

FICHA INFORMATIVA

# TENDENCIAS EN EL TIEMPO DE TRABAJO



# TENDENCIAS EN EL TIEMPO DE TRABAJO

01	Tendencias generales en el tiempo de trabajo .....	2
02	Tendencias en el tiempo de trabajo y la negociación colectiva .....	10
03	El tiempo de trabajo como herramienta para la seguridad del empleo: la jornada laboral corta o desempleo parcial .....	12



# TENDENCIAS GENERALES EN EL TIEMPO DE TRABAJO

## **Tendencia hacia una jornada laboral reducida**

- » La tendencia generalizada que se ha decantado en la última década apunta hacia un horario reducido de trabajo. En 2010, la media del tiempo de trabajo semanal concertado de manera colectiva en la Unión Europea de los 27 Estados Miembros, alcanzó las 77,5 horas, o sea una reducción respecto de la media de 40,5 horas registrada en 1991 (en la UE de los 12).
- » Los trabajadores de Noruega y de los países la antigua Unión Europea de 15 Estados Miembros continúan trabajando 1,1 horas menos a la semana respecto de los trabajadores en los nuevos Estados Miembros.
- » Las reducciones permanentes del tiempo de trabajo sin pérdidas en la remuneración no han sido la tónica en las negociaciones colectivas de ningún país en los últimos tres años, dando continuidad por tanto a la tendencia más reciente, lo cual también es consecuencia de la actual recesión económica en Europa.
- » La crisis económica ha provocado el aumento del trabajo a tiempo parcial e igualmente una disminución considerable en la media semanal de las horas de trabajo.
- » Hasta 2008, se había detectado un ligero incremento en el derecho a las vacaciones anuales remuneradas, aunque en la actualidad ya se percibe una inversión de esta tendencia.

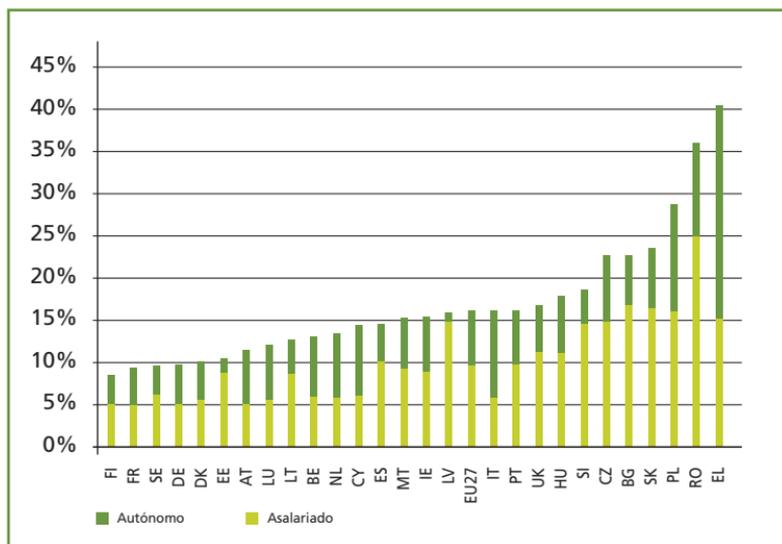
- » Mientras que la mayoría de los países han establecido por ley un máximo de 48 horas de trabajo a la semana para conformarse a lo estipulado en la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo de la Unión Europea, algunos han fijado un límite de 40 horas, o bien de 38 horas como en el caso de Bélgica. Las horas de trabajo tienden, en la práctica, a acortarse debido a las reducciones del tiempo de trabajo pactadas de manera colectiva.
- » Se constata un abanico mayor de acuerdos relativos al tiempo de trabajo en todo el territorio europeo, lo cual es el resultado de un aumento del trabajo de tiempo parcial y de horarios laborales flexibles.

### **Una reducción de la jornada laboral prolongada y un aumento de la jornada laboral reducida**

- » Se ha constatado una reducción en la jornada laboral prolongada, de más de 48 horas semanales, lo cual se corresponde con el aumento de jornadas laborales más breves (menos de 20 horas semanales). En 2005, el 15% de la mano de obra tenía jornadas laborales prolongadas (superiores a las 48 horas semanales), porcentaje que bajó a 12% en 2010. La tendencia hacia jornadas laborales reducidas ha hecho que la jornada laboral reducida sea ahora casi del doble, con horarios laborales recortados para el 8% de la mano de obra en la UE de los 12 Estados Miembros en 2010, lo cual subió al 14% en la UE de los 12 en 2010, y es ahora del 13% en la UE de los 27.

- » Las jornadas laborales prolongadas quedan con más frecuencia a cargo de los hombres de la plantilla. En 2010 el 18% de los trabajadores y el 8% de las trabajadoras cumplían horarios prolongados, algo que se releva más frecuentemente en el sector manufacturero que en el de los servicios (el 20% de los trabajadores del sector manufacturero con más de 48 horas en 2010, y el 10% en el sector de los servicios). El 42% de los autónomos declara trabajar más de 48 horas semanales en la UE de los 27.
- » El cuadro 1 muestra cual es la variación en la duración de los horarios laborales prolongados en los distintos Estados Miembros. Finlandia tiene el menor número de autónomos con horarios laborales largos, mientras que Polonia, Rumanía y Grecia tienen las cifras más elevadas.
- » Las personas con jornadas de 48 horas o más a la semana declararon tener problemas más relevantes en el equilibrio entre vida privada y laboral (el 38%, con un 16% para quienes trabajaban menos de 48 horas semanales). En forma similar, el 37% de quienes trabajaban 48 horas o más señalaron que el trabajo incidía de manera negativa en su salud, si se lo contrasta con el 23% de quienes trabajaban menos de 48 horas semanales. La intensidad del trabajo también era mayor para aquellos trabajadores con jornadas prolongadas.

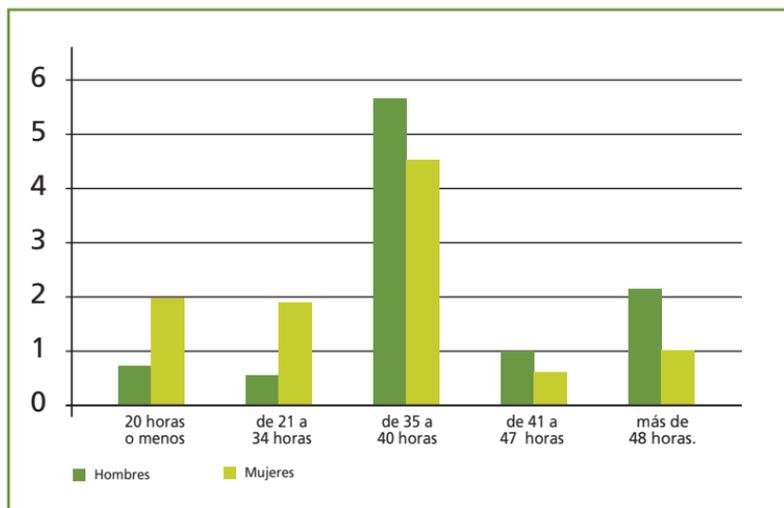
**Cuadro 1: Porcentaje de autónomos y asalariados con más de 48 horas semanales (Encuesta europea sobre las condiciones laborales de 2010)**



- » En 1991, el 8% de los trabajadores tenía un horario laboral inferior a las 20 horas; en 2010 había subido al 14%. Una parte significativa de esta tendencia hacia un horario más breve tiene su explicación en el aumento de los porcentajes de empleo de las mujeres, muchas de las cuales trabajan a tiempo parcial.
- » En 2010, el 20% de las asalariadas hacía jornadas de tiempo parcial en contraste con el 7% de los asalariados.

- » El cuadro 2 muestra las horas trabajadas desglosadas entre hombres y mujeres. En general, los hombres trabajan un promedio de siete horas a la semana más que las mujeres. También se desprenden variaciones significativas entre los Estados Miembros con relación a los niveles de trabajo a tiempo parcial, en particular en la medida en que el trabajo a tiempo parcial sea o no voluntario.

**Cuadro 2: Horas de trabajo – desglose entre hombres y mujeres (Encuesta europea sobre las condiciones laborales de 2010)**



- » En los últimos dos años ha habido un aumento de la jornada laboral más breve como resultado directo de la recesión actual, con un aumento de los regímenes de jornada laboral breve respaldados por la empresa y, en determinados casos, también por el estado (véase más abajo).
- » A pesar del aumento de las jornadas laborales 'atípicas' y flexibles, la mayoría de los trabajadores en la UE de los 27 mantiene su jornada laboral estándar. Un 67% de los trabajadores trabaja el mismo número de horas cada semana, un 58% trabaja el mismo número de horas cada día, un 77% de los trabajadores trabaja los mismos días y semanas, mientras que un 61% comienza y termina a la misma hora todos los días. Estas cifras han sufrido escasas variaciones desde el 2000.
- » Sin embargo, no es para nada desdeñable el número de trabajadores con jornadas laborales fuera de lo usual: un 16% trabaja jornadas largas por lo menos cinco veces al mes, un 17% tiene turnos de trabajo, un 20% tiene turnos de guardia, y un 53% trabaja los fines de semana por lo menos una vez al mes. Aunque se haya relevado una pequeña disminución general en el número de trabajadores que hacen turnos y trabajo nocturno, se ha detectado un pequeño aumento entre quienes trabajan por lo menos un domingo al mes.

## **Equilibrio entre vida privada y laboral**

- » Los trabajadores tienen, en la actualidad, una preocupación mayor por el equilibrio entre vida personal y laboral, lo cual refleja una tendencia hacia hogares con ingresos dobles. En general, un 18% de los trabajadores en la UE de los 27 no está satisfecho con su equilibrio entre vida privada y laboral. Las mujeres suelen ajustar mejor su tiempo de trabajo, por ejemplo trabajando jornadas de tiempo parcial para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo. Ello no es, en cambio, tan obvio para los hombres.
- » El tiempo de trabajo es una cuestión clave respecto del envejecimiento de la población activa y lo seguirá siendo a medida que se extiende la edad de la jubilación. Son pocos los trabajadores que optan actualmente por una jubilación anticipada. Por otra parte, un 60% de los trabajadores en la UE de los 27 cree no estar en condiciones de seguir realizando su trabajo actual cuando llegue a los 60 años, y son numerosos los trabajadores menos jóvenes que expresan su preferencia por una jornada laboral más breve.

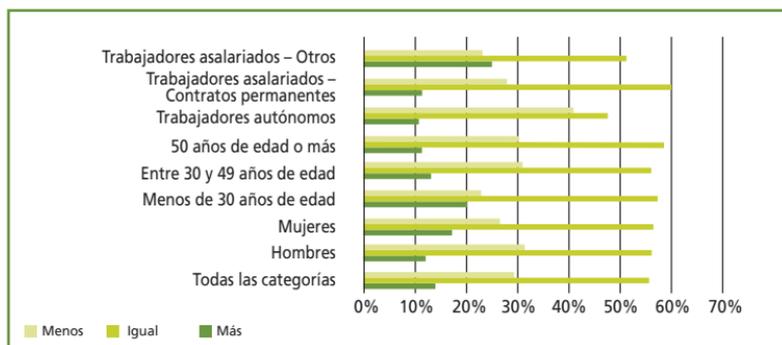
## **Alintensidad del trabajo**

- » Muchos trabajadores tienen actualmente condiciones laborales más intensivas y estresantes, lo cual incide negativamente en su salud y bienestar. Sin embargo, se ha constatado una disminución en el número de trabajadores que consideran que su entorno laboral conlleva riesgos para su salud y seguridad.

## Preferencias en las jornadas laborales

- » La EWCS de 2010 constató que, en general, los trabajadores están satisfechos con su jornada laboral actual.
- » Sin embargo, el cuadro 3 muestra que hay un número no desdeñable de trabajadores que quisieran trabajar menos horas y un número menor que quisiera trabajar más horas. Al combinar estos datos, se desprende que muchos trabajadores trabajan en horarios que no se corresponden con sus preferencias, con un número de mujeres ligeramente superior al de los hombres que desean trabajar más horas y más hombres que mujeres que desean trabajar menos horas.

**Cuadro 3: Preferencias en las jornadas laborales de distintos grupos de trabajadores (Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2010)**



# TENDENCIAS EN EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El objetivo de una jornada laboral reducida ha ocupado un lugar protagónico en la reivindicación sindical. Los sindicatos creen que una jornada de tiempo reducido no sólo mejora la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, sino que puede constituir un medio para generar empleo y para mejorar no sólo el equilibrio entre vida privada y laboral, sino también el control soberano de los trabajadores sobre su tiempo.

La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo está relacionada con la legislación nacional y la estructura de la negociación colectiva, y ello se hace en varios niveles distintos – intersectorial, sectorial o de la empresa. Mientras que la negociación colectiva sigue siendo el método principal para determinar la jornada laboral, ello no es tan frecuente en los nuevos Estados Miembros. Por lo general, la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo comprende tres temas principales; el primero, la duración de la semana o del año laboral; el segundo, la introducción de la flexibilidad en la jornada laboral; y el tercero, la duración de la vida laboral determinada en base a la edad de la jubilación y a la normativa relativa a la jubilación anticipada.

Los sindicatos están analizando el tiempo de trabajo en diferentes formas y con enfoques distintos. Por ejemplo, la lucha por la semana de 35 horas constituyó un objetivo sindical esencial en Francia y Alemania. Las reducciones del tiempo de trabajo fueron negociadas, en la última década, como parte integrante de las políticas para el empleo en Francia y Alemania. Sin embargo, la extensión ya sea de la jornada semanal como de la edad de la

jubilación, se han convertido en los objetivos políticos centrales de ambos gobiernos. En cambio, los sindicatos de países como Suecia han procurado mejorar de manera explícita la conciliación entre vida laboral y la vida privada/familiar, mientras que en el Reino Unido el equilibrio entre vida privada y laboral y el tiempo de trabajo flexible ha sido predominante.

En los últimos años, se ha producido una serie de desarrollos notables en la negociación colectiva como resultado de los reveses económicos, y que han impactado en el tiempo de trabajo. Algunos de estos desarrollos están relacionados con disposiciones estatutarias y/o con convenios colectivos relativos a la jornada laboral corta (STW) o desempleo parcial, además de reducciones obligatorias de la jornada laboral o de las políticas relativas a los permisos de breve duración.

# EL TIEMPO DE TRABAJO COMO HERRAMIENTA PARA LA SEGURIDAD DEL EMPLEO: LA JORNADA LABORAL CORTA O DESEMPLEO PARCIAL

Cinco millones de personas menos tenían empleo en el primer trimestre de 2010, si se compara ese periodo con los mediados de 2008, época en que la crisis económica empezó a azotar en Europa. Se han producido ingentes pérdidas en términos de puestos de trabajo en la construcción, la producción, los transportes, el comercio minorista, la salud y la educación.

Desde el comienzo de las turbulencias económicas se ha instaurado en Europa un aumento significativo de la jornada laboral corta (STW) o desempleo parcial, bien a través de regímenes estatutarios y/o acuerdos entre los interlocutores sociales que han tenido el efecto de compensar a los asalariados por algunas de sus pérdidas salariales provocadas por la reducción de la jornada laboral. Los sindicatos han desempeñado un papel clave al evitar un aumento importante del desempleo generado por la recesión, mediante la negociación de la jornada laboral corta, o desempleo parcial, y de acuerdos para la seguridad del empleo. Varios Estados Miembros han adoptado la jornada laboral de tiempo flexible, como, por ejemplo, mediante las cuentas de tiempo de trabajo, la reducción de las horas extras y el aumento de ayudas para estimular el reparto del trabajo como métodos para mantener los niveles de empleo.

*Kurzarbeit*, la jornada laboral corta en Alemania, ha sido introducida por medio de convenios colectivos para evitar que se perdiesen puestos de trabajo con la reducción de la jornada laboral de todos o la mayoría de los

asalariados, y a la vez con las intervenciones del gobierno para compensar parcialmente a los empleados por su pérdida salarial. En determinados casos, los empleados cursan programas de formación durante su tiempo libre adicional. El sistema de ayuda para la jornada laboral corta ha sido ampliado con el fin de reducir el desempleo generado por la actual crisis económica. El sistema tiene ahora una duración mayor, incluye a nuevos grupos de trabajadores y cuenta con un componente de formación más fuerte. Los regímenes de jornada laboral corta se inspiran en modelos de éxito para el reparto del empleo introducidos en Alemania en la década de 1990: por ejemplo, en la VW una reducción en la jornada laboral salvó más de 30.000 puestos de trabajo. En 2009, el presupuesto para estos regímenes sumaba €5,1 mil millones, con los que se repusieron los ingresos perdidos de más de 1,4 mil millones de trabajadores y se salvaron así casi 500.000 puestos de trabajo durante la recesión.

### Ejemplos de acuerdos para la jornada laboral corta o desempleo parcial

Austria, Bélgica, Francia y Suecia han reforzado sus regímenes de jornada laboral corta con el propósito de evitar los despidos temporales, mientras que Bulgaria, Hungría, Rumanía y Eslovenia han introducido recientemente nuevos sistemas con esa finalidad. En Austria, Bélgica, Alemania y Países Bajos, esas medidas han sido implementadas mediante convenios colectivos sectoriales y locales. En Austria, por ejemplo, los regímenes son organizados mediante

...

...

negociaciones colectivas que cubren las condiciones de los asalariados, el periodo máximo de aplicación, las condiciones para cualquier despido y la formación profesional o los cursillos de refresco.

En algunos países donde la negociación colectiva se lleva a cabo a nivel de las empresas, la jornada laboral corta ha sido aplicada mediante convenios colectivos. En Bulgaria, Hungría y Polonia, por ejemplo, los convenios colectivos relativos a la jornada laboral corta han sido definidos en las grandes empresas y en las empresas transnacionales.

En Eslovenia, la provisión de subsidios salariales por los recortes de la jornada laboral requiere que se apruebe un convenio colectivo a nivel de la empresa.

En Italia, el uso de los recursos del fondo denominado 'Cassa Integrazione', que interviene en caso de reducción de la jornada laboral o de suspensión total temporal de la actividad, compensa a los trabajadores por las pérdidas de ingresos resultantes de la jornada laboral recortada, requiere que sea aprobado un convenio colectivo a nivel de la empresa o de la planta. En algunos sectores como, por ejemplo, el sector financiero, los acuerdos sobre la reducción de la jornada laboral u otros temas relacionados con el empleo - tales como la jubilación anticipada y la formación -, han sido renegociados para examinar los efectos del desempleo generado por la crisis.

En Suecia, los acuerdos relativos a los despidos temporales destinados a los operarios de planta en el sector manufacturero, además de otro acuerdo similar concluido posteriormente para el personal profesional técnico, son todos implementados a nivel de la compañía.

Fuente: ETUI policy brief, *Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis*, 2010.

Consulte para mayor información:

Keune, Maarten (2008), *Collective bargaining and working time in Europe: an overview*, ETUI: Brussels.

<http://www.etui.org/research>

European Commission (2010), *Employment in Europe*.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>

Eurofound (2010) *Extending flexicurity - the potential of short-time working schemes: ERM report 2010*.

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071)

ETUI (2010) ETUI Policy Brief, *Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis*, by Vera Glassner and Maarten Keune.

<http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2010/1-2010>

Vera Glassner and Béla Galgóczi (2009) *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, ETUI Working Paper

<http://www.etui.org/research>



avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

