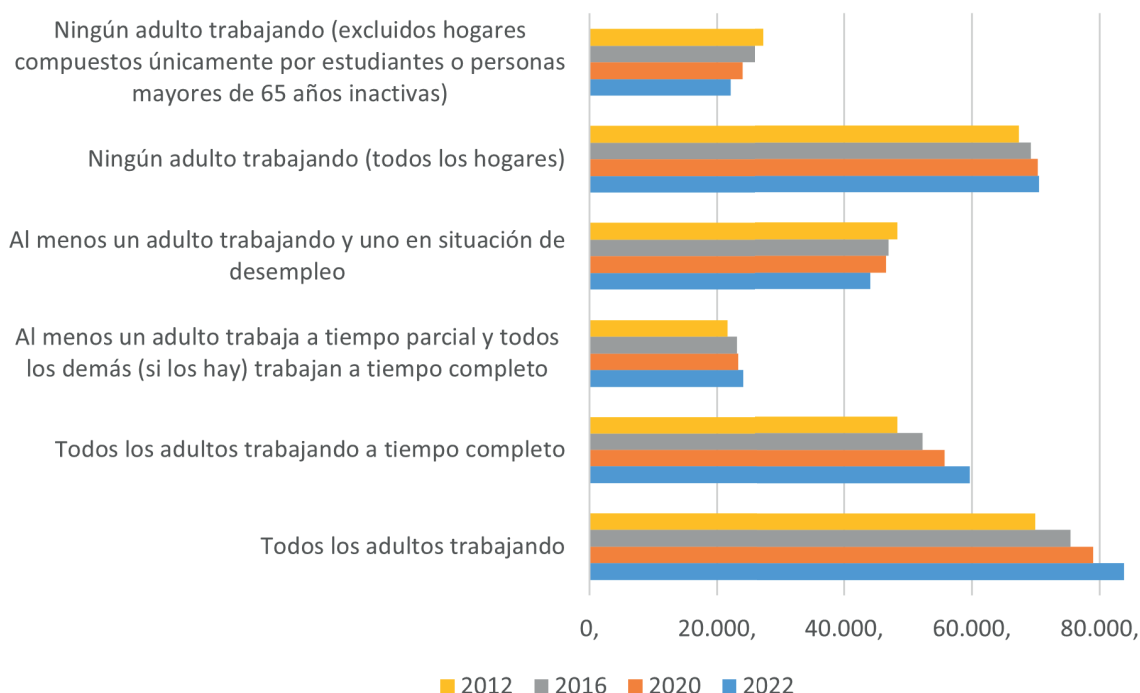
		2005-2015
	%	(en miles)
Todos los adultos trabajando	16,1	21.901,1
Ningún adulto trabajando	15,2	15.584,4
Ningún adulto trabajando, excluidos inactivos mayores de 65 años y estudiantes	5,4	2.555,4
Ambos miembros de la pareja trabajando a tiempo completo (con hijos)	12,1	3.555,6
Ambos miembros de la pareja trabajando a tiempo completo (sin hijos)	13,7	2.825,2
Un miembro de la pareja trabaja a tiempo completo, otro a tiempo parcial (con hijos)	11,2	2.301,1
Un miembro de la pareja trabaja a tiempo completo, otro a tiempo parcial (sin hijos)	30,7	2.624,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por Eurostat.

entre parejas sin hijos. Un incremento del 30,7% entre los años 2005 y 2015. Esto sugiere que existen otros factores que impulsan el reciente aumento de la proporción de trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea como, especialmente, la mayor preocupación y atención a personas dependientes. En relación con los hogares con hijos son las mujeres trabajadoras las que normalmente reducen su jornada laboral en un promedio de tres horas, mientras que los hombres aumentan su jornada laboral en un promedio de una hora.

Lo afirmado hasta ahora, nos conduce a sostener que el debate sobre el tiempo de trabajo adolece de un análisis a nivel colectivo, social, por el impacto que a través de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

## Tiempo de trabajo según composición de los hogares



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por Eurostat. Las estadísticas se pueden consultar en: [https://doi.org/10.2908/LFST\\_HHNNHWHTC](https://doi.org/10.2908/LFST_HHNNHWHTC)

#### 4. TIEMPO DE TRABAJO EN LA CRISIS SANITARIA MOTIVADA POR COVID-19

Una vez analizado el impacto de la crisis económico-financiera de 2008 en términos de tiempo de trabajo, conviene ahora hacer lo propio en relación con la crisis socioeconómica que provocó la irrupción del COVID-19, destacando desde el inicio que, si bien aquella motivó un incremento del tiempo de trabajo, la salida ofrecida en la reciente crisis de 2020 ha transitado, por el contrario, fórmulas de reducción del tiempo de trabajo como mecanismo para evitar la pérdida de empleo. El número de trabajadores afectados por fórmulas de tiempo de trabajo reducido durante la crisis del COVID-19 en Europa ha superado con creces el número de trabajadores que recibieron prestaciones por esta misma causa durante la crisis de la austeridad de 2008.<sup>5</sup>

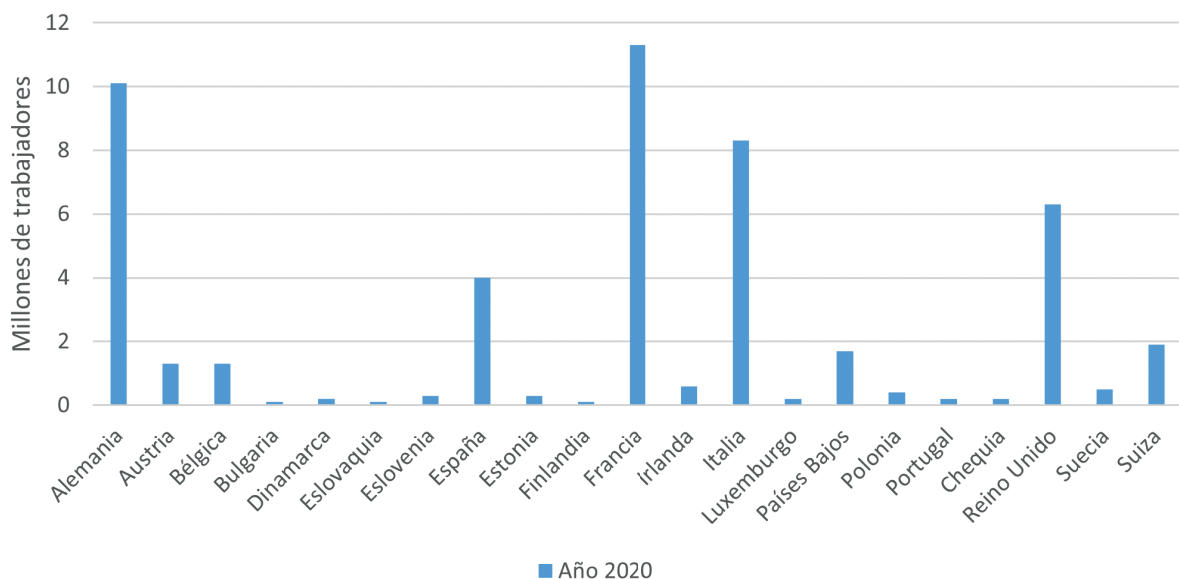
Los datos sobre el uso de esta reducción del tiempo de trabajo no son fácilmente comparables porque éste se mide de manera diferente según los países. Con esta aclaración, el número de trabajadores que han participado en este tipo reducciones de la jornada de trabajo en toda Europa ascendió a más de 50 millones de personas trabajadoras a finales de abril de 2020: 11,3 millones, Francia es el país con el mayor número (*Ministère du Travail* 2020); seguida de Alemania con 10,1 millones (*Bundesagentur für Arbeit* 2020); Italia con 8,3

millones (*Istituto Nazionale Previdenza Sociale* 2020); y el Reino Unido con 6,3 millones (*Financial Times* 2020). En la UE-27, el número de personas trabajadoras en esta situación fue de más de 42 millones. La reducción del tiempo de trabajo ha contribuido sensiblemente a mantener el empleo, al menos en el inmediato plazo.

Hay grandes diferencias en la proporción de personas trabajadoras que han estado en situación de reducción de jornada de trabajo en toda Europa. Casi la mitad de las personas trabajadoras que se han visto inmersas en estas reducciones de jornada se encuentran en Suiza (48,1%) y Francia (47,8%), seguida de Italia con el 46,6% y Luxemburgo con 44,5%. Hay cinco países, Eslovenia, Croacia, Austria, Bélgica e Irlanda, en los que alrededor de un tercio de todos los trabajadores han transitado en algún momento reducciones de tiempo de trabajo, y otros cuatro países, Alemania, España, Reino Unido y Países Bajos, donde esta proporción se situó en torno a una cuarta parte. Una proporción relativamente baja, alrededor o incluso menos del 10 por ciento, se localizaron en los países nórdicos, Dinamarca, Finlandia y Suecia, así como muchos países de Europa central y oriental, como Bulgaria, Chequia, Polonia y Eslovaquia. En toda la UE-27, más de una cuarta parte de los aproximadamente 160 millones de personas trabajadoras han experimentado reducciones de tiempo de trabajo.

<sup>5</sup> Un estudio imprescindible en esta materia, en Müller, T. y Schulten, Th., "Ensuring short-time work. An european overview". European Economic, Employment and Social Policy, nº 7/2020. ETUI, 2020.

**Nº personas trabajadoras con reducción jornada de trabajo**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por ETUI. Disponible en: <https://www.etui.org/about-etui/news/42-million-applications-for-short-time-work>

# IMPACTOS DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

## 1. REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO, MEJORAR LA SALUD FÍSICA Y MENTAL<sup>6</sup>

Uno de los principales argumentos que justifican la reducción del tiempo de trabajo se relaciona con el impacto negativo que sobre la salud proyecta la existencia de jornadas de trabajo prolongadas. La aparición de la fatiga incrementa las probabilidades de que las personas trabajadoras sufran un accidente de trabajo o de que se padezcan enfermedades, especialmente aquellas mentales.

Múltiples estudios han demostrado la estrecha relación existente entre trabajo, tiempo y salud. En particular, trabajar muchas horas mantiene una relación directa con la existencia de enfermedades cardiovasculares, cuadros depresivos, ansiedad o, por mencionar alguno más, reducción de la calidad del sueño. Además, se ha constatado que el incremento de la jornada de trabajo está relacionado con un estilo de vida poco saludable, que incluye, entre otros, tabaquismo, consumo de alcohol y aumento de peso.

Es por ello, que la Directiva 2003/88/CE tiene como base jurídica la ordenación de determinados aspectos del tiempo de trabajo en relación con la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Del mismo modo, la Carta Europea de Derechos Fundamentales invoca el derecho a la limitación efectiva de la jornada laboral, a las vacaciones anuales y garantías, a períodos de descanso, con el fin de respetar la salud, seguridad y dignidad de las personas trabajadoras.

Si bien es clara la relación entre jornadas de trabajo largas y la afectación negativa de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, no cabe establecer una relación directa tan automática en caso de que se establecieran jornadas de trabajo más reducidas. En este sentido, cabe señalar la importancia tanto de la reducción cuantitativa de la jornada de trabajo como de su regulación cualitativa. De este modo, la mejora de la seguridad y salud en

el trabajo no es igual cuando la reducción de la jornada consiste en reducir de 50 a 40 horas semanales que cuando se trata de pasar de una jornada de 40 a otra de 30 horas semanales. Por otra parte, el factor cualitativo de la regulación del tiempo de trabajo se está demostrando muy relevante a estos efectos en relación con la mayor o menor intensidad de los ritmos de trabajo, la imprevisibilidad de los horarios o la flexibilidad con la que se desarrolla la semana laboral. En muchos casos, el intercambio de reducción de la jornada de trabajo por flexibilidad en su regulación provoca un impacto más negativo en la seguridad y salud de las personas trabajadoras que esquemas de jornadas de trabajo más prolongadas, pero con menor intensificación.<sup>7</sup>

Cada vez resulta más habitual y obligatoria la referencia a la relación entre trabajo y salud mental. En términos generales, sin especificar ninguna enfermedad mental concreta, se asiste a un momento en el que cada vez existen más personas trabajadoras afectadas por el agotamiento y la depresión. Estudios de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, informan de la relación directa entre el estrés y el agotamiento, por un lado, y las jornadas prolongadas, por el otro.

El tiempo dedicado al trabajo es, entre otros, un factor determinante del estrés y el agotamiento, especialmente cuando no hay tiempo suficiente para la recuperación. Situaciones cada vez más habituales como consecuencia de la introducción de altas dosis de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, que permiten durante determinados lapsos realizar semanas por encima de las 60 horas de trabajo. O lo que es lo mismo, la duración de la jornada de trabajo no es el único factor desencadenante del agotamiento, también lo es la presión laboral a la que se ven sometidas las personas trabajadoras como consecuencia de la intensificación de los ritmos de trabajo como consecuencia de determinadas conductas y usos empresariales de la flexibilidad de esta condición de trabajo.

<sup>6</sup> Resulta de gran utilidad el estudio realizado por De Spiegelaere, S. y Piasna, A., *The why and how of working time reduction*. ETUI, 2017.

<sup>7</sup> Piasna A., "Thou shalt work hard: fragmented working hours and work intensification across the EU", *Forum Socjologiczne, Special Issue (1)*, 2015, 77-89.



Desafortunadamente, algunas experiencias muestran que disminuir frecuentemente las horas de trabajo va de la mano con aumentos en la intensidad del trabajo. Este es el caso de los dos estudios de caso en Francia y Volkswagen. También se confirmó esta hipótesis de trabajo en un estudio de personas trabajadoras de 22 países europeos, en el que la reducción de las horas de trabajo combinado con el control del empleador sobre la programación de estas horas produce niveles muy altos de intensidad laboral. Sólo cuando la reducción del tiempo de trabajo se compensa plenamente con empleo adicional o cuando las personas trabajadoras tienen la capacidad de organizar sus horas de trabajo, se asiste a una reducción del estrés y el agotamiento.<sup>8</sup>

## 2. TIEMPO DE TRABAJO E IGUALDAD DE GÉNERO

La actual división del trabajo y del tiempo de trabajo supone una ligera modificación del tradicional modelo fordista, varón, trabajador industrial y cabeza de familia, en el sentido de que las mujeres ahora combinan con mayor asiduidad el trabajo remunerado con trabajo no remunerado. En este sentido, el momento actual presenta la característica de que, si bien las mujeres han ingresado masivamente al mercado laboral, las normas sociales de género no han evolucionado tanto como para encontrar un panorama en el que los hombres formen parte en términos de igualdad del trabajo no remunerado.

Es así como las mujeres enfrentan la llamada "triple carga": i) son responsables de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, que ii) combinan cada vez más con la participación en un mercado laboral iii) atravesado por el modelo fordista varón, cabeza de familia y fuente principal de ingresos en el hogar. Esto se vuelve especialmente evidente en las altas tasas de abandono de las mujeres en el mercado laboral. Comportamiento que se produce con mayor frecuencia en aquellos países con una baja tasa de trabajo a tiempo parcial.

Para las mujeres que buscan permanecer activas en el mercado laboral, la carga de cuidados y el trabajo doméstico dificulta dedicar tanto tiempo como sus colegas masculinos al trabajo remunerado, lo que las coloca en una situación desventajosa en términos de oportunidades profesionales.

En este sentido, la reducción de la jornada de trabajo alberga la capacidad, en primer lugar, de permitir el ingreso de un mayor número de mujeres en el mercado laboral. Mujeres que ahora no tienen la

posibilidad de compaginar los cuidados y las tareas del hogar con un trabajo remunerado y que sí podrían compatibilizar si la semana laboral fuera más corta.

En segundo lugar, una semana laboral más corta contribuiría a que las mujeres alcanzaran mayores cotas de igualdad en el mercado de trabajo. Su responsabilidad actual en el cuidado y las tareas del hogar limita su inversión potencial de tiempo en el trabajo. Los hombres tienden a estar más disponibles para la realización de horas extraordinarias, a introducir menos interrupciones en su carrera, teniendo así más probabilidades de poder acogerse a la flexibilidad propuesta por los sujetos empresariales. Una semana laboral más corta permitiría, en definitiva, que más mujeres trabajaran a tiempo completo y podría permitirles responder a las normas aceptadas en materia de tiempo de trabajo.

En tercer lugar, si los hombres reducen su tiempo de trabajo mediante una semana laboral más corta, ello podría alentarlos a asumir más tareas domésticas y de cuidados, lo que podría reequilibrar la carga de las tareas domésticas. Esto aliviaría parte de la carga de trabajo, remunerado y no remunerado, que pesa sobre las mujeres y podría impulsar aún más la participación en el mercado laboral.

Repárese en que, si no se produce una reducción colectiva del tiempo de trabajo en el ámbito de la Unión Europea, el reto seguirá estando en promover la participación de las mujeres en el mercado laboral, con el riesgo de profundizar en la idea de que las mujeres trabajen cada vez más a tiempo parcial.

Un estudio sobre el uso del tiempo de los trabajadores en la UE-27 es revelador. Entre los trabajadores que viven con al menos un hijo, hay más mujeres que hombres involucrados en las actividades de cuidado diariamente. Curiosamente, los hombres que trabajan menos de 35 horas semanales tienen incluso menos probabilidades de dedicar su tiempo diario a actividades de cuidado que los que trabajan 35-40 horas. Para las mujeres, el panorama es diferente: aquellas que trabajan a tiempo parcial están involucradas en actividades de cuidado más frecuentemente comparados con los trabajadores de tiempo completo. De hecho, la brecha de género en la participación en el trabajo de cuidados es mayor para quienes trabajan menos de 19 horas y más de 41 horas a la semana.

<sup>8</sup> Tucker P. and Folkard S. (2012), Working time, health and safety: a research synthesis paper. Conditions of Work and Employment Series 31, Geneva, ILO. [http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_181673.pdf](http://natlex.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf).

### 3. MENOS Y MEJOR TIEMPO DE TRABAJO, MÁS VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

La reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a lograr un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida privada, entendiendo por ésta también ámbitos distintos del familiar. Trabajar a tiempo completo durante 40 ó más horas a la semana y conciliar con el trabajo doméstico no remunerado, la necesidad de actividades sociales y el deseo de disfrutar de ocio o de participar en la comunidad constituye un desafío que incluye no solo a las mujeres, sino también a los hombres.

En este sentido, y referido a la conciliación de la vida familiar y laboral, las dificultades no sólo se hacen presentes en los hogares con modelos familiares tradicionales, sino también y, en ocasiones de forma más aguda, en las familias monoparentales. Según las estadísticas de la UE, las familias monoparentales representaban casi el 14% de todas las familias con hijos en la UE en el año 2022, sabiendo que la mayoría de los progenitores solteros son mujeres, según informa la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.

Según la mencionada encuesta, alrededor del 18% de las personas trabajadoras expresaron dificultades ostensibles para conciliar sus actividades laborales y su vida no laboral en 2021<sup>9</sup>. En 2015, esta cifra fue del 19%.<sup>10</sup> Resulta incuestionable la relación directa entre la mayor duración de la jornada de trabajo y las mayores dificultades para alcanzar un equilibrio con la vida personal y familiar, siendo más desfavorables para las mujeres que para los hombres.

En la UE-28 durante el año 2015, el 33,3% de las personas trabajadoras que tenían una jornada de trabajo de más de 41 horas a la semana, informaban sobre los graves problemas para conciliar el trabajo remunerado y otras esferas de la vida, en comparación con el 15,6% de aquéllas que trabajan entre 35 y 40 horas semanales y con el 11,2% cuyas semanas de trabajo oscilan entre las 30 y 34 horas por semana.

Además de la duración de la jornada ordinaria de trabajo existen otros factores determinantes a la hora de encontrar un cierto equilibrio entre trabajo y vida, como señaladamente ocurre con las horas extraordinarias y la previsibilidad del trabajo (horario en el que se presta la duración de la jornada de trabajo).

Por ello, reducir sólo el volumen de horas de trabajo comportaría algunos efectos beneficiosos, pero no los resolvería por completo. Así, por ejemplo, si la reducción de la jornada laboral se acuerda en base a la introducción de mayor flexibilidad e intensificación el resultado general podría ser incluso negativo desde este punto de vista.

### 4. LA COMPLEJA RELACIÓN ENTRE REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO

Uno de los aspectos más atractivos y complejos en relación con la reducción de la jornada de trabajo se ha expresado en el lema *trabajar menos para trabajar todos*. La idea de fondo, en apariencia sencilla, ayudaría, a través de la redistribución de las horas de trabajo, a superar las situaciones existentes en muchas experiencias nacionales de convivencia de desempleo, subempleo y sobreexplotación.

El argumento, como sostenemos, resulta atractivo, puesto que la realidad de muchos países de la Unión Europea es preocupante en relación con los niveles de desempleo. En diciembre de 2016, la tasa de desempleo se situó en torno al 10% por ciento de media en la UE, pero con grandes diferencias según los Estados miembros. Si bien se recuperó la tasa de empleo con posterioridad a la *crisis de la austeridad*<sup>11</sup>, a partir de la irrupción de la crisis sanitaria motivada por COVID-19, el desempleo creció significativamente, comportándose la recuperación de éste de forma dispar según los países.

No obstante la situación de desempleo, existe una resistencia considerable a explorar la reducción de la jornada de trabajo como vía de mejora de los niveles de éste. De este modo, existe una corriente de pensamiento que insiste en la idea de que la reducción de la jornada laboral podría resultar contraproducente ofreciendo menos horas de trabajo para todos. Las razones que se esgrimen para argumentar esta afirmación tienen que ver fundamentalmente con los costes fijos laborales, ya que la reducción de la jornada laboral no comporta una reducción proporcional de éstos. Dicho de otro modo, esta corriente de pensamiento económico sostiene que los costes laborales son mayores para los sujetos empresariales en esquemas laborales en los que existen más personas trabajadoras trabajando semanas inferiores a las 40 horas semanales. A ello, se añade la posibilidad de que los sujetos empresariales contraten al mismo número de

<sup>9</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-working-conditions-telephone-survey-2021-0>

<sup>10</sup> Eurofound, Sixth European working conditions survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016.

<sup>11</sup> ETUI y ETUC (2017), Benchmarking working Europe 2017, Brussels, ETUI.

personas trabajadoras aun habiendo reducido la jornada laboral recurriendo a las horas extraordinarias para satisfacer las necesidades productivas de horas de trabajo.

Por otra parte, la reducción de tiempo debe acompañarse de una revisión de los sistemas normativos de intensificación de los ritmos de trabajo, a través fundamentalmente del instituto jurídico de la distribución (irregular) de la jornada de trabajo. Se trata con ello de evitar los efectos negativos en términos de la reducción de la jornada laboral, impidiendo fenómenos de no distribución del empleo a través de la intensificación de los ritmos de trabajo.

Sin embargo, existe un acuerdo unánime por el cual la reducción de la jornada de trabajo resulta un instrumento muy adecuado para reducir los niveles de desempleo. Es decir, la reducción de la jornada de trabajo daría lugar a una redistribución del empleo imperfecta, que depende de cómo se implemente aquélla.

Los estudios más interesantes al respecto ofrecen información valiosa de cómo operar una reducción del tiempo de trabajo efectiva en términos de creación de empleo. En este sentido, cabe destacar la importancia que se concede a la necesidad de que las reducciones significativas del tiempo de trabajo vayan acompañadas de una reorganización de éste con la finalidad de ampliar las horas de operación, ajustar las horas de trabajo para reducir costos y dar paso a aumentos de productividad. Del mismo modo, se pone de relieve que el modo de implementar reducciones de jornada laboral efectivas en términos de empleo pasa necesariamente por articular una normativa sobre horas extraordinarias para evitar que tales reducciones de tiempo de trabajo puedan neutralizarse mediante el recurso a las horas extraordinarias.<sup>12</sup>

## 5. UNA VARIABLE POCO ANALIZADA: TIEMPO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOSTENIBLE

El objetivo de avanzar hacia un modelo productivo que dibuje un horizonte de economías sostenibles también aparece anudado a la reducción del tiempo de trabajo. Hay varias razones por las que la reducción del tiempo de trabajo puede contribuir a la creación de una economía sostenible, tomado como presupuesto que el trabajo acarrea un impacto negativo en términos ambientales. Es ésta una premisa de trabajo que después de la pandemia

motivada por la irrupción de COVID-19 parece irrefutable, pero conviene examinar con algo más de detalle esta afirmación.

Algunos estudios han formulado la relación directa entre un tiempo de trabajo más prolongado y el incremento de la huella ambiental. De tal forma, que, en los hogares caracterizados por ser intensivos en términos de horas de trabajo, donde se concentra una mayor carga de tiempo de trabajo, el consumo tiende a resultar más degradante del medioambiente, como consecuencia del tiempo de comidas preparadas al que se recurre de forma habitual, el menaje del hogar o, por mencionar otro factor más, el tipo de vacaciones que se dan en estos hogares. La reducción del tiempo de trabajo podría cambiar, por tanto, la composición del consumo hacia alternativas más ecológicas ya que habrá tiempo, entre otros, para acudir a una alimentación más saludable y respetuosa con el medioambiente.

Del mismo modo, ha de repararse en que la actual distribución de las ganancias, entre ingresos del capital y del trabajo, promueve un mayor consumo de bienes y servicios, por lo que, si los incrementos de la productividad pudieran redundar en la liberación de tiempo de trabajo a favor de tiempo libre, se asistiría a una reducción de los efectos negativos sobre el medioambiente.<sup>13</sup>

Algunos estudios muestran una relación directa entre jornadas de trabajo más reducidas y huellas ecológicas y de carbono más pequeñas. En la misma dirección, un estudio sobre jornada laboral y emisiones de gases de efecto invernadero indica que una disminución del 1% en las horas de trabajo podría ir acompañada, en promedio, de un 0,8% de disminución de las emisiones de gases invernadero.

## 6. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO E INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

La relación entre tiempo de trabajo y productividad en el ámbito de la Unión Europea presenta aspectos muy positivos que podrían incrementar la última como consecuencia de la reducción del primero. En efecto, la reducción del tiempo de trabajo mantiene una relación positiva con el incremento de la productividad laboral a través, según ha informado la OIT desde 2004, de los mejores efectos fisiológicos, motivacionales y organizacionales.

En primer lugar, cabe destacar cómo la reducción de la jornada de trabajo promueve una mayor

<sup>12</sup> Bosch, G., Working time reductions, employment consequences and lessons from Europe. 177 defusing a quasi-religious controversy. Taylor & Francis Group, 2000.

<sup>13</sup> Ashford N. and Kallis G., "A four-day workweek: a policy for improving employment and environmental conditions in Europe", The European Financial Review, 30 April 2013. <http://www.europeanfinancialreview.com/?p=902>

productividad en el desarrollo de la prestación laboral como consecuencia de la mejor dedicación de las personas trabajadoras en jornadas de trabajo más cortas que, además, consienten periodos de descanso más prolongados con la finalidad de una más completa recuperación física de la persona trabajadora.

En relación con los efectos motivacionales que provienen de la reducción de la jornada de trabajo, la idea de jornadas de trabajo más cortas incide positivamente en la prestación laboral haciéndola más efectiva como consecuencia precisamente de la constatación de periodos de trabajo más breves.

La tercera mejora podría deberse a la mejor organización del trabajo, ya que la reducción del tiempo de trabajo ha de ir en paralelo a una revisión de la organización del trabajo. Ello debería dinamizar el proceso de trabajo y permitir que los empleados hagan más en menos tiempo.

Los estudios sobre la relación entre tiempo de trabajo y productividad en general confirman que un tiempo de trabajo más corto va acompañado de empleados más productivos. Muchos estudios comparan el tiempo parcial con el tiempo completo, aunque tal comparación no es tan indicativa de cómo una reducción colectiva del tiempo de trabajo podría afectar la productividad laboral. Un estudio ha investigado el efecto de las largas jornadas laborales en la capacidad cognitiva, en el que se concluye que “más horas de trabajo dan como resultado puntuaciones más bajas en el rendimiento cognitivo.”<sup>14</sup> En otras palabras, literalmente estás haciendo que tus empleados se vuelvan estúpidos”. Del mismo modo, algún estudio interesante mostró una clara disminución en la productividad a medida que el número de horas trabajadas por semana aumentaba. Además, existe una gran cantidad de investigaciones que demuestran que a largo plazo los horarios de trabajo irregulares provocan una variedad de problemas de salud física y mental y riesgos de lesiones que limitan la capacidad para seguir siendo productivo en el trabajo.<sup>15</sup>

La reducción del tiempo de trabajo también puede incidir en la productividad de otras maneras. Así, al combinar reducción del tiempo de trabajo con

tiempos de funcionamiento extendidos, la productividad del capital podría aumentar. De hecho, cuando las máquinas u oficinas están en funcionamiento, por ejemplo, durante 14 horas por día en lugar de diez, los costos de esas máquinas se distribuyen entre más producción, aumentando la productividad del capital. Se trata, por tanto, de un aumento de la productividad del capital a través de un uso más intensivo de los medios de producción y de la fuerza de trabajo que, por el contrario, podría provocar efectos negativos en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

En suma, si la reducción del tiempo de trabajo conduce a un aumento de la productividad horaria, inmediatamente este hecho contribuye a resolver la problemática de quién se hace cargo económicamente de la reducción de la jornada de trabajo. De tal forma que, si las personas trabajadoras realizan la misma cantidad de trabajo en menos horas, pueden ganar el mismo salario mientras la empresa continúa produciendo al mismo costo. Si la reducción del tiempo de trabajo aumenta efectivamente la productividad, su financiación parece ser sólo una cuestión de tiempo.

El problema de este planteamiento es que esta relación entre reducción del tiempo de trabajo e incremento de la productividad tiene un impacto muy limitado, incluso negativo en términos de empleo. Si el mismo número de personas trabajadoras realizan el mismo trabajo en menos tiempo, no aparece la necesidad de emplear personas trabajadoras ulteriormente.

Además, el aumento de la productividad plantea un problema relacionado con la intensificación de los ritmos de trabajo y los riesgos para la salud de las personas trabajadoras. Si los sujetos empresariales implementan la reducción del tiempo de trabajo como medida de mejora de la productividad, dirigida a la reducción de costos y a alinear mejor los niveles de personal con las cargas de trabajo, resulta muy probable que se concrete una intensificación del trabajo no saludable para las personas trabajadoras. Resulta crucial, pues, de cara a reducir la jornada de trabajo equilibrar el poder de fijación de los ritmos y horarios de trabajo entre los sujetos empresariales y las personas trabajadoras.

<sup>14</sup> Virtanen M. et al., “Long working hours and cognitive function: the Whitehall II Study”, *American Journal of Epidemiology*, 169 (5), 2009, pp. 596–605

<sup>15</sup> Hanna A.S., Taylor C.S. and Sullivan K.T., “Impact of extended overtime on construction labour Productivity”, *Journal of Construction Engineering and Management*, 131 (6), 2005, pp. 734–739.

# LA REDISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

Uno de los aspectos más recientes y controvertidos de la regulación del tiempo de trabajo guarda relación con el trabajo que se está desarrollando en la denominada *era digital*, tanto aquel que se desarrolla en el seno de los modelos de negocio de plataformas digitales como del trabajo a distancia. Las tecnologías digitales dispuestas en derredor de estas manifestaciones del trabajo asalariado albergan un neto carácter disruptivo, especialmente en lo referido a la determinación de la jornada, el horario de trabajo y los tiempos de descanso, así como en relación con la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. La intensidad de esta disrupción ha provocado en los ordenamientos jurídicos en la Unión Europea una convulsión capaz de cuestionar conceptos jurídicos tradicionales como el tiempo de trabajo efectivo, los períodos de disponibilidad o el registro de la jornada. Situación ésta que obliga a revisar la normativa sobre tiempo de trabajo con la finalidad de adecuar su regulación a esta era de organización digital de la producción capitalista. Como muestra la inserción en el ordenamiento jurídico laboral español de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, no resulta suficiente a los efectos de establecer un régimen sobre tiempo de trabajo resolver el aspecto más conflictivo de estas relaciones de trabajo como es su calificación jurídica.


La organización del trabajo en plataformas digitales genera de forma decisiva una alta tasa de precariedad laboral, consecuencia de su configuración como un trabajo de naturaleza flexible donde la persona trabajadora tiene la aparente capacidad de determinar el tiempo y volumen de trabajo. No obstante, la realidad de estas relaciones laborales ha mostrado con rotundidad los efectos negativos de la flexibilidad en materia de tiempo de trabajo.

La contratación *just in time*, típica en estos entornos empresariales tiene como consecuencia inmediata la incertidumbre en la determinación del tiempo de trabajo, así como una hiperdisponibilidad horaria de la persona trabajadora, agudizando de este modo su subordinación a las demandas económico-empresariales. Según el Informe COLLEEM II, en sus conclusiones de febrero del año 2022,<sup>16</sup> el trabajo en plataformas da lugar a jornadas más prolongadas de las que tienen lugar en la economía organizada sin plataformas digitales, su horario se configura en franjas del día donde las relaciones sociales no resultan posibles para estas personas, dado su desarrollo en horario nocturno y en turnos de fin de semana. Y ello como consecuencia, al menos, de dos factores. El primero, el trabajo en plataformas digitales mantiene una relación de complementariedad con otro empleo que se desarrolla en formas de organización económica-empresarial clásicas. El segundo, la organización basada en el algoritmo premia a las personas que desarrollan jornadas de trabajo más prolongadas en horarios de neto carácter antisocial.

Otro de los factores que conforma la precariedad en el trabajo en plataformas digitales se conecta con la ausencia de garantías de una jornada mínima de trabajo que asegure a estas personas trabajadoras un salario suficiente. La consideración del tiempo de trabajo a disposición como un tiempo no remunerado permite a las plataformas digitales sostener la organización de su modelo de negocio, sin que ello tenga un reflejo en la retribución de las personas trabajadoras. La propia configuración de la organización productiva de estos modelos de negocio está consintiendo que uno de los derechos más sensibles para las personas trabajadoras, el derecho a la limitación de la jornada de trabajo, no tenga lugar en las relaciones laborales en plataformas digitales.

La forma con la que se articulan los poderes empresariales en estos modelos de negocio, basada en la gamificación y la distribución de las tareas mediante criterios algorítmicos, obliga a las personas

<sup>16</sup> <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>



trabajadoras a conectarse a la plataforma un tiempo determinado en franjas horarias en las que existe una alta demanda de servicio, así como aceptar un número mínimo de encargos para no ser desconectados de la plataforma y poder acceder a un número más elevado de encargos en franjas horarias donde la retribución resulta mayor. Esta dinámica relacional impuesta por el poder de dirección y organización de los sujetos empresariales de plataformas digitales constriñe severamente las posibilidades de las personas trabajadoras de integrar su proyecto personal y/o familiar en el proyecto contractual laboral, delineando una relación jurídico contractual en la que las personas trabajadoras se adhieren a la propuesta organizacional donde la ausencia de previsión y transparencia resultan las notas características en la fijación de las condiciones de trabajo.

El otro ámbito en el que la reordenación del tiempo de trabajo representa un reto para el Derecho del Trabajo digital es el trabajo a distancia y el teletrabajo, advirtiendo que este ámbito puede constituir una amenaza para los avances producidos en relación con el tiempo de trabajo y la igualdad entre mujeres y varones, al haberse advertido cómo el teletrabajo concretamente puede perpetuar los indeseables

roles de género tradicionales incrementando la presencia de mujeres en el teletrabajo.

Esta modalidad contractual ha introducido nuevos riesgos laborales, físicos y psicosociales que sólo ahora se están empezando a conocer y valorar. La conflictividad laboral en este ámbito justifica la reconsideración normativa con vistas a una reforma del tiempo de trabajo en línea con sistemas de control y supervisión del tiempo de trabajo negociados colectivamente, determinando, por ejemplo, que los cortes de suministro eléctrico o de internet en los lugares de trabajo elegidos por las personas trabajadoras distintos de las dependencias de la empresa han de calificarse como tiempo de trabajo y que deben considerarse como pausas o ausencias no computables como tiempo de descanso las necesarias para ir al lavabo, sin aclarar qué tipo de cómputo diferente debe establecerse en este caso, o considerando correcta la calificación como tiempo de descanso de las interrupciones registradas por el sistema de cómputo de las realizadas para el desayuno o tomar café, y la legalidad de que el sistema de cómputo pueda ser realizado por el trabajador, de forma participada con la empresa o de forma autónoma.



# DATOS E IMPACTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

CAPÍTULO II

## LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA



# COORDENADAS DE LA NORMATIVA EUROPEA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO

A partir del Tratado de Lisboa se asiste a un nuevo escenario político y social para la Unión Europea. La eficacia jurídica de la Carta de los Derechos Fundamentales se localiza como parte del Derecho primario de la Unión, lo que motiva que se realice una revisión de la normativa europea. El examen de esa normativa es imprescindible para asegurar que los ciudadanos europeos están bajo la protección de los derechos que la sociedad se ha otorgado para poder funcionar y desarrollarse.

Este es el caso de la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. La jornada laboral constituye un pilar esencial en las relaciones laborales y su análisis debe realizarse, a partir de ese momento, desde el prisma de los derechos fundamentales. El ejercicio cotidiano de los derechos fundamentales promueve, sin lugar a duda, la fijación del sistema de valores de la Unión Europea desde una comprensión de la Unión más social.

La regulación comunitaria del tiempo de trabajo ha conocido diversas etapas desde la década de los años 70 del siglo XX hasta la actualidad. Cada uno de estos períodos normativos ha presentado diferentes aproximaciones a la materia, pudiendo afirmarse que la evolución más destacable de la normativa europea en materia de tiempo de trabajo ha consistido en la progresiva pérdida de imperatividad de sus contenidos. Con ello se ha consentido, incluso estimulado, la existencia de diferentes estándares de protección según la conveniencia o necesidad de los diferentes Estados Miembros. Ello quiere decir que en el espacio jurídico supranacional europeo se asiste hoy a una diversidad de regulaciones en la materia que, bajo la aceptación política-legislativa de la flexibilidad laboral, ha provocado —y continúa provocando— unas relaciones laborales europeas atravesadas por la idea del *dumping* social y también del *dumping* empresarial.

Así, mientras que las primeras normativas comunitarias estuvieron presididas por la idea de una protección de los intereses de los trabajadores, ligadas fundamentalmente a la protección de la seguridad y salud, las más recientes, incluido el proyecto de modificación de la Directiva sobre tiempo de trabajo, han colocado a la empresa y al mercado en el centro de imputación de la normativa europea.

Este proceso, más allá de las críticas que pueda comportar el hecho del redireccionamiento de los objetivos de la regulación del tiempo de trabajo a nivel europeo, constituye una de las manifestaciones más evidentes del cambio del modelo productivo y social europeo. Hasta un determinado momento, la normativa laboral europea —también aquella sobre tiempo de trabajo—, mantuvo una relación de equilibrio con las libertades económicas. O lo que es lo mismo, el ejercicio de la libertad de empresa, a través de la libre competencia entre los distintos mercados nacionales, partía del respeto de un suelo mínimo de derechos común a todos los trabajadores europeos. Con ello, el modelo productivo que albergaba esta visión de las normas laborales fomentó, durante la etapa comprendida entre la década de los años 70 y 80 del siglo XX, un desarrollo económico donde la obtención del excedente empresarial no se hacía depender estrictamente de los precios y del coste del trabajo. Por tanto, la competitividad empresarial y la competencia leal se hacían reposar en el cumplimiento de unos estándares mínimos iguales para todos los Estados Miembros, entendiéndose con ello que el polo empresarial europeo no podía —ni puede— competir en costes laborales con otras zonas del mundo capitalista.

# GARANTISMO Y FLEXIBILIDAD EN LA DIRECTIVA 2003/88/CE

La regulación de la Unión Europea en materia de tiempo de trabajo<sup>17</sup> ha supuesto un hecho jurídico-político muy relevante en la construcción del proyecto europeo, pese a las resistencias planteadas desde el primer momento por el Reino Unido<sup>18</sup>, puesto que se abordaba de forma más integral y acabada la ordenación de tan relevante instituto jurídico relacionándolo exclusivamente con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. La intervención de la norma comunitaria como acicate de la protección de la salud de los trabajadores trajo consigo, junto con la Directiva 89/391/CEE<sup>19</sup>, un compromiso por parte de los diferentes Estados miembros de asegurar un determinado nivel de derechos laborales. A la protección supranacional de la seguridad y salud de los trabajadores se le dispensó una suerte de inmunidad frente al mercado y a las dinámicas de la competitividad empresarial, orientando las reglas de la competencia hacia el necesario respeto de los derechos laborales que tuvieran incidencia en la salud laboral.

Al conjunto de derechos encaminados a asegurar una *armonización cohesiva*<sup>20</sup> de la salud de los trabajadores, se sumaron otro grupo de disposiciones normativas que ofrecieron espacios de adaptación a cada Estado miembro dentro del proyecto de convergencia que implicaba la consecución de aquel objetivo. Desde el punto de vista de la técnica jurídica, la normativa europea previó una primera parte de carácter imperativo que sentaba los principios más eficaces para la protección de la seguridad de la salud de los trabajadores y una segunda parte que, por el contrario, introducía importantes posibilidades de flexibilidad empresarial como contrapartida, permitiendo en último término

una regulación propia de cada Estado miembro que mejorarse e incluso emporarse los estándares previstos por aquélla.

Dicha complejidad normativa ha concedido una especial importancia a la labor interpretativa del Tribunal de Justicia en la construcción y desarrollo de los derechos que ordenan el tiempo de trabajo en el espacio supranacional, con una afectación muy positiva en los distintos ordenamientos jurídicos internos. Aspectos tan cruciales como el concepto de tiempo de trabajo en relación con la duración de la jornada semanal de trabajo<sup>21</sup>, el derecho de vacaciones anuales retribuidas<sup>22</sup>, el cómputo de la jornada para trabajadores en centros de trabajo itinerantes<sup>23</sup>, y otras tantas materias, han permitido reforzar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores a través de una interpretación uniformadora que ha buscado puntos de equilibrio entre el derecho de los trabajadores a una regulación del tiempo de trabajo que proteja eficazmente la seguridad y salud de los trabajadores y las necesidades empresariales de flexibilidad, pese a que como se señalaba indirectamente más arriba esta última escapa de la finalidad de la Directiva.

Sin embargo, esta concepción normativa de la materia resultaba insuficiente para las principales asociaciones europeas de empleadores que, a través de la Comisión Europea, han solicitado desde bien temprano una reforma urgente que permitiese al sujeto empresarial introducir mayores dosis de flexibilidad de forma unilateral<sup>24</sup>, advirtiendo que de no ser así la competitividad empresarial y la eficaz prestación de servicios públicos se verían negativamente afectados.

17 Directiva 93/104/CE del Consejo, 23 de noviembre 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

18 Donde se solicitó por parte del Gobierno del Reino Unido que se anulase la Directiva 93/104/CE invocando el error de la base jurídica y la violación del principio de proporcionalidad. Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-84/94, Reino Unido/Consejo.

19 De 12 de diciembre de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

20 D'ANTONA, M., "Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell'Unione europea", Rivista trimestrale di diritto processuale civile, 1994, p. 695 ss.

21 Cuya labor interpretativa comprende una serie de pronunciamientos entre los que cabe destacar la STJUE de 9 de septiembre de 2003.

22 Ya sea en relación con la interrupción del cómputo de las vacaciones anuales como consecuencia de la situación sobrevenida de incapacidad temporal del trabajador (STJUE, de 21 de junio de 2012), o en lo atinente a la compensación debida en aquellos casos de imposibilidad de disfrute como consecuencia de la extinción del contrato a propuesta del trabajador (STJUE de 20 de julio de 2016).

23 STJUE de 10 de septiembre de 2015.

24 "Los empleadores se han mostrado globalmente de acuerdo con el análisis presentado en el documento de consulta de la Comisión. Business Europe, la UEAPME y el CEEP han acogido favorablemente el enfoque más amplio que se propone dar a la actual revisión. No obstante, Business Europe y la UEAPME consideran que debe reconocerse la importancia que reviste la cuestión del tiempo de guardia, tanto para el sector privado como para el sector público. Varias organizaciones patronales han destacado también que la flexibilidad podría beneficiar tanto a los trabajadores como a los empleadores y que no debería tener una connotación negativa". COMISIÓN EUROPEA, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas, 21-12-2010 COM (2010) 801 final.

Se deben destacar, al respecto, las propuestas de modificación de la Directiva 2003/88/CE impulsadas por la Comisión Europea que tienen como objetivo declarado el permitir a los empresarios introducir mayores dosis de flexibilidad tanto en el ámbito del concepto de tiempo de trabajo, de la duración

semanal de la jornada de trabajo como en la fijación, por tanto, de período de disfrute del descanso semanal. En un primer momento (2004) las controversias entre Comisión y Parlamento<sup>25</sup> se centraron en la oportunidad –o no– de dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la

<sup>25</sup> www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A5-2004-0026+0+DOC+XML+V0//ES

### Límites de la jornada ordinaria y extraordinaria UE-27

País	Horas semanales habituales a tiempo completo	Límite diario	Límite semanal de horas/período de referencia/ Jornada máxima con distribución irregular
<b>Alemania</b>	35,6	10	48
<b>Austria</b>	38,75	12	48/17 semanas; 60
<b>Bélgica</b>	37,8	9-12	50
<b>Bulgaria</b>	40	10	48
<b>Croacia</b>	40	12	50
<b>Chipre</b>	38	13	48
<b>Rep. Checa</b>	38	13	48
<b>Dinamarca</b>	37	13	48/4 meses; 60
<b>Eslovaquia</b>	39	9-12	48/4 meses
<b>Eslovenia</b>	40	10	48
<b>España</b>	38,4	12	No especificado
<b>Estonia</b>	40	13	48/4 meses
<b>Finlandia</b>	37,5	13	48/4 meses
<b>Francia</b>	35,6	10-12	48
<b>Grecia</b>	40	12	45
<b>Hungría</b>	40	12	48/4 meses
<b>Irlanda</b>	39	13	48/4 meses
<b>Italia</b>	38	13	48/4 meses
<b>Letonia</b>	40	13	48/4 meses
<b>Luxemburgo</b>	39,8	10	48/3 meses; 60
<b>Malta</b>	40	12,5	48/17 semanas
<b>Países Bajos</b>	38	12	48/16 semanas y 55/4 semanas
<b>Polonia</b>	40	13	48
<b>Portugal</b>	39,4	10	48
<b>Rumanía</b>	40	12	48/3 meses
<b>Suecia</b>	39,8	13	48/4 meses

Fuentes: Working time in 2019–2020, Publications Office of the European Union, Luxembourg y Red de corresponsales de Eurofound.

Directiva 93/104/CE en relación con la desaparición de la cláusula *opt-out*, que permitía la superación de la duración de la jornada semanal prevista en el art. 6 de la Directiva. Posteriormente<sup>26</sup>, en estrecha relación con la primera propuesta de modificación, se apuntó la posibilidad de realización de semanas de hasta 60 horas, 65 horas en el sector sanitario, como mecanismo que consintiese una política *family friendly*, al abrir según la propuesta mayores espacios temporales a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por su parte, la Comisión ha vuelto a plantear con carácter general la necesidad de que tal normativa incluyese mayores dosis de flexibilidad llegando a proponer la derogación de una parte importante cualitativamente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, fundamentalmente en lo atinente al concepto de tiempo de trabajo en el ámbito de la prestación de servicios públicos, así como en lo relativo a la duración semanal de la jornada de trabajo.<sup>27</sup>

Esta situación es en la que debe enmarcarse la problemática a través de la cual se desarrolla este estudio. En última instancia cabe subrayar la preocupación de la Comisión por unificar el sentido de la Directiva 2003/88/CE en el conjunto de ordenamientos jurídicos nacionales que conforman la Unión Europea, recordando en nuestro caso que asistimos a un concepto autónomo del Derecho de la Unión ante el cual los Estados Miembros solo pueden desarrollar normativas más protectoras<sup>28</sup> para no restar eficacia a la normativa en materia de tiempo de trabajo. La Comisión Europea al hilo de realizar tan loable tarea introduce buena parte de las propuestas de modificación de la Directiva 2003/88/CE asegurando que se trata del derecho vigente en materia de tiempo de trabajo. Numerosos apartados de la Comunicación Interpretativa, a nuestro juicio, no responden al derecho vigente sino a los deseos de una Comisión Europea que parece decidida a *asaltar* el Tribunal de Justicia para imponer sus reivindicaciones y a la vez dotar de validez a un modo de creación/modificación del Derecho poco respetuoso con los procedimientos previstos para ello.

<sup>26</sup> A través del Expediente interinstitucional 2004/0209 (COD), de 4 de junio de 2008.

<sup>27</sup> Comisión Europea COM (2004) 607 final, de 22 de septiembre de 2004. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004PC0607&from=EN>; Comisión Europea COM (2010), 801 y 802 final, de 21 de diciembre de 2010. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0801&from=ES>

<sup>28</sup> El Tribunal ha declarado que los conceptos de «tiempo de trabajo» y «período de descanso» «no deben interpretarse en función de las disposiciones de las diferentes normativas de los Estados miembros, sino que constituyen conceptos de Derecho comunitario que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de dicha Directiva, que es establecer unas disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En efecto, sólo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros»

# EL IMPACTO DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO: EL CASO ESPAÑOL

En este epígrafe se desarrollará el impacto de la labor del Tribunal de Justicia en conceptos e interpretaciones que resultan claves en la implementación de una política de reducción de la jornada de trabajo. Para ello, se utilizará como estudio de caso la experiencia española en la materia.

## 1. TIEMPO DE TRABAJO Y TIEMPO DE NO TRABAJO: ESPECIAL CONSIDERACIÓN A LAS SITUACIONES DE DISPONIBILIDAD

Los espacios temporales por los que discurre el tiempo de trabajo están llenos de matices en un ordenamiento jurídico como el español en el que se puede afirmar la ausencia de una definición al respecto. La normativa estatutaria en materia de tiempo de trabajo, art. 34.5 ET, ofrece únicamente una regla (desfasada) sobre qué ha de entenderse por tiempo de trabajo a efectos de su cómputo: “el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto el comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”. Mayor riqueza ofrece, por el contrario, la definición contenida en el art. 2 Directiva 2003/88/CE, y posterior interpretación por parte del TJUE: “todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”. Frente al criterio espacial contenido en la legislación española, la normativa europea incluye, además de éste, los criterios de autoridad y profesional (“a disposición del empresario y/o en el ejercicio de su actividad o funciones”). El TJUE ha declarado desde las tempranas SSTJUE de 3 de octubre, *Simap* (Caso 528/2000) y de 9 de septiembre de 2003, *Jaeger* (Caso 2003/437) que el criterio determinante lo constituye el espacial junto a alguno de los otros dos, estar a disposición del empresario o en el ejercicio de su actividad profesional.

Estas definiciones sobre el tiempo de trabajo han provocado que en el seno del ordenamiento jurídico español se produzcan una serie de interpretaciones judiciales sobre la calificación jurídica de determinados lapsos de tiempo en los que, si bien las personas trabajadoras se relacionan con aspectos ligados directamente al trabajo, no encajan nítidamente en la definición proporcionada tanto en el ámbito supranacional como nacional. Así, por ejemplo, la STS 7 de julio 2020 analiza el supuesto de una empresa que se dedica a la instalación, mantenimiento y reparación de ascensores en la que las personas trabajadoras no acuden al centro de trabajo a recibir los encargos que conforman su prestación de trabajo, sino que el desplazamiento hasta el primer cliente de la empresa se realiza desde el domicilio del trabajador. Siguiendo la doctrina del TJUE, el Tribunal Supremo ha calificado como tiempo de trabajo los desplazamientos realizados por las personas trabajadoras desde el domicilio de estos, cuando estos utilizan los vehículos de la empresa para dirigirse directamente al domicilio del cliente. Sin embargo, la STS 19 de noviembre 2019 (rec. 1249/2017) calificó como tiempo de no trabajo aquel empleado por el personal bombero de aeropuerto en trasladarse desde el edificio de servicios (Bloque Técnico) hasta el Parque en que se realiza el relevo, argumentando el Tribunal Supremo que, en base al convenio colectivo, no se está a disposición del empleador y en condiciones de ejercer sus funciones.

Sin embargo, la STS 4 de diciembre 2018 (rec. 188/2017) entendió que, en el marco del trabajo adscrito al sector de ayuda a domicilio, el tiempo destinado por la persona trabajadora para el desplazamiento desde su domicilio hasta el primer cliente y desde el último a su domicilio no puede ser calificado como tiempo de trabajo.

En otros supuestos, como el contenido en la STS 7 de mayo 2020 (rec. 200/2018), el Tribunal Supremo ha entendido que ha de calificarse tiempo de trabajo aquél invertido en la formación en asesoramiento

financiero que realiza la persona trabajadora dentro de un programa diseñado por el sujeto empresarial cuya finalidad es la de obtener las acreditaciones profesionales exigidas por la normativa comunitaria en el sector. La inescindible relación entre la acreditación y la realización de la actividad profesional de la persona trabajadora resulta para el TS el fundamento por el que se ha de entender tiempo de trabajo remunerado esta actividad formativa.

En el ámbito del ordenamiento jurídico español, cabe resaltar la importancia concedida al convenio colectivo en la definición del tiempo de trabajo. Al respecto, la STS 19 de marzo 2019 (rec. 30/2018) calificó como tal la participación voluntaria en eventos comerciales especiales fuera de la jornada, como consecuencia de que esta actividad fue considerada como tiempo de trabajo en el convenio colectivo, estableciendo un sistema de compensación con tiempos de descanso equivalente. En un sentido muy similar se manifestó ya la STS de 15 de abril 2010 (rec. 52/2009), al considerar como tiempo de trabajo efectivo, a efectos de la fijación de las pausas necesarias desde el punto de vista de la protección de la seguridad y salud en el trabajo para el personal de operaciones que desarrolla su actividad principalmente con pantallas de visualización de datos, la pausa para el bocadillo ya que el convenio colectivo de aplicación previó que esta pausa tuviera la consideración del tiempo de trabajo efectivo. Esta doctrina fue recogida por la SAN 10 de octubre 2019 (rec. 175/2019), entendiendo que *«todo trabajador tiene derecho a una pausa por PVD por cada hora de trabajo efectivo que realice a lo largo de su jornada diaria de trabajo, y ello con independencia de que esta se desarrolle en régimen de jornada continuada o de jornada partida y que en consecuencia, el periodo de tiempo trabajado con carácter previo a la interrupción de la jornada en supuestos de jornada partida debe ser tenido en cuenta a efectos de generar la primera pausa que se disfrute una vez reanudada la jornada tras la interrupción»*.

Mayores dudas interpretativas despiertan los tiempos de disponibilidad, donde a partir de la STJUE de 21 de febrero 2018 (C-518/15) *Matzak*, parece haberse deslizado el criterio de que tales tiempos consientan -o no- atender necesidades sociales, familiares y/o personales. Y ello, cuando, como en el caso de la STS 2 de diciembre 2020, el convenio colectivo ha previsto que tal tiempo de disponibilidad exige que desde que se recibe la llamada, la persona trabajadora, debe equiparse debidamente y trasladarse al lugar o punto de encuentro en los 30 minutos siguientes. Se trata, sin ambages, de una reinterpretación de la doctrina contenida en el Caso *Jaeger*, STJUE de 9

de septiembre 2003, por la que se considera que la naturaleza de la situación de disponibilidad comporta una restricción para la persona trabajadora en relación con su esfera personal, familiar y/o social. Y ello, pese a que la persona trabajadora pueda -o no- tener su domicilio próximo al centro de trabajo y no resulte obligado a estar localizado en un lugar determinado.

Por su parte, la doctrina judicial está repleta de ejemplos en los que se niega la calificación de tiempo de trabajo a lapsos en los que las personas trabajadoras se encuentran disponibles. Así, por ejemplo, la STSJ Islas Baleares 24 de mayo 2019 (rec. 9/2019) argumenta a tal fin que la "disponibilidad telefónica no equivale a tiempo de trabajo y tampoco el hecho de que se ponga a disposición de los vigilantes un lugar adecuado para alojarse mientras permanecen en la isla de Cabrera significa que todo el tiempo de permanencia en la isla deba considerarse tiempo de trabajo (...) la permanencia en la isla no viene impuesta por la empresa sino por las características del trabajo desarrollado, tratándose de una isla cuyo alejamiento de la residencia del trabajador obliga a realizar los descansos en la propia isla. En tales circunstancias resulta imposible para el trabajador descansar en su propio domicilio, pues apenas dispondría de tiempo para descansar si al finalizar su jornada tuviera que llegar a su residencia para al día siguiente volver a la isla a la hora del inicio de su jornada. Pero, el descanso no tiene por qué realizarse en el propio domicilio para que pueda considerarse como tal". Doctrina que, de algún modo, también aparece expresada en las SSTSJ Galicia 27 de abril 2018 (rec. 662/2018) y 8 de mayo 2018 (rec. 678/2018), si no existe evidencia alguna de que la persona trabajadora esté obligada a permanecer en un lugar determinado por el empresario en su guardia localizada.

Un supuesto que merece especial atención se encuentra en la STSJ Madrid 14 de septiembre 2018 (rec. 225/2018). El conflicto jurídico que se analizó en esta sentencia toma como referencia el hecho de durante la pausa intrajornada, de 30 a 45 minutos, la persona trabajadora dispone libremente de su tiempo, no quedando supeditado a permanecer en su puesto de trabajo o en el vehículo de transporte de pasajeros, y no estando a disposición de la empresa. Además, si durante el tiempo de descanso la persona trabajadora recibía alguna llamada con alguna incidencia urgente, ésta podía negarse a atender el requerimiento siempre que hubiera finalizado su tiempo de descanso.

En último lugar, se estima oportuno destacar la doctrina del TJUE sobre la calificación como tiempo de trabajo efectivo de aquellos lapsos de

disponibilidad que, en extrema síntesis entiende que: i) no es la intensidad de la actividad o su carácter productivo lo que determina la naturaleza del tiempo en cuestión; ii) cuando la persona no es libre para elegir su ubicación o actividad, sino que está a disposición de la empresa surge una importante presunción de que se asiste a un tiempo de trabajo; iii) la presencia en dependencias empresariales constituye factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo; iv) el desplazamiento realizado bajo la dependencia del empleador puede ser ya tiempo de trabajo; v) resulta admisible establecer una remuneración diversa de la ordinaria para aquel tiempo de trabajo que, pese tal consideración, no posee carácter directamente productivo.

## 2. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO

La distribución irregular de la jornada de trabajo ha sido con toda seguridad el instrumento más relevante en la evolución de la regulación legal y convencional del tiempo de trabajo. Su relevancia, a efectos de comprender las transformaciones que ha experimentado el uso del tiempo de trabajo, no encuentra el lugar que merecería en la jurisprudencia y doctrina judicial. Ni siquiera a nivel cuantitativo existe un cuerpo nutrido de decisiones sobre tan importante materia. Las temáticas más recurrentes guardan relación con el porcentaje posible a establecer a través de la negociación colectiva, el plazo del preaviso, así como el establecimiento de bolsas de horas.

En lo que respecta al límite del porcentaje de la jornada de trabajo que resulta posible pactar en convenio colectivo, la STS 11 de diciembre 2019 (rec. 147/2018), sentó que “el art. 34.2 Estatuto de los Trabajadores permite la distribución irregular de la jornada acordada en convenio colectivo o acuerdo de empresa, sin limitación alguna; el límite del 10% solo opera en defecto de pacto y, por consiguiente, en el convenio se podría haber pactado cualquier porcentaje de horas o días de distribución irregular”.

No obstante, esta capacidad del convenio colectivo no resulta extensible a otros aspectos de la regulación de la distribución irregular de la jornada como señaladamente ocurre con el plazo de preaviso. En efecto, la STS 16 de abril 2014 (rec. 183/2013) afirmó que en relación con el plazo de preaviso el convenio colectivo no tiene la posibilidad de disponer de aquél fijado por la norma, ya que la duración del preaviso se erige en una garantía de la que el convenio colectivo no puede derogar *in peius*. Situación esta última que es la que se produce en la regulación de la norma colectiva, que había fijado en 48 horas la

duración de éste. La previsión legal constituye una disposición de derecho necesario relativo. Tal exigencia, por lo demás, cobra vigencia respecto de cualquier forma de distribución irregular con independencia de cuál sea su fuente reguladora. En definitiva, la norma vigente expresa la posibilidad de que “la autonomía colectiva establezca un sistema de distribución irregular del tiempo de trabajo, siempre que se respete la jornada anual aplicable, los descansos mínimos semanal y diario y se preavise al trabajador con cinco días de antelación del día y hora de la prestación laboral resultante de la distribución irregular”.

En este sentido, el establecimiento de una bolsa horaria en el convenio colectivo, “con independencia de la denominación que le hayan dado los negociadores del convenio, es lo cierto que la «bolsa de horas», regulada en el artículo 99 del Convenio Colectivo aplicable, no es sino una mera concreción de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que aparece regulada en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores”. De ahí que la STS 25 de mayo 2019 (rec. 80/2018), entendiera que, partiendo de esta naturaleza jurídica y atendiendo al contenido del art. 34.2 Estatuto de los Trabajadores, resulta contrario al precepto que la comunicación de la ejecución de parte del tiempo pactado en aquella bolsa de horas se lleve a cabo “con la mayor antelación posible, a partir del momento de identificación de la necesidad (variación no previsible de la carga de trabajo), pudiéndose realizar con menos de 24 horas en los casos imprevistos que menciona, con carácter enunciativo”, ya que “una variación no previsible de la carga de trabajo, no significa que estemos ante un supuesto que requiera una inmediata intervención de los trabajadores, que exija una respuesta perentoria para garantizar la seguridad del tráfico aéreo, ya que estamos ante una actividad habitual”.

Por otra parte, la STS 23 de mayo 2006 (rec. 78/2005), en el ámbito de la bolsa de horas prevista en el convenio colectivo de Renault, como alternativa a la posibilidad de tramitar expedientes de suspensión de contratos de trabajo, previó que “a la vista de esta regulación que, en cualquier caso, parece requerir un preaviso por parte de la empresa con una antelación de al menos veinticuatro horas lo que la empresa sostiene es que esta antelación en la comunicación no puede serle exigido en los supuestos de fuerza mayor de conformidad con lo previsto en el art. 1105 de Código Civil puesto que a nadie puede exigírsele el cumplimiento de una obligación cuando se ha incumplido por hechos imprevisibles e inevitables (en este caso una nevada); y, de conformidad con la aplicación de dicha premisa al

caso concreto estima que la nevada que cayó el día 26 de enero y que determinó la imposibilidad de que le llegaran los suministros para poder seguir trabajando con normalidad es lo que hizo imposible que cumpliera el plazo establecido". Hecho imprevisible que no tiene lugar en el caso de no respetar el preaviso para la realización de una distribución irregular de la jornada de trabajo ante la convocatoria de una huelga STS 27 de diciembre 2001 (rec. 1193/2001).

### 3. MODIFICACIÓN DE LA JORNADA

Mayor complejidad presenta el supuesto de modificación de la jornada cuando ésta se ve reducida como consecuencia de una decisión empresarial, teniendo la capacidad tal reducción de transformar el contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial. El Tribunal Supremo mantuvo a partir de la STS 14 de mayo de 2007, rec. 85/2006 que el sujeto empresarial podría modificar unilateralmente la duración de la jornada de trabajo sin que resultara necesario el consentimiento de la persona trabajadora en relación con lo previsto en el art. 12 ET sobre la voluntariedad del contrato a tiempo parcial. Esta doctrina jurisprudencial contrasta abiertamente con la contenida en la STJUE 15 de octubre 2014 (C-221/13), *Mascellani*, pues allí se inadmite la posibilidad de convertir unilateralmente un contrato de trabajo de tiempo completo a parcial.

Sin hacer referencia a la mencionada STJUE, se han producido una serie de fallos en los que se limita la capacidad empresarial de convertir unilateralmente un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial. Así, se han encontrado la STS 12 de mayo 2015 (rec. 153/2014), la STSJ Extremadura 10 de diciembre 2015 (rec. 531/2015).

### 4. DESCANSO SEMANAL

El derecho al descanso semanal ha estado sometido a una fuerte tensión jurídica derivada de la aparición de la *Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*<sup>29</sup>. En el ámbito de este derecho, la STJUE 9 de noviembre 2017 planteó que resultaba ajustado a la legalidad comunitaria una actuación empresarial consistente en fijar unilateralmente el momento de disfrute del descanso semanal más allá del sexto día consecutivo de trabajo. Esta es una situación que no han tenido oportunidad de conocer los tribunales en el ordenamiento jurídico español, aunque sí existen diversos pronunciamientos que

ponen límite a intervenciones empresariales que limitan o reducen el descanso semanal en relación con otros derechos como el descanso diario o el de las vacaciones anuales retribuidas.

De este modo, el Tribunal Supremo ha tenido la ocasión de manifestar que "omitir el descanso del medio día adicional al del día entero de descanso, mediante el artificio de hacer el cómputo por horas del día y medio día de descanso semanales, de modo que, según su criterio, descansando la noche del sábado y el domingo habría que entrar a trabajar en la mañana del lunes, pues desde el fin de la jornada del sábado hasta el inicio de la mañana del lunes habrían transcurrido 36 horas" no se ajusta a las previsiones legales estipuladas en la legislación estatutaria ex art. 37.1 ET, (STS de 20 septiembre 2010, rec. 220/2009). La jurisprudencia consolidada al respecto consiste en entender que "no cabe solapar el tiempo de descanso diario con el semanal", ya que "los descansos semanal y diario regulados en los mencionados preceptos estatutarios constituyen mínimos de derecho necesario, que deben disfrutarse de manera diferenciada, por su diferente finalidad, e independiente el uno del otro, de forma y manera que el disfrute del descanso semanal no constituya una merma, en ningún caso, del descanso diario".

Además de las consecuencias jurídicas propias del reconocimiento independiente de ambos derechos de descanso, el TS ha admitido la posibilidad de indemnizar por daños y perjuicios el solapamiento entre el descanso semanal y el diario. Al respecto, cabe hacer mención del contenido de la STS 14 de abril 2014 (rec. 1667/2013), en la que se reconoció el nexo de causalidad entre el daño causado y la actuación del sujeto empresarial.

En relación con la retribución de las fiestas laborales anuales ex art. 37.2 ET, solo resultan de aplicación los descuentos proporcionales por ejercer el derecho de huelga si coinciden en la misma semana que se haya producido el paro (STS de 18 de abril de 1994). Es por ello, que no resulta posible la reducción proporcional respecto de la retribución de los días festivos que queden fuera de la semana en la que se efectuó la huelga. Sin embargo, si la huelga coincidiera con el día de descanso intersemanal diferente al domingo, la persona trabajadora no tiene derecho a su remuneración (STS de 13 de marzo del 2001).

<sup>29</sup> (2017/C 165/01), de 24 de mayo de 2017.



## 5. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS

En la labor de interpretación judicial dentro del ámbito del derecho a las vacaciones anuales retribuidas se ha de hacer notar la relevancia del diálogo entablado entre el TJUE y el TS. La correcta determinación de este derecho con arreglo a las previsiones contenidas en la Directiva 2003/88/CE dieron lugar ya en 2008 a corregir la doctrina del segundo acerca del consumo de los días de vacaciones anuales retribuidos cuando la persona trabajadora se encontraba en situación de incapacidad temporal. Lo que motivó, como es sabido, la reforma del art. 38 ET. Este diálogo se ha mantenido en el tiempo, como se tendrá ocasión de ver a continuación.

Así cabe destacar cómo la STS 21 de diciembre 2017 (rec. 276/2016), estableció que “el derecho de todo trabajador a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia, respecto al cual no pueden establecerse excepciones y cuya aplicación por parte de las autoridades nacionales competentes únicamente puede efectuarse respetando los límites establecidos expresamente por la propia Directiva 93/104, Directiva ésa que ha sido codificada por la Directiva 2003/88 (véase la sentencia *KHS*, C-214/10, apartado 23 y la jurisprudencia citada). Además, ese derecho está expresamente reconocido en el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 TUE, apartado 1, reconoce el mismo valor jurídico que a los Tratados”. A este respecto, se debe hacer notar que la STJUE 19 de noviembre 2019, (C-609/17 y 610/17), *Fimlab/Kemi*, aclaró que en aquellos casos en los que la regulación de un Estado Miembro excede de las previsiones contenidas en el artículo 7. 1 Directiva 2003/88/CE, conteniendo por ejemplo más días de asueto que las cuatro semanas, la competencia para dirimir un eventual aplazamiento de esa parte de las vacaciones anuales en caso de que el trabajador se ponga enfermo durante este periodo, forma parte del ámbito del ejercicio de la competencia que conservan los Estados miembros.

Ello no obsta a que, como se reconoce en la STJUE 29 de noviembre 2017 (C-214/16), sea contrario al ordenamiento jurídico el comportamiento empresarial consistente en no permitir a un trabajador ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas, aplazando su disfrute hasta el momento de la conclusión de su relación laboral.

La STJUE 4 de octubre 2018, C-12/17, *Dicu*, a diferencia de lo resuelto para los supuestos de incapacidad temporal o maternidad, entendió que el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE no se opone a una disposición nacional que, a efectos de determinar el derecho a vacaciones anuales retribuidas, no toma en consideración el período de trabajo efectivo durante el permiso parental disfrutado por el trabajador.

En otro orden de temas, el TJUE ha resuelto el número de días de vacaciones anuales retribuidos a los que tiene derecho la persona trabajadora cuando su contrato se nova pasando de uno a tiempo completo a otro a tiempo parcial. En efecto, en el caso *Hein*, STJUE 13 de diciembre 2018 (C-385/17), se afirmó que, en caso de reducción del tiempo de trabajo, en virtud del principio de trabajo efectivo, el período de vacaciones debe ajustarse al trabajo efectivamente desarrollado; y que, por tanto, a la hora de determinar la remuneración de este período, se tiene derecho a percibir la retribución ordinaria media, a pesar de haber sufrido esta reducción. En este sentido, la STJUE 22 de abril de 2010 (C 486/08), sostuvo que para un período de trabajo a tiempo parcial la disminución del derecho a las vacaciones anuales en relación con el concedido por un periodo de trabajo a tiempo completo está justificado por razones objetivas. No obstante, esta interpretación “no puede aplicarse *ex post* a un derecho de vacaciones anuales adquirido por un período de trabajo a jornada completa”. De ahí, que la STJUE 11 de noviembre 2015, (C-219/14), estableciera que “en lo que atañe al devengo del derecho a vacaciones anuales retribuidas, se deben distinguir los períodos en los que el asalariado trabajaba a un ritmo de trabajo diferente, ya que el número de unidades de descanso anual devengadas en relación con el número de unidades laborables trabajadas deberán calcularse de forma separada para cada período”.<sup>30</sup>

En último lugar, cabe hacer alusión al derecho a vacaciones anuales retribuidas durante la situación de suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de la aplicación de un ERTE. Al respecto, el TJUE ha manifestado en un contexto diferente al de la pandemia desencadenada por COVID-19, que en dicho periodo no se devengan vacaciones (STJUE 8 de noviembre de 2012 (C 229/11 y C 230/11)). Sin embargo, los pronunciamientos más recientes de la doctrina judicial están reconociendo el derecho a disfrutar de las vacaciones anuales en un momento distinto cuando aquél hubiera coincidido con periodos de confinamiento (SJS/3 Santander 16 de septiembre 2020).

<sup>30</sup> Ver al respecto, SSTJUE 24 de enero 2012, C-282/10; 22 de noviembre 2011, C-214/10; 19 de noviembre 2019, C-609/17 y 610/17.

# DATOS E IMPACTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

## LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

CAPÍTULO III

# EJEMPLOS E IMPLEMENTACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN LA UE

# EJEMPLOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA EN LA UNIÓN EUROPEA

## 1. REDUCCIÓN DE JORNADA Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: EL CASO DE PAÍSES BAJOS

La semana holandesa de 30 horas, la denominada “economía a tiempo parcial”, introducida en 1980 ha permitido a este mercado de trabajo contar con grandes cotas de empleo a tiempo parcial, donde la reducción de la jornada se produce con reducción proporcional del salario.

Con el 76 por ciento de las mujeres trabajando a tiempo parcial, los Países Bajos son el caso atípico y un buen ejemplo de reducción de la jornada laboral a gran escala decidida individualmente por cada persona trabajadora. La gran proporción de personas trabajadoras a tiempo parcial explica la causa de que exista una semana laboral promedio, tomando en consideración a las personas trabajadoras con contrato a tiempo completo y parcial, de menos de 30 horas. En otras palabras, los Países Bajos han avanzado hacia una semana laboral de cuatro días a través de iniciativas individuales, más que colectivas en la reducción del tiempo de trabajo.

El inicio de esta evolución se remonta al *Acuerdo de Wassenaar* de 1982. Frente a cifras elevadas y persistentes de desempleo, los sindicatos holandeses aceptaron la moderación salarial a cambio de una modesta reducción del tiempo de trabajo. Esta reducción del tiempo de trabajo, sin embargo, no llegó a materializarse. La evolución oficial, de 40 a 38 horas semanales, nunca se implementó completamente. Sin embargo, el acuerdo de 1982 dio paso a una moderación salarial a largo plazo, experimentando en paralelo un incremento significativo y progresivo del número de personas trabajadoras con un contrato a tiempo parcial durante el periodo comprendido entre los años 80 y 90 del siglo XX.

El mercado laboral holandés se convirtió de este modo en la primera “economía a tiempo parcial” del mundo. El aumento del trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos es difícil de explicar, siendo con mucha probabilidad la consecuencia de una interacción entre normas públicas y política. Alguno

de los factores que explican esta realidad se localizan: por un lado, en i) que las mujeres accedieron masivamente más tarde al mercado laboral en relación con la experiencia vivida en otros países de la Unión Europea. El modelo de ama de casa estuvo profundamente arraigado, impidiendo que las mujeres participasen activamente en el mercado laboral. El cambio cultural que supuso la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo contribuyó a crear esta situación, ya que éste se produjo de forma mayoritaria a través de su inserción parcial en el mercado de trabajo; ii) por otra parte, los sujetos empresariales participaron de esta situación aceptando la masiva contratación a tiempo parcial de mujeres en un contexto económico difícil, que permitía hacer frente así a las dificultades económicas en lugar de acudir a vías más traumáticas como los despidos.

Es a partir de la década de los años 90 del siglo XX cuando comenzaron a promoverse desde las políticas públicas el uso del trabajo a tiempo parcial. En este sentido, resultó crucial la normativa antidiscriminatoria adoptada en 1996, que prohibía a los sujetos empresariales discriminar entre las personas trabajadoras sobre la base de diferencias en las horas de trabajo a menos que existiera una justificación objetiva, impidiendo de este modo que la contratación a tiempo parcial resultase una vía de mejora de la productividad a través de la intensificación/precarización de este tipo de empleo.

De igual modo, cabe resaltar la normativa relativa al ajuste de horas de trabajo del año 2000, que otorga a las personas trabajadoras el derecho, bajo determinadas circunstancias, a modificar unilateralmente su horario de trabajo con la finalidad de integrar en el contrato de trabajo su proyecto personal.

El ejemplo holandés de reducción de la jornada de trabajo muestra de una forma muy nítida que el empleo puede ser redistribuido, a diferencia de lo que sostienen algunas corrientes neoliberales de pensamiento económico. El aumento del trabajo a tiempo parcial contribuyó en gran medida al “milagro holandés”, ya que vio cómo el número de puestos

de trabajo aumentaba a un ritmo mucho mayor que el promedio de la Unión Europea. Tres cuartas partes del empleo que se creó fueron empleos a tiempo parcial y muchos de estos puestos de trabajo fueron ocupados por mujeres.

No obstante, el “milagro holandés” alberga una situación consistente en que, si bien los Países Bajos lograron crear una cantidad excepcional de empleo, la cantidad de horas trabajadas adicionales de las mujeres estuvo por debajo del promedio. La tasa de actividad de las mujeres en los Países Bajos es particularmente alta, pero cuando se analizan las horas de trabajo o la actividad en equivalentes a tiempo completo, se obtiene una tasa inferior a la media de la Unión Europea. El ejemplo holandés demuestra que la redistribución del trabajo es factible, que las empresas puedan adaptarse a personas que trabajan a tiempo parcial y que puede ser parte de una política de empleo exitosa.

Otra de las enseñanzas importantes de esta experiencia consiste en que una reducción de la jornada de trabajo colectiva no dio lugar a un aumento del empleo, debido principalmente a la distorsión que a estos efectos producía el uso extensivo de las horas extraordinarias. Esto podría explicar por qué el acortamiento de la semana laboral sólo tuvo un efecto limitado en el empleo.

En definitiva, una reducción de la semana laboral adoptada de forma individual y voluntaria condujo a crear patrones de empleo basados en el género. Las mujeres han sido las que predominantemente se hacen cargo del trabajo doméstico, lo que las lleva a trabajar a tiempo parcial. Consecuencia de ello, tienen salarios más bajos y perspectivas profesionales de menor recorrido.

## 2. LA REDUCCIÓN LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN FRANCIA

El sistema de semana laboral de 35 horas en Francia se introdujo progresivamente entre los años 1998 y 2008 en el conjunto de empresas de forma obligatoria, pero con incentivos públicos. En 1998, el gobierno francés presentó una propuesta consistente en que las horas semanales de trabajo se reducirían de 39 a 35 horas. Esta reducción del tiempo de trabajo se introdujo en dos etapas.

Primero, en 1998 mediante la *Ley Aubry I* y, posteriormente en el año 2000, a través de la aprobación de la *Ley Aubry II*. La *Ley Aubry I* anunció la semana de 35 horas para las grandes empresas,

con más de 20 personas trabajadoras dispuestas a reducir la jornada laboral a través de la introducción de medidas fiscales como una suerte de incentivo a la creación de empleo. Por su parte, la *Ley Aubry II* reafirmó la semana laboral de 35 horas, abriendo espacios para los interlocutores sociales a negociar tanto la duración como la distribución de la jornada de trabajo, a partir de la posibilidad de computar la jornada en base anual.

En definitiva, la reducción del tiempo de trabajo en la experiencia francesa se ha caracterizado por: i) una reducción intensa de la jornada máxima legal; ii) concediendo al mismo tiempo un papel importante a los interlocutores sociales; iii) una reducción paralela de las contribuciones fiscales, en especial en el caso de los salarios más bajos; y iv) una mayor flexibilidad para que las empresas organicen la producción en base a sus necesidades productivas. Estas características señalan cómo la reducción de la jornada laboral en Francia fue asumida principalmente tanto por el gobierno como por las personas trabajadoras, que llegaron a experimentar una congelación salarial de una duración de dieciocho meses.

Un informe de evaluación de la Asamblea Nacional francesa proporcionó una amplia información sobre la eficacia de la reducción del tiempo de trabajo.<sup>31</sup> El primer aspecto de relevancia examinado tuvo relación con la creación de empleo a través de la reducción del tiempo de trabajo, reconociendo su efecto positivo en términos cuantitativos (una creación de empleo que se cifró entre 350 mil y 500 mil puestos de trabajo), pero indicando algunas dudas relevantes en torno a la calidad del mismo y la dependencia del trato fiscal más favorable a los sujetos empresariales.

Un segundo aspecto interesante se relaciona con la reducción de la proporción de personas trabajadoras a tiempo parcial, especialmente de las mujeres trabajadoras. Además, los hombres que comenzaron a trabajar una semana laboral más reducida informaron estar significativamente más involucrados en el cuidado y las tareas, lo que indica un cambio en los roles de género.<sup>32</sup>

En tercer lugar, se observó un aumento en la tasa de empleo de los trabajadores de mayor edad. En una semana laboral más corta, los trabajadores de mayor edad parecen permanecer activos por más tiempo. En el actual contexto de la Unión Europea, de progresivo envejecimiento, esto podría ser una señal muy positiva. Sin embargo, la tasa de actividad

31 Assemblée Nationale (2014), Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>.

32 Méda D. and Larrourourou P., Einstein avait raison: il faut réduire le temps de travail, Ivry-sur-Seine, Les Editions de l'Atelier, 2016.

de las personas trabajadoras de mayor edad era muy baja en Francia. Es decir, el aumento de la tasa de empleo sólo significó que Francia alcanzara a otros países.

La evaluación de la semana de 35 horas sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal arrojó resultados muy variados. A pesar de que la mayoría de los encuestados consideraban positiva la semana de 35 horas para el mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, el informe hizo notar cómo esta reducción de la jornada de trabajo fue acompañada de la introducción de horarios de trabajo atípicos. Ello provocó, de forma progresiva un incremento de la intensificación del trabajo.

Otros datos significativos se relacionaban con la aparición significativa de salarios próximos al salario mínimo, como consecuencia de que la disminución de la jornada laboral se operó a través de una prolongada congelación salarial. En términos de costes, la semana laboral de 35 horas en Francia supuso recortes considerables en cotizaciones sociales. El coste para las finanzas públicas fue significativo, situando en este informe de la Asamblea Nacional una reducción de los ingresos por impuestos entre 11.000 a 13.000 millones de euros en el año 2006, calculando un coste aproximado de ocho mil euros por puesto de trabajo.

### **3. BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: LA EXPERIENCIA DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA EN SUECIA**

El ejemplo sueco de reducción del tiempo de trabajo se materializó a través de la experiencia que se llevó a cabo en las residencias de personas ancianas de Svartedalen, entre los años 2014 a 2016, introduciendo una duración de la jornada de trabajo semanal de 30 horas, a razón de seis horas diarias. Se trata de una iniciativa de reducción del tiempo de trabajo desarrollada en el ámbito empresarial, resultando obligatorio para todas las personas trabajadoras, asumiendo el coste económico de su puesta en marcha el municipio de Gotemburgo.

Durante veintitrés meses, las enfermeras de estas residencias de personas ancianas trabajaron seis horas por día, en lugar de ocho. En abril de 2014, las autoridades de la ciudad de Gotemburgo decidieron llevar a cabo otra experiencia de iguales características durante los años 2015 y 2016.

En ambos casos, la reducción del tiempo de trabajo no afectó al nivel salarial, siendo necesaria la contratación de más personas trabajadoras para cubrir las necesidades del servicio, cuyo salario fue pagado a través de la inversión pública.

El informe de evaluación final se centró en analizar los efectos de la reducción de la jornada laboral en la salud de las personas trabajadoras y en la calidad del servicio prestado, así como en el impacto económico de aquella.

En lo relacionado con la salud de las personas trabajadoras, el informe indicó una mejora considerable en su salud, especialmente en la salud de las enfermeras mayores de 50 años. Al respecto, cabe destacar cómo esta medida contribuyó sensiblemente a la ausencia de estrés, a promover un estilo de vida activo (ejercicio físico al menos durante media hora todos los días), una mejora considerable del sueño, así como parámetros más bajos de presión arterial. Todo ello, contribuyó a una reducción notable de bajas por enfermedad.

Por su parte, pese a las dificultades objetivas para la calidad del servicio público como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo, el informe destacó el mayor número de actividades que las personas trabajadoras realizaron durante esta experiencia con los usuarios de las residencias.

En último lugar, en lo que al impacto económico se refiere, se observó un incremento de los costes laborales como consecuencia de la necesidad de nuevas contrataciones para cubrir el servicio las 24 horas al día y el mantenimiento del salario. Este incremento de los costes laborales se vio matizado como consecuencia del significativo descenso de bajas por enfermedad que se produjo durante el desarrollo de la reducción de la jornada de trabajo. La reducción de la jornada de trabajo tuvo un precio total de alrededor de 12,5 millones de coronas suecas. Sin embargo, el informe indicaba que, como consecuencia de los ahorros en prestaciones por desempleo, el coste se redujo a unos 6,5 millones de coronas suecas.

Esta experiencia llamó la atención del mundo y motivó otra iniciativa de similares características en Mölndal, en una clínica quirúrgica cerca de Göteborg durante el año 2017, así como en varias empresas de nueva creación.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Hardeep M. (2016), Employers in Sweden introduce six-hour work day, Independent, 10 January 2016.

## 4. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO: EL CASO VOLKSWAGEN

El ejemplo de reducción del tiempo de trabajo en la empresa Volkswagen, durante los años 1993 a 1999, consistió en la implantación en toda la empresa de una jornada de trabajo semanal de 28,8 horas con la finalidad de hacer frente a una situación de crisis y evitar, de este modo, despidos masivos. El coste de la reducción de la jornada de trabajo corrió a cargo tanto del sujeto empresarial como de las personas trabajadoras.

En 1993, el comité de empresa alemán de Volkswagen fue informado de problemas económicos por los que atravesaba la empresa, que afectaban a un total de un tercio de los 100 mil puestos de trabajo de la empresa. De este modo, IG Metall llegó a un acuerdo inédito con la dirección de la empresa por el cual se pactaba la imposibilidad de realizar despidos a cambio de reducir las horas de trabajo en un 20%, pasando de una jornada semanal de 36 a 28,8 horas. La reducción de la jornada laboral vino acompañada de una reducción salarial anual de alrededor de un 16%, acordando sin embargo que el salario mensual fuera estable con la finalidad de asegurar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

El acuerdo preveía una duración inicial de la reducción de la jornada de trabajo de dos años, para permitir que los problemas económicos se disiparan. Pese a que la situación económica de la empresa mejoró durante estos dos años iniciales, se acordó prorrogar la jornada de trabajo de 28,8 horas a la semana, soportando las personas trabajadoras un mayor coste que se tradujo en la pérdida de la retribución de las horas extraordinarias y trabajo en sábados y/o festivos. Además, se asistió a la introducción de una organización muy flexible del tiempo de trabajo a través de establecer el cómputo de la jornada de trabajo en base anual. La flexibilidad laboral se extendió a la entrada en la empresa a través de la contratación temporal de las nuevas personas trabajadoras que, además, vieron como su retribución era inferior a la de aquellas personas trabajadoras contratadas previamente, introduciendo una suerte de doble escala salarial.

En 1999, se resolvió el problema del exceso de capacidad y se volvió a la actividad tradicional. La semana de 28,8 horas se mantuvo en términos contables, pero, en realidad, la mayoría de los empleados volvieron a trabajar semanas más largas.

En 2006, la empresa regresó oficialmente a una semana de 33 horas para los trabajadores manuales y una semana de 34 horas para empleados de cuello blanco.<sup>34</sup> Volkswagen e IG Metall consiguieron así reducir drásticamente el tiempo de trabajo de un período de varios años a cambio de seguridad laboral, sin intervención alguna por parte del Estado y con reducción salarial. Sin embargo, hay que destacar que esta reducción salarial se produjo en un contexto específico en el que los salarios de Volkswagen eran muy superiores a la media y al mínimo sectorial. La evaluación de esta experiencia, en términos de empleo, resultó positiva al evitarse una oleada masiva de despidos, aunque en los años posteriores a la reducción de la jornada de trabajo se eliminaron puestos de trabajo de la empresa al no reemplazarse las personas trabajadoras que por diferentes motivos salieron de la empresa (jubilaciones, fundamentalmente). La introducción de un sistema salarial de dos niveles significó que los empleados recién contratados recibieron condiciones de trabajo significativamente peores que, en cierto modo, signaron el futuro salarial en la empresa. Además, tres de cada cuatro personas trabajadoras señalaron que su carga de trabajo era mayor en una semana de 28,8 horas, especialmente entre el personal denominado *white collars*. El impacto social tampoco está claro. Según algunos, la reducción de las horas de trabajo provocó una auténtica revolución cultural en Wolfsburg. El pueblo había vivido durante años al ritmo de un sistema de dos turnos, con poco tiempo para la familia, la cultura, los amigos y aficiones. La transición a una semana de cuatro días significó para muchos el descubrimiento de las otras cosas que la vida tiene para ofrecer. En cambio, los sistemas más flexibles introducidos después de 1995 parecen haber generado una confusión general. En un momento, había más de 150 horarios de trabajo diferentes y todos empezaron a vivir y trabajar en condiciones muy diferentes. Esto habría sido en parte responsable de muchos problemas sociales como las mayores tasas de divorcio.<sup>35</sup>

En términos de igualdad de género, esta experiencia mostró que la semana de cuatro días en Volkswagen no coincidió con un cambio drástico en los roles de hombres y mujeres en el hogar. Sin embargo, el efecto de género de la reducción del tiempo de trabajo no sólo se relaciona con los roles de género. La idea es igualmente poner a las mujeres en igualdad de condiciones, en pie de igualdad con los hombres en sus carreras profesionales. Lamentablemente no hay datos disponibles para poder evaluar la eficacia del experimento de Volkswagen sobre este tema.

34 Dribbusch H. (2006), Union agrees to more working hours to safeguard jobs at Volkswagen, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/union-agrees-to-more-working-hours-to-safeguard-jobs-at-volkswagen>.

35 Zagelmeyer S. (1999), Volkswagen returns to three-shift system, EurWORK. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/volkswagen-returns-to-three-shift-system>.

# ENSEÑANZAS EXTRAÍDAS DE LOS EJEMPLOS ANALIZADOS

El análisis del estudio de casos sobre reducción de jornada muestra la pluralidad de fórmulas para adoptar la reducción del tiempo de trabajo. Sin embargo, se puede afirmar que ésta resulta necesaria de cara a avanzar en la construcción de una sociedad europea más igualitaria en términos generales. Los ejemplos descritos en este informe indican la existencia de múltiples motivaciones para reducir el tiempo de trabajo y, por tanto, las diversas decisiones a tomar en su puesta en marcha. La acotación de los objetivos determinará la organización de la reducción del tiempo de trabajo, adoptando diferentes formas, por tanto, en función de los fines que se persiguen con ella.

Sin embargo, una de las ideas que interesa destacar especialmente es que la reducción del tiempo de trabajo no es una política que haya quedado confinada en el pasado, sino que sus objetivos continúan vigentes, pese a que, a partir de la década de 2000, casi no existen actuaciones en la materia. Y ello, con mucha probabilidad, porque las estrategias negociadoras de los sujetos negociadores han encontrado vías de satisfacción de las necesidades de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo sin que, a cambio, se reduzca el tiempo de trabajo. Concretamente, el trabajo a tiempo parcial podría estar cumpliendo las expectativas de la reducción de la jornada de trabajo. Esto es, estar en el trabajo con la finalidad de obtener unos ingresos, desarrollar competencias laborales, generar un contacto social y consentir por esta vía la integración en la sociedad, a la vez que se evitan los riesgos del exceso de trabajo, como señaladamente está ocurriendo con el estrés, el agotamiento, o la dificultad de conciliar trabajo y vida privada.

El trabajo a tiempo parcial presenta, no obstante, algunas externalidades sobre las que conviene estar atento. Por una parte, a partir de la *crisis económica de la austeridad*, pero también posteriormente con la irrupción de la denominada *economía de plataformas*, se asiste a un fenómeno de feminización de esta modalidad contractual, en el que la reducción de la jornada es asumida económicamente por la persona trabajadora y donde la intensificación del trabajo se agudiza. En muchas ocasiones, el trabajo a tiempo parcial es más un recurso impulsado por el empleador que una opción de equilibrio entre la vida laboral y personal para las personas trabajadoras.<sup>36</sup> Esto significa que el modelo actual de reducción del tiempo de trabajo, además de sesgada por género, manifiesta como característica principal su mala remuneración, contribuyendo a exacerbar las desigualdades sociales y el fenómeno de los *working poors*. Estas certezas conducen a rechazar una organización de la reducción del tiempo de trabajo basado en un *laissez-faire*.

Resulta determinante la fijación de los objetivos que se pretenden alcanzar con la reducción del tiempo de trabajo, ya que, según se ha visto en el estudio de casos, no resulta plausible perseguir todos los objetivos.

En este contexto, se debe remarcar la importancia del aspecto cultural, ya que sin la necesaria cultura acerca de los usos más valiosos del tiempo, distintos de los destinados a la producción capitalista, la reducción del tiempo de trabajo corre el riesgo de no producir ningún beneficio significativo entre los objetivos deseados.

<sup>36</sup> ETUI y ETUC, *Benchmarking working Europe 2016*, Brussels, 2016, ETUI.

DATOS E IMPACTOS DE LA  
JORNADA DE TRABAJO EN LA  
UNIÓN EUROPEA

LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA  
DE TRABAJO EN LA NORMATIVA  
DE LA UNIÓN EUROPEA

EJEMPLOS E IMPLEMENTACIÓN  
DE LA REDUCCIÓN DE LA  
JORNADA DE TRABAJO EN LA UE

CAPÍTULO IV

**CONSIDERACIONES FINALES  
SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA  
JORNADA DE TRABAJO**



# CONSIDERACIONES FINALES SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

A modo de conclusión de este Informe, se incluyen las siguientes consideraciones sobre aspectos a considerar en la implementación de políticas destinadas a la reducción de la jornada de trabajo:

En primer lugar, se debe plantear la cuestión de cuánto se pretende reducir la jornada de trabajo, ya que, en función del tamaño de la reducción, los efectos esperados en cada uno de los ámbitos serán distintos.

En materia de redistribución del empleo, los efectos de la reducción del tiempo de trabajo en el empleo dependen de la decisión de los sujetos empresariales de proceder a contratar nuevas personas trabajadoras o intensificar el ritmo exigiendo que se realice el mismo trabajo en menos horas. Desde esta perspectiva, se necesita una reducción considerable para impulsar a las organizaciones a repensar su organización del trabajo y emplear a personas trabajadoras adicionales.

Desde la perspectiva de la igualdad de género, la cantidad de horas que se reducen a la semana influirían sensiblemente en la consecución de este objetivo. De este modo, una pequeña disminución en las horas de trabajo no resultaría suficientes para alentar a las mujeres a trabajar a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial, como tampoco sería suficiente para modificar la distribución de roles en la familia, aunque sí que podría ayudar a las trabajadoras a combinar mejor las cargas del trabajo remunerado y no remunerado.

Los ejemplos de reducción de jornada de trabajo más profundos se han introducido en el ámbito de la negociación colectiva empresarial (Volkswagen, Kellogg's, etc.), destacando que las pequeñas reducciones de jornada de trabajo han sido introducidas por la negociación colectiva a nivel sectorial o nacional presentando la desventaja de su escaso impacto y la posibilidad de ser absorbidas a través de instrumentos de flexibilidad horaria.

En segundo lugar, una vez decidida la cantidad de tiempo de trabajo que se pretende reducir, se debe reflexionar sobre la estrategia o modo de introducir

esta reducción. Esto es, si la reducción se introduce de una sola vez o de forma progresiva. En este sentido, cabe indicar que una reducción de la jornada laboral realizada de una sola vez presenta ciertas ventajas relacionadas con los cambios culturales empresariales y familiares. Por un lado, los sujetos empresariales deberían reorganizar su producción, lo que podría conducir a una organización más eficiente del trabajo y podría limitar la intensificación del trabajo. Por otro, las familias contarían de forma inmediata con un tiempo de ocio adicional que podría conducir a hombres y mujeres a reconsiderar sus roles en el hogar. Lo mismo cabe decir a nivel social, donde una cantidad sustancial de tiempo libre adicional podría actuar como un incentivo para que se reconsideraran patrones de consumo, con efectos positivos desde el punto de vista de la sostenibilidad.

En tercer lugar, la reducción del tiempo de trabajo puede operarse en módulos temporales diferentes como la semana, el mes o el año. Dependiendo del enfoque para la implementación de una reducción del tiempo de trabajo, los efectos sobre la igualdad entre mujeres y varones, el empleo, la sostenibilidad y otras cuestiones pueden diferir sustancialmente. En este sentido, se podría defender que una jornada laboral de seis horas o una semana de cuatro días podrían ser beneficiosas para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

En términos de empleo, se podría argumentar que una jornada laboral de seis horas podría conducir de forma más probable a una intensificación del trabajo que, por ejemplo, un sistema con semanas de licencia o permisos durante las cuales los empleados tuvieran que ser reemplazados.

Del mismo modo, si el objetivo es prolongar la vida laboral, no se debe reducir el tiempo de trabajo mediante la instalación de sistemas de pensiones anticipadas. Sin embargo, podría tener más sentido proporcionar interrupciones profesionales o sistemas de licencia parental ampliados que podrían permitir a las personas permanecer activas en la fuerza laboral por más tiempo.

En el caso de la semana de 35 horas en Francia, se optó por una salida pragmática a este problema. La ley instaló el principio de la semana de 35 horas, pero abrió el espacio a la negociación de cómo organizar la reducción del tiempo de trabajo. Varios estudios y ejemplos demuestran que comprimir el tiempo de trabajo de esta manera no es beneficioso para los trabajadores en general y para las mujeres específicamente.

Una forma de intentar combinar una reducción del tiempo de trabajo con salarios y costos estables para los sujetos empresariales es la de extender simultáneamente las horas de producción de las empresas. En empresas industriales, introduciendo sistemas en los que las máquinas puedan utilizarse de forma más intensiva potencialmente podría disminuir los costos unitarios de producción. De esta manera, ampliar el funcionamiento en horas conduciría a un aumento general de la productividad que podría financiar mayores salarios por hora manteniendo los costos bajo control.

En entornos menos industriales, también se puede ampliar el horario de funcionamiento. En este caso, los servicios podrían prestarse durante un período más largo del día. Sin embargo, poder financiar la reducción del tiempo de trabajo, como jornadas laborales más largas debería conducir a una demanda de servicios proporcionalmente mayor. Esto podría ser más difícil de realizar en los sectores de servicios.

En el análisis de los esquemas de reducción del tiempo de trabajo en los años 80 y 90 del siglo XX, la ampliación paralela del horario de funcionamiento fue identificada como moneda de cambio en las discusiones sobre reducciones del tiempo de trabajo. Además, en Francia muchas reducciones del tiempo de trabajo se establecieron a petición de las direcciones que deseaban ampliar el horario de funcionamiento en una industria. Además, en algunos servicios públicos, la demanda de prestar servicios por la tarde o durante el fin de semana a menudo debía combinarse con una reducción general del tiempo de trabajo.

Si bien ampliar el horario de atención podría ofrecer una solución para los sujetos empresariales, esta cuestión podría tener algunos efectos secundarios negativos sobre la calidad general del empleo en las empresas. El trabajo por turnos, el trabajo nocturno y el trabajo de fin de semana son horarios de trabajo con marcadas consecuencias sociales y efectos sobre la salud de los empleados.

Uno de los aspectos más controvertidos de la reducción del tiempo de trabajo reside en dilucidar

si ésta ha de ser introducida por la legislación nacional o a través de la negociación colectiva. La forma en que se fija el tiempo de trabajo varía considerablemente de un país a otro. A nivel de la Unión Europea, la directiva sobre tiempo de trabajo fija el tiempo máximo de trabajo en 48 horas por día a la semana, incluido el tiempo de realización de horas extraordinarias. En muchos países, la legislación nacional o un convenio colectivo nacional reduce el tiempo máximo de trabajo a unas 40 horas. En algunos países, la legislación regional puede implementar reglas diferentes. Los acuerdos sectoriales pueden reducir aún más la jornada laboral en ciertos sectores de actividad. Además, las empresas individuales pueden decidir, mediante acuerdos colectivos, establecer un régimen de tiempo de trabajo diferente. Y, a nivel individual, las personas trabajadoras también cuentan con la posibilidad de pactar determinados aspectos del tiempo de trabajo a través del contrato individual de trabajo.

Nótese que la forma en que la normativa laboral establece los límites del tiempo de trabajo, así como la fuente normativa que los fija condicionan el modo en el que se podría reducir el tiempo de trabajo. De este modo, en países donde los acuerdos sectoriales sobre el tiempo de trabajo resultan preponderantes, una reducción general de la jornada de trabajo podría partir de este ámbito para posteriormente ser asumida por la legislación heterónoma o legal. Sin embargo, los países que carecen de diálogo social sectorial, o resulta débil, resulta casi imposible diseñar una estrategia de reducción del tiempo de trabajo como la apenas señalada.

En general, se pueden distinguir hasta seis niveles en los que la reducción del tiempo de trabajo podría tener lugar: europeo, nacional, regional, sectorial, de empresa y personal.

El éxito de una estrategia escalonada de reducción del tiempo de trabajo depende esencialmente de si otras empresas, sectores o países siguen o no el ejemplo. Un gran número de ejemplos existen por desbordamiento al mismo nivel (entre sectores) o dentro de un solo país (de la empresa al nivel sectorial). Sin embargo, en el contexto europeo, los efectos colaterales no sólo deberían limitarse al nivel nacional sino extenderse igualmente al nivel europeo.

La reducción de la jornada de trabajo puede pensarse con carácter obligatorio o voluntario. En los sistemas obligatorios, todas las personas trabajadoras, empresas o sectores están obligados a reducir el tiempo de trabajo a un nivel similar. Por su parte, en los sistemas voluntarios, la reducción depende de

una aceptación voluntaria. A nivel empresarial, las personas trabajadoras pueden optar por utilizar un sistema de trabajo compartido o las empresas pueden utilizar voluntariamente un sistema de desgravaciones fiscales para compensar la reducción del tiempo de trabajo.

La elección por un sistema voluntario u obligatorio influye directamente en los efectos de la reducción del tiempo de trabajo. Así, por ejemplo, en un sistema voluntario, sólo una parte de las empresas y de los empleados podrán efectivamente reducir su tiempo de trabajo, lo que podría reducir los efectos de la medida en el empleo. Además, podría reafirmar los roles de género en lugar de debilitarlos. En estos sistemas, las mujeres podrían ser las primeras en optar por reducir su tiempo de trabajo.

Probablemente uno de los aspectos más relevantes a la hora de desarrollar una política para reducir el trabajo es la elección entre sistemas colectivos e individuales. En los sistemas colectivos, la elección de reducir horas se hace a nivel de empresa, sector, país o nivel superior. En los sistemas individuales, la elección de trabajar menos se hace a nivel individual, es la persona trabajadora considerada individualmente quien elige trabajar menos horas y trabajar a tiempo parcial, o es la empresa la que decide también ofrecer algunos trabajos por menos horas en comparación con el trabajo a tiempo completo. La principal forma

de reducción del tiempo de trabajo individual es el trabajo tiempo parcial.

Hay varios argumentos a favor de los sistemas individuales de reducción del tiempo de trabajo, resultando el más contundente aquel que se refiere a la capacidad de elección por parte de la persona trabajadora del número de horas trabajadas en función de su situación familiar y/o de ingresos. Sin embargo, un examen más detenido de estos argumentos hace dudar de este sistema voluntario de reducción de jornada, ya que, en primer lugar, no está del todo claro que la elección del trabajo a tiempo parcial sea realmente libre. Es así como se explica que los hombres que optan por trabajos a tiempo parcial lo hacen debido a que no encontraron otro trabajo a tiempo completo. Por su parte, casi el 40 por ciento de las mujeres eligen un trabajo a tiempo parcial por motivos de obligaciones familiares. Estos incluyen cuidar hijos y/o familiares de edad avanzada.

Por último, pero no menos importante, los sectores proclives al trabajo a tiempo parcial suelen coincidir con aquellos en los que existen salarios más bajos disminuyendo la independencia económica de las mujeres y reduciendo sus posibilidades de ascenso y sus beneficios indirectos. Por estas razones, muchas organizaciones feministas son más favorables a las reducciones de jornada de trabajo de carácter colectivo.

**The Left in the European Parliament**

Rue Wiertz 43 B-1047 Brussels

[www.left.eu](http://www.left.eu)