

REFLEXIONES SOBRE LA REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

Luis Alberto Rasines García

María Isabel Sánchez y Sánchez-Amaya

María Teresa Gómez Vicente

U.P.V. / E.H.U.

1. INTRODUCCION

El último ciclo recesivo de la economía comunitaria ha situado las tasas de paro de la Unión Europea en valores superiores al 10,5 % desde el año 1993. Esta situación, unida al aumento de la competitividad empresarial motivado por la liberalización e internacionalización de los mercados interiores al entrar en vigor el mercado único, ha motivado que tanto los interlocutores sociales como los gobiernos de numerosos países de la Unión, hayan vuelto a retomar el debate sobre la reorganización-reducción de los tiempos de trabajo como medio de flexibilización del factor trabajo y en algunos casos de creación neta de empleo.

En la presente ponencia pretendemos analizar en un primer momento la tendencia de la evolución reciente de la duración del tiempo de trabajo en la Unión Europea. Seguidamente pasaremos a señalar cuál es la política seguida desde las instituciones comunitarias en esta materia. A continuación analizaremos la experiencia de la Volkswagen alemana en materia de reorganización-reducción del tiempo de trabajo, para finalizar la ponencia con una exposición de algunas de las medidas adoptadas desde las administraciones públicas para promover medidas de reorganización del tiempo de trabajo que permitan evitar despidos y/o crear empleo neto.

2. EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA DURACIÓN EFECTIVA ANUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO DE LOS ASALARIADOS EN LA UNIÓN EUROPEA

En este capítulo vamos a analizar cuáles son las tendencias que han caracterizado la evolución del tiempo de trabajo anual en los países de la Unión Europea entre 1983 y 1993.

Para realizar esta tarea nos hemos basado en las estimaciones del tiempo de trabajo efectivo anual de los asalariados de los países miembros de la Unión Europea durante el decenio 1983-1993 llevada a cabo por Eurostat. Esta estimación la calcula Eurostat de la siguiente manera:

1.- A partir de las Encuestas sobre las fuerzas de trabajo que lleva a cabo Eurostat en todos los Estados miembros en la primavera de todos los años desde 1983, la oficina

obtiene la información relativa a las horas habitualmente¹ trabajadas por los asalariados encuestados durante la semana de referencia.

2.- A continuación Eurostat procede a calcular el número de horas que por término medio no trabaja un asalariado durante la semana de referencia, a partir de la diferencia entre las horas habitualmente trabajadas y las horas efectivamente trabajadas por todos los asalariados que declararon encontrarse ausentes de su trabajo por alguno de los motivos considerados como más representativos por Eurostat, esto es, razones económicas o tecnológicas, de formación o educación, enfermedad o accidente, maternidad o por permisos especiales.

3.- A continuación, el valor obtenido de descontar a las horas habitualmente trabajadas las horas efectivamente no trabajadas por término medio por asalariado durante la semana de referencia es anualizado. En esta anualización se descuentan los días laborables de vacaciones y los días festivos establecidos por las reglamentaciones y convenios colectivos de cada Estado miembro², obteniendo de esta forma una estimación del número medio de horas de trabajo anual efectivas llevadas a cabo por los asalariados de cada Estado miembro de la Unión³.

En función de estas estimaciones, el tiempo medio ponderado de trabajo efectivo anual de los asalariados de la Unión Europea⁴ (a 10) se habría reducido desde 1983 a 1993 cerca de un 4 %, pasando de trabajar los asalariados de la Unión alrededor de 1700 horas anuales en 1983, a trabajar alrededor de 1636 horas anuales en 1993 (entorno a 1652 horas anuales en la Unión a 12). Esta disminución del tiempo de trabajo asalariado a nivel comunitario se debe a dos factores básicos: a) a la moderada reducción del tiempo medio ponderado del trabajo efectivo anual de los asalariados tanto a tiempo completo como a tiempo parcial (entorno al 1 % y 2 % respectivamente entre 1983 y 1993⁵), y en mayor medida, b) al aumento de la participación de la contratación laboral a tiempo parcial en relación al conjunto de los contratos de trabajo asalariado de la Unión (a 10) en ese mismo período (pasando de representar entorno al 12 % en 1983, a representar más del 14,5 % en 1993⁶).

c

¹ Las horas habitualmente trabajadas por una persona a lo largo de la semana de referencia son definidas por Eurostat como el número de horas que normalmente (en condiciones normales) dedica a trabajar la persona encuestada durante la semana de referencia. Este número incluye todas las horas extraordinarias, pagadas o no, y excluye el tiempo de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo, así como las pausas y la comida principal de cada día laboral del encuestado.

² Estos datos son facilitados a Eurostat por los Ministerios de Trabajo y agentes sociales de los distintos Estados miembros de la Unión.

³ La principal debilidad de esta estimación reside en que se basa en una sola observación anual obtenida a partir de la encuesta sobre las fuerzas de trabajo que se lleva a cabo durante la primavera.

⁴ Excluidos los asalariados de los nuevos länder alemanes.

⁵ Eurostat (1995), "Population et conditions sociales", Statistiques en bref n° 4.

⁶ Eurostat (1993,5), "Encuesta sobre las fuerzas de trabajo 1983-1991, 1993".

Tabla 1
**Estimación del tiempo de trabajo efectivo anual medio ponderado de los
asalariados de la Unión Europea entre 1983 y 1993**

	1983	1987	1993	disminución 1983*-1993
Alemania (1)	1701	1672	1592	6,4
Bélgica	1672	1622	1597	4,5
Dinamarca	1607	1556	1527	4,9
España	-----	1785	1749	2,0
Francia	1714	1697	1676	2,2
Grecia	1820	1790	1810	0,5
Holanda	1647	1491	1452	11,8
Irlanda	1821	1807	1747	4,1
Italia	1716	1693	1679	2,2
Luxemburgo	1726	1713	1705	1,2
Portugal	-----	1868	1823	2,4
Reino Unido	1684	1681	1669	0,9
CE 10 (2)	1700	1671	1636	3,7
CE 12 (2)		1686	1652	2,0

* Para España y Portugal la disminución corresponde al período 1987-1993.

(1) Los datos se refieren al territorio anterior al 3-10-1990.

(2) Media ponderada por el número de asalariados de cada Estado miembro.

Fuente: Eurostat (1993,5), "Encuesta sobre las fuerzas de trabajo 1983-1991, 1993",
"Population et conditions sociales" y elaboración propia.

Analizando la tendencia del tiempo de trabajo anual de los asalariados comunitarios durante el período 1983-1993 por países, tenemos los siguientes resultados:

Los países de la Unión donde se ha producido una mayor reducción del tiempo de trabajo de los asalariados son: Holanda, con casi el 12 %, y Alemania, con algo más del 6 %. Esta reducción del tiempo de trabajo anual se debe: a) a la reducción del tiempo de trabajo de los asalariados a tiempo completo en más de un 3 % durante dicho período en ambos países, b) a la reducción en más de un 7 % en Alemania y al práctico estancamiento del tiempo de trabajo asalariado a tiempo parcial en Holanda en este período, y fundamentalmente, c) al aumento de la participación de la contratación laboral a tiempo tiempo parcial en relación al conjunto de los contratos de trabajo asalariado durante este período en ambos países, que pasa de constituir el 21 % y 12 % respectivamente del empleo asalariado en 1983, a constituir más del 32 % y 14 % respectivamente del empleo asalariado en 1993.

Por contra, los países donde la reducción del tiempo de trabajo de los asalariados ha sido menor, son Grecia y el Reino Unido con unas disminuciones en el tiempo de trabajo anual inferiores al 1 %. Este comportamiento se debe a motivos diferentes en cada país: a) en Grecia, a una disminución de la contratación a tiempo parcial en

relación al conjunto de la contratación asalariada y un práctico estancamiento de la duración del tiempo de trabajo a tiempo parcial, compensados por una moderada disminución del tiempo de trabajo a tiempo completo (inferior al 1 %), y b) en el Reino Unido, a un aumento de la contratación a tiempo parcial en relación al conjunto de la contratación asalariada (que pasa de suponer algo más del 19 % del empleo asalariado total en 1983 a suponer más del 23 % en 1993) unido a una moderada disminución del tiempo de trabajo a tiempo parcial compensados por un aumento del tiempo de trabajo a tiempo completo en dicho período.

Por último, señalar que el menor tiempo de trabajo efectivo anual de los asalariados en 1993 se daba en Holanda con 1452 horas, seguido de Dinamarca con 1527 horas y Alemania con 1592 horas, y el mayor se daba en Portugal y Grecia con 1823 horas y 1810 horas respectivamente.

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

3. POLÍTICA COMUNITARIA RELATIVA AL TIEMPO DE TRABAJO

El máximo órgano legislativo comunitario, el Consejo de la Unión Europea, tradicionalmente ha llevado a cabo una política poco intervencionista en relación al tiempo de trabajo, limitándose generalmente a aprobar meros acuerdos de intenciones de carácter no vinculante⁷ para sus estados miembros; sin embargo, en el año 1993, motivado por la liberalización de la movilidad de los trabajadores dentro de la Comunidad, ha buscado homogeneizar las distintas reglamentaciones existentes en los diferentes Estados miembros en materia de tiempo de trabajo aprobando una directiva⁸ por la cual, todos sus Estados miembros, a excepción del Reino Unido, han de adoptar todas las medidas necesarias para que antes del 23 de noviembre de 1996 se cumpla la siguiente normativa en materia de tiempo de trabajo:

- una duración media del trabajo que no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de 7 días.
- una duración del trabajo nocturno que no exceda de 8 horas como media por cada período de 24 horas.
- un descanso mínimo de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.

^c

⁷ Por ejemplo, el 22 de julio de 1975, el Consejo de las Comunidades Europeas adoptó la recomendación a sus Estados miembros de aplicar en toda la Comunidad, a partir del día 31 de diciembre de 1978, la jornada semanal máxima de 40 horas sin merma de sueldos y unas vacaciones anuales mínimas de cuatro semanas.

⁸ Diario oficial de las Comunidades Europeas del día 13 de diciembre de 1993.

- un descanso mínimo laboral de 24 horas ininterrumpidas, a ser posible en domingo, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el párrafo anterior.

- una pausa en todas las jornadas de trabajo cuya duración exceda de 6 horas por cada período de 24 horas, cuya duración será la que acuerden los interlocutores sociales, o en su defecto, las legislaciones nacionales.

- y - unas vacaciones anuales mínimas de 4 semanas.

Como puede comprobarse, si bien esta normativa supone un gran avance en lo que se refiere a la homogeneización de las condiciones relativas al tiempo de trabajo en toda la Unión (a excepción del Reino Unido), deja un gran margen de maniobra para que en cada Estado, gobiernos e interlocutores sociales diseñen sus propias políticas sobre el tiempo de trabajo. Todo lo cual, nos lleva a concluir que serán las regulaciones legislativas y contractuales de los distintos países miembros las que definan los avances que en materia de reorganización-reducción de los tiempos de trabajo se den, limitándose el Consejo de la Unión Europea a establecer los derechos mínimos que todo trabajador deba tener en materia de duración de la jornada laboral con independencia del Estado comunitario en el cual desarrolle su actividad.

4. LA EXPERIENCIA DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN EN MATERIA DE REORGANIZACIÓN-REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

A finales de 1993, la empresa Volkswagen (VW), una de las mayores compañías industriales de Alemania (más de 100.000 empleados), se enfrentaba a un panorama caracterizado por una brusca caída en las ventas y por unos bajos niveles de productividad de su mano de obra. Esta situación motivó a su dirección a anunciar la necesidad de: o bien despedir a medio plazo a un 30 % de su mano de obra en Alemania o bien llegar a un acuerdo con el comité de empresa alemán para adoptar una reorganización-reducción del tiempo de trabajo que permitiese evitar un despido masivo de empleados. Tras un período de negociación con el comité de empresa, la segunda opción fue la que se acordó (para un período de dos años). El acuerdo de reorganización-reducción del tiempo de trabajo se caracterizó por los siguientes aspectos:

- a) La plantilla de la empresa se comprometía a aceptar la reducción de sus sueldos y tiempo de trabajo en un 20 %. La semana laboral quedaba fijada en 28,8 horas y los sueldos, se vieron reducidos, en la práctica, en un 16 % como consecuencia de las subidas salariales acordadas.

- b) el restante recorte del 10 % del tiempo de trabajo se acordaba llevar a cabo básicamente mediante un "programa de contratación y jubilación escalonada". Por

medio del mismo: i) los trabajadores mayores de 56 años o más, pasaban a reducir su tiempo de trabajo: hasta las 24 horas/semanales los que tuviesen entre 56 y 60 años de edad y hasta las 20 h./semanales los que tuviesen entre 60 y 63 años de edad, y ii) los empleados más jóvenes, procedentes de los programas internos de la VW, pasaban a trabajar una jornada menor a la del resto de sus compañeros para progresivamente ir aumentándola a medida que lo hacía su experiencia (20 h./semanales durante los dos primeros años, 24 h./semanales a partir de los dos años siguientes y 28,8 h./semanales a partir del cuarto año de vinculación con la empresa).

c) la dirección, por su parte, se comprometía por a no despedir a ningún trabajador por motivos empresariales durante la vigencia del contrato.

En septiembre de 1995 se llegó a un nuevo acuerdo que respetaba en sus líneas generales los principios adoptados en el primero. En cuanto al tiempo de trabajo: a) el nuevo acuerdo permitía la distribución no uniforme del mismo a lo largo del año, debiéndose alcanzar al finalizar cada año una media de 28,8 horas a la semana, b) el tope máximo de horas de trabajo a la semana se establecía en 38 horas, c) el tope máximo de horas de trabajo diario se fijaba en 8 horas, d) el exceso de horas trabajadas que se fuesen acumulando durante el año (en relación al tiempo de trabajo medio objetivo) se procedía a su compensación por horas libres y e) el complemento salarial por hora trabajada los sábados desaparecía.

El acuerdo de reorganización-reducción del tiempo de trabajo adoptado en 1993 en la empresa Volkswagen permitió:

- a la sociedad: a) flexibilizar el tiempo de trabajo de forma tal que éste pasase a depender de la demanda, b) reducir sus costes laborales totales de manera inmediata, c) evitar los costes de las indemnizaciones que conllevaría el despido masivo previsto y d) evitar el pago de las contribuciones a la seguridad social por las horas no trabajadas de los trabajadores afectados por un plan de regulación de empleo. A su vez,

- a sus trabajadores conseguir una mayor seguridad en sus empleos,
- y - a la administración pública alemana tener que hacerse cargo del pago de los subsidios de desempleo de los trabajadores que afectados por el despido masivo hubiesen ido al paro.

El acuerdo de la VW, si bien no ha creado empleo neto, si ha permitido evitar que aumente sustancialmente el desempleo. Este último hecho sumado a la difícil situación por la que atraviesa el mercado laboral alemán tras el último ciclo recesivo de la economía (1992-1993), que ha situado las tasas de desempleo entorno a un 8 %, ha motivado que acuerdos de este tipo se hayan incorporado en otros convenios colectivos a nivel sectorial (caso de la minería del carbón o, como opción voluntaria en las industrias metalúrgica y química).

Pese a estas ventajas, hay que señalar que la generalización de este tipo de acuerdos no es conveniente a nivel agregado, puesto que dichos acuerdos eliminarían el "estabilizador automático" que supone los pagos del seguro de desempleo, con lo que en una fase marcadamente recesiva del ciclo económico se generarían efectos procíclicos negativos.

5. CONCLUSIONES

Si bien hasta principios de los ochenta eran las poderosas organizaciones sindicales europeas las que defendían la reducción de las jornadas laborales en la Comunidad Europea (C.E.) y su lucha fructificó, por un lado, en la firma de numerosos convenios colectivos donde se acordaban progresivas reducciones de las jornadas laborales y, por otro lado, en la sensibilización de sus gobiernos respectivos para que legislasen reducciones de la jornada laboral (en España, por medio de las leyes 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores y 4/1983 de 29 de junio de reforma de dicho Estatuto que establecieron la jornada laboral máxima legal en 40 horas semanales y en 30 días naturales las vacaciones anuales; en Francia, a través de la Ordenanza del 16 de enero de 1982 que redujo de 40 a 39 horas la semana laboral máxima legal y amplió de cuatro a cinco el número de semanas de vacaciones anuales mínimas; etc...), es a partir de mediados de los años 80, cuando la liberalización e internacionalización de los mercados de bienes, servicios y factores productivos -trabajo y capital-, va a dar lugar a un aumento del nivel de competencia y a un debilitamiento del movimiento sindical que a su vez va a propiciar que sean los planteamientos descentralizados patronales sobre la reorganización de los tiempos de trabajo, los que prevalezcan a partir de entonces en Europa.

En la actualidad, en casi todos los sectores de la industria y los servicios, las empresas siguen anunciando reducciones de plantilla, planes de reorganización y de incremento de la productividad, incluso cuando han mejorado sustancialmente sus cuentas de resultados y las previsiones económicas les son favorables. La competencia internacional hace que las empresas se esfuercen por conseguir unos mayores niveles de productividad, calidad de producto y flexibilidad para hacerse un hueco en este mercado tan competitivo. En este contexto la flexibilización del tiempo de trabajo se convierte en un elemento clave para alcanzar dicho reto.

Un ejemplo de la flexibilización del tiempo de trabajo, nos lo ha dado el acuerdo suscrito entre la dirección y los trabajadores de la empresa Volkswagen en Alemania que ha evitado el despido de 30.000 trabajadores, aumentado la eficiencia del factor trabajo haciéndolo depender a partir de entonces de la evolución de la demanda y saneado las cuentas de la empresa.

Este modelo ha sido incorporado en otros convenios colectivos a nivel sectorial en Alemania y está permitiendo a otras empresas que se han acogido al mismo adaptarse mejor a las variaciones de la demanda.

La flexibilidad laboral en la Unión Europea está aumentando a medida que lo hace la competencia empresarial y no puede ser ajeno a ésta, el tiempo de trabajo. Si a esto unimos una situación laboral caracterizada por unas tasas de paro superiores al 10,5 % (22,5 % en España) desde 1993, no es de extrañar que numerosos gobiernos de los países miembros de la Unión hayan considerado necesario promover medidas de reorganización-reducción de las jornadas laborales (junto a otras medidas de flexibilización del mercado laboral) para conseguir adecuar las estructuras laborales existentes a las nuevas demandas del mercado así como mitigar en cierta medida el complicado problema del paro.

En esta línea va encaminada, por ejemplo, la ley que la Comisión Paritaria del Congreso y Senado francés ha aprobado el 21 de noviembre de 1993 y que establece que toda empresa que por convenio colectivo reduzca al menos un 15% su jornada laboral anual y se comprometa de forma paralela a reforzar su plantilla en al menos un 10% en el plazo de 6 meses (manteniendo ese volumen de empleo tres años), tendrá derecho a una "compensación parcial" concedida por el estado por valor del 40% de la suma de las cotizaciones sociales durante el primer año de vigencia de la nueva reorganización del trabajo y del 30% de dichas cotizaciones a lo largo de los dos años siguientes.

Un caso semejante tenemos en Bélgica, donde el gobierno federal el día 24 de diciembre de 1993 ha aprobado un decreto por el cual todas aquellas empresas que acuerden con sus trabajadores, en convenio colectivo (con una validez de no menos de un año), un plan para la redistribución del trabajo que permita aumentar su número de trabajadores, podrán acceder, mientras esté vigente dicho convenio, a unas reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social de hasta 25.000 francos belgas al trimestre.

Una forma de llevar a cabo una reorganización intergeneracional del tiempo de trabajo lo encontramos en Alemania. El sistema consiste en que aquellas empresas que: a) por un lado lleguen a acuerdos con sus trabajadores a tiempo completo de entre 58 y 65 años para que pasen a realizar una jornada a tiempo parcial que constituya al menos la mitad de la jornada completa regular a cambio de abonarles: i) un suplemento salarial de por lo menos un 20 % con relación al sueldo correspondiente a una jornada parcial normal y ii) unas cotizaciones a la Seguridad Social proporcionales a al menos el 90 % de sus salarios brutos a jornada completa, y b) por otro lado, contraten a un parado para realizar las horas que los mayores no realizan, tendrán derecho a que la Oficina Federal de Trabajo sea la que abone dichos suplementos.

Los ejemplos sobre legislaciones tendentes a fomentar una reorganización-reducción del tiempo de trabajo son numerosos así como el número de empresas acogidos a ellas.

Las presiones competitivas por un lado y las elevadas tasas de paro en la Unión Europea por otro, han conducido a que la reorganización de los tiempos de trabajo se haya convertido en un elemento clave para aumentar la eficiencia del factor trabajo y en ciertos casos permitir que se cree empleo neto.

6. BIBLIOGRAFIA

- . COMISION EUROPEA (1995), *El empleo en Europa, informe 1995*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- . COMISION EUROPEA (1993), *El libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- . EUROSTAT (1995), *Estadísticas básicas de la Comunidad*, edición nº 32. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- . EUROSTAT (1993,4,5), *Encuesta sobre las fúezas de trabajo 1983-1991,1992,1993*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- . EUROSTAT (1995), *Population et conditions sociales, Statistiques en bref*, nº 4 y 7. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- . EUROSTAT (1996), *Chômage, Population et conditions sociales, Statistiques conjoncturelles*, nº 2. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Luxemburgo.
- . HUSSON, M., LIPIETZ, A: y OTROS (1994), *Agir ensemble contre le chômage*. Editorial Syllepse, Paris.
- . ITURRIBARRIA, F. (1993), "Retiradas las 32 horas semanales de la ley de empleo francesa". *Díario El Correo*, día 21/11/93. Bilbao.
- . MICHEL, D. y VIDALIE, A. (1995), "Comment on peut reduire le temps de travail". *Le Nouvel Economiste*, nº 983. Paris.
- . ROSDÜCHER, J. y SEIFERT, H. (1995), "Reducción de la jornada laboral semanal en Alemania Occidental y su significado para la política de empleo", ponencia presentada en la *Conferencia Internacional sobre el Reparto del Trabajo* celebrada en Bilbao los días 25 y 26 de octubre.
- . STILLE, F. (1995), "Aspectos económicos y fiscales de la política de tiempo de trabajo de Alemania", ponencia presentada en la *Conferencia Internacional sobre el Reparto del Trabajo* celebrada en Bilbao los días 25 y 26 de octubre.

7. RESUMEN

Si bien hasta principios de los ochenta eran las poderosas organizaciones sindicales europeas las que defendían la reducción de las jornadas laborales en la Comunidad Europea y su lucha fructificó, por un lado, en la firma de numerosos convenios colectivos donde se acordaban progresivas reducciones de las jornadas laborales y, por otro lado, en la sensibilización de sus gobiernos respectivos para que legislasen reducciones de la jornada laboral; a partir de mediados de los años 80, con la liberalización e internacionalización de los mercados y el consiguiente aumento del nivel de competencia empresarial, se va a producir en la U.E. un debilitamiento del movimiento sindical que a va a propiciar que sean los planteamientos descentralizados patronales sobre la reorganización de los tiempos de trabajo, los que prevalezcan a partir de entonces en Europa. Un ejemplo de estos planteamientos, es el acuerdo alcanzado en la Volkswagen en Alemania donde los trabajadores para conseguir una mayor estabilidad en sus empleos han aceptado una importante reducción de su salario y tiempo de trabajo.

La Unión Europea se enfrenta desde el año 1993 a unas tasas de desempleo superiores al 10,5 % (22,5 % en España), por lo cual sus gobernantes no pueden ser ajenos a los cambios que se están produciendo en los mercados laborales y deben ser capaces de influir en ellos para que estas tasas se reduzcan. Es por ello, que numerosos gobiernos europeos han vuelto a retomar el debate sobre el tiempo de trabajo y han considerado necesario promover medidas de reorganización-reducción de las jornadas laborales, junto a otras medidas de flexibilización del mercado laboral, para mejor adecuar las estructuras laborales existentes a las nuevas demandas del mercado y en cierta medida contribuir a mitigar las elevadas tasas de desempleo.

* Palabras clave: reorganización, reducción y tiempo de trabajo.